



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Riesgo psicosocial y estrés laboral del personal de enfermería
del servicio hospitalario de un establecimiento de salud de
Lima-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:

Cordova Prieto, Sandra Jocabed: (orcid.org/0000-0002-8160-808x)

ASESOR:

Dr. Garay Peña, Luis Edilberto (orcid.org/0000-0002-2864-5885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por su valioso apoyo incondicional que ha contribuido en mi formación profesional, y a mi familia, quienes son mi motivo e inspiración en cada instante para alcanzar mis metas trazadas.

Agradecimientos

Al mejor consejero de nuestras vidas DIOS.

A la Universidad César Vallejo, a sus docentes de la Escuela de Posgrado, y a todas las personas que me apoyaron, brindaron su apoyo y me acompañaron en el trabajo riguroso de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	25
3.2. Variable y operacionalización.....	25
3.3 Población, muestra, muestreo.....	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5 Procedimientos.....	31
3.6 Métodos de análisis de datos.....	31
3.7 Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	49
Referencias.....	50
ANEXOS.....	58

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima	2727
Tabla 2 Distribución de la población del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima	28
Tabla 3 Validez por juicio de expertos	29
Elaboración propia	
Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad de los instrumentos	29
Elaboración propia	
Tabla 5 Nivel de riesgo psicosocial del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022	33
Tabla 6 Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022.....	33
Tabla 7 Pruebas de normalidad del Riesgo Psicosocial y Estrés laboral.....	34
Tabla 8 Relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.	35
Tabla 9 Relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.	36
Tabla 10 Relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.	37
Tabla 11 Relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.	38
Tabla 12 Relación entre la compensación en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.....	39
Tabla 13 Relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.	40

Tabla 14	Confiabilidad	del	riesgo	psicosocial73
Tabla 15	Confiabilidad	del	estrés	laboral73

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de riesgo psicosocial y el cuestionario de estrés laboral. Los resultados indican la existencia de una relación directa, de magnitud moderada ($.30 \leq |rs| < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el riesgo psicosocial y estrés laboral [$rs = .469$ IC 95% (.311 - .602)], la existencia de una relación directa, de magnitud moderada ($.30 \leq |rs| < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre las exigencias psicológicas y estrés laboral [$rs = .476$ IC95% (.319 - .608)], una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el control sobre el trabajo y estrés laboral, la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el apoyo social y estrés laboral, una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la compensación en el trabajo y estrés laboral, la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la doble presencia del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento. Se concluye que existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Estrés Laboral, personal de salud

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between psychosocial risk and work stress of the nursing staff of the hospital service of a Health Establishment in Lima, 2022. The research had a quantitative approach, of an basic type, linear correlational descriptive design, non-experimental and cross-sectional. The instruments used were the psychosocial risk questionnaire and the work stress questionnaire. The results indicate the existence of a direct relationship, of moderate magnitude ($.30 \leq |rs| < .50$) and statistically significant ($p < .05$) between psychosocial risk and work stress [$rs = .469$ 95% CI (.311 - .602)], the existence of a direct relationship, of moderate magnitude ($.30 \leq |rs| < .50$) and statistically significant ($p < .05$) between psychological demands and work stress [$rs = .476$ 95% CI (.319 - .608)], a non-significant relationship ($p \geq .05$) between control over work and job stress, the existence of a non-significant relationship ($p \geq .05$) between social support and job stress, a non-significant relationship ($p \geq .05$) between compensation at work and work stress, the existence of a non-significant relationship ($p \geq .05$) between the double presence of the nursing staff of the hospital service of an Establishment. It is concluded that there is a relationship between psychosocial risk and work stress of the nursing staff of the hospital service of a Health Establishment in Lima, 2022.

Keywords: Psychosocial risk, Work Stress, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos se consideran cruciales los factores que dan forma al entorno de trabajo para los profesionales de la salud, puesto que, por un lado, estas características permiten el soporte a un servicio eficaz y, por otro, el hecho de contar con los factores apropiados minimiza la tensión y la preocupación durante el desarrollo de su trabajo cotidiano, de modo que, al mismo tiempo que se brinda un servicio óptimo, la calma y la salud mental del personal sanitario no terminan comprometidas ni a mediano ni a largo plazo derivando en complicaciones como la ansiedad, estrés y somatizaciones tales como enfermedades cardiovasculares y del sistema nervioso.

Los factores de riesgo psicosocial son importantes de analizar porque muchos entornos de trabajo poseen características y situaciones tensionantes que afectan a nivel emocional y fisiológico a bastantes trabajadores en todo el mundo, es por eso que el análisis de este tipo de riesgo “se debe hacer con medidas dirigidas a eliminar o reducir la exposición a condiciones de trabajo dañinas para la salud de los trabajadores” (1). Esta evaluación es requerida para evitar consecuencias definidas por el estrés laboral, que es muy influyente en ambientes de trabajo y que consiste en respuestas físicas y psíquicas dañinas que ocurren cuando los requisitos no satisfacen los deseos, la capacidad, los recursos y las necesidades del trabajador. (2)

En el campo de la hospitalización, los profesionales de la salud llevan sus capacidades al límite de manera recurrente para asegurar el bienestar de personas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad en su salud; asimismo, las condiciones en las que laboran y las circunstancias relacionadas no deberían de afectar el rendimiento o la integridad mental y física de estos profesionales. En consonancia con esto, un informe dirigido por Elizabeth Iro, funcionaria jefa de enfermería de la Organización Mundial de la Salud (OMS), resalta que, por lo importante que son los profesionales del área de enfermería en su cobertura de múltiples servicios, es crucial considerar los factores que pueden condicionar su capacidad de servicio.(3)

No obstante, el personal sanitario tiene que afrontar situaciones complejas que escapan del control de sus capacidades. Por ejemplo, en muchos países de pocos recursos, la cantidad de personal de salud ni siquiera alcanza a representar al 2% de los habitantes, sentando así una condición de sobrecarga laboral. Además, aproximadamente el 35 % de los casos de COVID 19 terminaron siendo constituidos por médicos y enfermeras en muchos países (4). Por otra parte, el personal de salud incluso enfrenta amenazas de agresión por parte de usuarios del servicio y sus familiares; sólo entre 2019 y 2020 se sucedieron más de mil casos, sin contar los registrados. (5)

A esta clase de circunstancias que afectan directa e indirectamente al servicio y que pueden afectar la tranquilidad del profesional de salud, se suman aspectos como los despidos que, después de las etapas críticas de la pandemia, se han venido dando de forma masiva en todo el mundo. Por ejemplo, en España, a finales del 2021, estos ceses llegaron a afectar a 28 000 trabajadores (6); y en Chile a más de 17 000, de los cuales 4 000 eran personal de enfermería (7). Es entonces que esta mezcla entre eventos externos y los del propio puesto, genera en médicos y enfermeros preocupaciones que no solo afectan su desempeño, sino también su salud mental y física. (8)

En ese sentido, se entiende que la naturaleza del servicio y ciertas condiciones hacen de esta profesión una en la que prolifera la tensión, la ansiedad y otros estados de alteración mental, de manera que es muy frecuente que una buena parte de los trabajadores de la salud desarrollen anomalías como el insomnio, el burnout, estrés, etc; por ejemplo, en Canadá, en 2020, un 47% del personal mencionó necesitar apoyo emocional, y en China, el 34% de los profesionales sufrieron de insomnio, un 50% padecieron niveles altos de estrés y un 45% grados elevados de ansiedad (9); asimismo en Cartagena, Colombia, muchos estudios evidencian que del 33.9% al 65% del personal hospitalario muestra estrés debido a problemas emocionales. (10)

Por su parte, el Perú no es la excepción en cuanto a factores de riesgo, puesto que, al igual que en otros países, la inestabilidad, las condiciones laborales deficientes y otros agentes tensionantes afectan la salud y el rendimiento en el trabajo de médicos y enfermeras. Por ejemplo, hasta abril del

año 2022, ya se ha reportado el despido de casi 10 mil enfermeros, según Josefa Vásquez, decana de nacional del Colegio de Enfermeras del Perú (11); asimismo, de acuerdo a un informe elaborado por seis instituciones entre las cuales estuvieron la Asociación Civil Transparencia y el Consorcio de Investigación Económica y Social, el Perú invierte apenas el 2,2% de su PBI en el sector salud, 8 puntos porcentuales por debajo del mínimo requerido. (12)

El conjunto de eventos y circunstancias que integran el día a día de los trabajadores del sector salud ejerce presión constante sobre sus actividades y sobre las emociones que se producen a lo largo de su jornada; así, por ejemplo, en un estudio del año 2018, aplicado a 550 profesionales de diferentes regiones del país (21% enfermeras), se encontraron niveles altos y muy altos de insomnio, ansiedad y estrés en el 3%, 2% Y 13% respectivamente (13). Por otra parte, en el personal de diferentes puestos de salud de Cuzco en el año 2020, se constató una prevalencia del 41,8% de ansiedad, 34,1% de estrés y 30% de depresión, cifras que dan cuenta de los problemas a futuro que se presentarán en estos colaboradores del sector salud. (14)

Asimismo, en Lima, también se evidencian problemas relacionados a la insuficiencia de insumos, equipos, medicamentos y centros de salud que constituyen obstáculos con los que el personal de enfermería ha tenido que lidiar durante décadas hasta la actualidad debido a un grave problema en la planificación de recursos y diseño de las condiciones del área de trabajo que tienen influencia en el trabajo (15). Las consecuencias de estos problemas y la inestabilidad laboral actual terminan produciendo resultados como los de un estudio en Villa el Salvador del año 2018, en el que un grupo de enfermeras presentó niveles altos de estrés en el 31% y una presencia moderada de este problema psicológico en el 54% de las personas analizadas. (16)

Por causa de lo expuesto se alcanza a comprender cómo el conjunto de elementos en el entorno del profesional de salud influye fuertemente en su estado de ánimo respecto al trabajo. Estos factores no solo corresponden a condiciones estrechamente relacionadas a su servicio, sino también a características del entorno social de su trabajo, de manera que, todo ese

sistema de interacciones que el personal enfrenta termina llevándolo frecuentemente a situaciones y condiciones extremas que tarde o temprano hacen mella en su salud mental a través de padecimientos como el estrés y la ansiedad.

Es por esto que se planteó la pregunta de investigación: ¿Cuál fue la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022?, además se indican los problemas específicos: ¿Cuál fue la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022?; ¿Cuál fue la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022?; ¿Cuál fue la relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022?; ¿Cuál fue la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022? Y ¿Cuál fue la relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022? por medio de las cuales se pudo comprender mejor como establecer los objetivos de la presente investigación.

Además, el estudio alcanza a justificarse por medio de conseguir solucionar el problema planteado de manera teórica, práctico social y metodológica del que pueden beneficiarse las investigaciones que se realizarán más adelante. Siendo que, a nivel teórico, su contribución consistirá en aportar conceptos, teorías e información respecto a los factores de riesgo psicosociales que actúan en el ámbito laboral del personal sanitario y afectan su salud, todo este conocimiento estará basado en autores y documentos científicos que podrán ser revisados por otros investigadores o trabajadores del sector salud. A nivel práctico y social, permitirá brindar un análisis de los factores de riesgo psicosocial más predominantes de manera que las autoridades del centro de salud estudiado podrán tomar estos datos para proponer e implementar

soluciones que busquen asegurar el bienestar y la calidad de servicio del personal de enfermería, de modo que también los usuarios externos se beneficien. Además, el presente estudio aportará metodología basada en instrumentos confiables de recolección y análisis de datos que podrán ser útiles para ser empleados por otros investigadores en estudios futuros sobre realidades similares. Los factores de riesgo psicosociales son entonces condiciones del trabajo y su entorno que tienen mucha importancia en la salud mental del personal sanitario, de modo que si se tiene vigilado y controlado el riesgo que implican sobre el profesional de la salud, se puede asegurar una mejor calidad de vida y desempeño en el trabajo, efecto que también será propicio para la atención de muchos usuarios que acuden a ser atendidos en los servicios hospitalarios.

Es entonces que se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; además, se mencionan los objetivos específicos como: determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral, la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral, la relación entre el apoyo social y el estrés laboral, la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral, y la relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022. De igual manera, se indica la hipótesis general: existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; y se indican también las hipótesis específicas, las cuales son: existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, existe relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, existe relación significativa entre las

compensaciones en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, y existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En muchas de las investigaciones se evidenció que hubo vínculo directo entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral, no obstante, en algunos casos, la asociación fue bastante elevada y en otros fue regular o débil; además, los estudios fueron aplicados a distintos tipos de muestra como: administrativos municipales, trabajadores de ONG, docentes y teleoperadores, en los cuales, cada una de las dimensiones alcanzaron distintos porcentajes y correlaciones, y en algunas dimensiones la correlación hasta fue inversa, siendo resultados que permiten una discusión y comparaciones pertinentes con los cuales sopesar los efectos de las variables en esta muestra.

Además, se encontró casos en los que el estudio se hizo por medio de un solo instrumento para ambas variables, mientras que en otros fueron tres, ya que se añadió una variable más que actuó como mediadora. Por otro lado, se aplicaron metodologías variadas con abordajes diferentes, de modo que, no es apropiado concluir precipitadamente que el efecto es exactamente el mismo en todos los análisis. Por ese motivo, aún hace falta ahondar un poco más e identificar aquellas dimensiones de las variables que generan más riesgo de estrés, ya que, la muestra estudiada de la institución sanitaria que permitió la aplicación de los instrumentos presenta características propias que pueden diferir de las de otros estudios al respecto.

Con respecto al ámbito internacional se encontró la investigación de Orozco y otros (2020), que tuvo el objetivo de evaluar la correlación entre los factores psicosociales, estrés psicológico y burnout por medio de un modelo de trayectorias en enfermeras de Morelos, México. La investigación fue transversal, observacional, analítica, en una muestra de 357 enfermeras. Los

instrumentos fueron la escala de estrés percibido, el cuestionario del contenido del trabajo y la evaluación del síndrome de burnout. Los resultados fueron que las correlaciones siguientes: a mayor estrés en el trabajo, menor “ilusión por el trabajo” (-0.40), mayor “desgaste psíquico” (0.68), mayor “indolencia” (0.64) y mayor “culpa” (0.53). La conclusión fue que había una relación significativa directa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés.

Además, Arce y otros (2020) investigaron con propósito de examinar la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en colaboradores de una fundación de niños con discapacidad en Colombia. La metodología fue descriptiva, correlacional y cuantitativa, sobre un grupo de 35 empleados, los cuales contestaron los cuestionarios de nivel estrés y de factores de riesgo psicosociales. Los resultados mostraron que las dimensiones “control y autonomía sobre el trabajo”, “recompensas derivadas de la pertenencia a la organización” y “dominio de recompensas”, se obtuvieron porcentajes altos de riesgo (65,7%; 68,6% y 65,7% respectivamente). La conclusión fue que hubo relación significativa, alta y positiva entre los factores psicosociales y el estrés laboral.(18)

Por otro lado, Becerra y otros (2018) investigaron con propósito de identificar los factores psicosociales vinculados a patologías de estrés laboral en funcionarios administrativos de una EPS de Bogotá. La investigación fue descriptiva, mixta, en un grupo conformado por 50 funcionarios. El instrumento fue un cuestionario de riesgo psicosocial que midió ambas variables. El resultado fue que la dimensión “contenido de la tarea” fue de nivel bajo para el 80% de la muestra y de medio para el 20%; en “relaciones humanas”, 48% para nivel bajo y 50% para el medio; en “organización del tiempo de trabajo”, 76% para alto y 20% para bajo; la “gestión personal”, 62% para medio y 36% para bajo; y las “alteraciones psíquicas y físicas”, 58% para bajo y 30% para medio. Como conclusión se constató que los factores de riesgo psicosocial se asociaban positivamente con el estrés laboral. (19)

Asimismo, Moreira y Lucca (2020) investigaron con propósito de identificar los factores psicosociales asociados con el síndrome de burnout en profesionales de la salud mental de un centro de Sao Paulo. El estudio fue cuantitativo, transversal, sobre una muestra conformada por 293 colaboradores. Los instrumentos fueron el cuestionario de aspectos biopsicosociales y el inventario de Maslach. Los resultados fueron que la dimensión “agotamiento emocional” del burnout alcanzó mayor porcentaje en el nivel moderado: 48,12%; la “despersonalización”, 47,78% en el nivel bajo; y la “realización personal”, 40,61% en el moderado. La conclusión fue que hubo una asociación del síndrome de burnout con factores de riesgo, principalmente con las dimensiones de control sobre el trabajo y el apoyo social. (20)

Por último, Hernández y Carrión (2021) investigaron con el objetivo principal de identificar la relación de los riesgos psicosociales y el desgaste psíquico con respuestas de estrés en los colaboradores de la administración pública de Pachuca, México. El estudio fue cuantitativo, transversal y no experimental, sobre un grupo constituido por 985 empleados, y el instrumento fue la batería de preguntas CTCPS-MAC. Como resultados se observó los porcentajes más altos por dimensión: el “contexto del trabajo” 51,1%; “contenido del trabajo” 51% y “factores individuales” 53,8%. En cuanto al desgaste psíquico, el 51,4% manifestó no estar sintiéndolo. La conclusión fue que hubo un vínculo significativo y positivo entre los factores y el desgaste psíquico. (21)

En el ámbito nacional se tiene la investigación de Chávez (2020) que buscó el objetivo de conocer el vínculo de los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral en profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. La metodología fue cuantitativa, correlacional y prospectiva en un grupo de 67 trabajadores. Los instrumentos fueron los cuestionarios de factores psicosociales y el de Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron que el 91% calificaron el riesgo psicosocial con grado regular; no obstante, en las dimensiones manifestaron riesgo elevado en las “exigencias laborales” (49.3%) y la “remuneración de rendimiento” (61.2%);

asimismo, el nivel de estrés fue bajo en el 74.6%. La conclusión fue que no hubo vínculo significativo entre las variables. (22)

Además, Bruno (2021) investigó con el objetivo de determinar si había algún vínculo de los factores de riesgo psicosocial con el síndrome de burnout en teleoperadores de una empresa de call center en Lima. La metodología fue descriptiva, no experimental y cuantitativa, en una muestra de 75 trabajadores. Los instrumentos fueron cuestionarios para cada variable. El resultado fue que el burnout y la dimensión “exigencias psicológicas” tuvo una correlación positiva moderada (0.403); con la dimensión “trabajo activo”, “desarrollo de habilidades”, “apoyo social”, “calidad de liderazgo” y “compensaciones” fue baja y positiva; y con la “doble presencia” fue moderada y positiva (0.509). Como conclusión se halló una relación significativa, moderada y positiva en las variables de estudio. (23)

Por otra parte, Tacca y Tacca (2019) investigaron con la meta de saber si los factores psicosociales se asociaban al estrés percibido por los profesores universitarios de instituciones educativas de Lima. El enfoque fue cuantitativo, correlacional y transversal, en una muestra de 117 docentes. Los instrumentos fueron el test Suseso-Istas 21 y la Escala Estrés Percibido (PSS14). Los resultados fueron que el estrés percibido y las dimensiones “exigencias psicológicas”, “compensaciones” y “doble presencia” tuvieron una correlación positiva y mediana (0,37; 0,38 y 0,42 respectivamente); en cambio con la dimensión “trabajo activo” fue positiva y pequeña (0,20), y con el “apoyo social” la correlación fue inversa y mediana (-0,32). La conclusión fue que hubo correlación moderada positiva entre las variables. (24)

Además, Abanto (2018) investigó con el objetivo de conocer si los factores psicosociales tenían alguna asociación con el estrés laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia en Lima. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, en un grupo de 50 enfermeras, quienes completaron los cuestionarios ISTAS y el de estrés laboral. Los resultados exponen que el estrés laboral y las dimensiones

“control sobre el trabajo” ($r=0,065$), “apoyo social” ($r=0,113$) y “compensaciones del trabajo” ($r=-0,021$) no tienen relación significativa; no obstante, sí las “exigencias psicológicas” ($r=0,569$) y la “doble presencia” ($r=0,612$). La conclusión evidenció que sí hubo una relación positiva entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, pero es débil (25)

Por último, Quiliche y Sánchez (2020) investigaron con el objetivo de determinar el vínculo del riesgo psicosocial con el burnout en trabajadores de una organización privada de Cajamarca. La metodología fue no experimental, descriptiva, correlacional, en un grupo de 25 empleados. Los instrumentos fueron cuestionarios para ambas variables. Los resultados fueron las correlaciones moderadas entre el burnout y “exigencias psicológicas” ($r= 0,382$; $p=0,004 \leq 0,05$), “doble presencia” ($r= 0,496$; $p=0,001 \leq 0,05$), “inseguridad sobre el futuro” ($r= -0,510$; $p=0,001 \leq 0,05$), y “calidad de liderazgo” ($r= -0,215$; $p=0,031 \leq 0,05$). Por otro lado, el “control sobre el trabajo” y “estima” no correlacionaron significativamente. La conclusión fue que sí hubo asociación significativa entre las variables. (26)

En cuanto a la teorización de las variables, se puede mencionar que los factores de riesgo psicosocial consisten en los elementos o componentes que bordean la naturaleza del trabajo dándole una forma determinada y que identifican a la organización de acuerdo a los colaboradores, pero que, además, son aspectos que tienen fuerte influencia en la integridad psicológica de los empleados al corto, mediano y largo plazo, siendo este último en el que se muestran efectos físicos que pueden ser crónicos ya que afectan a varios sistemas del organismo permanentemente debido a la constante exposición a factores estresantes o relacionados con la ansiedad y la depresión, males muy comunes en la sociedad moderna pero se subestiman.(27)

Por lo tanto, se puede decir que las condiciones de trabajo pueden convertirse en un factor de riesgo que está relacionado con las condiciones de la organización como el ambiente de trabajo, como el clima, la satisfacción; y las propias condiciones personales del empleado, tales como expectativas y

necesidades, habilidades y desarrollo cultural (28). La implicación del concepto propuesto por la OIT consiste en que los factores de riesgo psicosocial no corresponden del todo a las características del trastorno, sino a las concepciones que los trabajadores tienen de este entorno (29). Debido a esto, una determinada condición puede no tener un mismo efecto claro en todos los colaboradores de la misma empresa o institución en la cual se desempeñan.

Además, se debe de tomar en cuenta que, por el mismo hecho de que estos factores obedecen a concepciones personales de cada empleado, estas acepciones se asocian o condicionan, a su vez, con las percepciones de habilidades propias, factores socioculturales inherentes, experiencias de vida, grado de educación, autoestima, autoconcepto y temas fuera del trabajo que, de alguna u otra forma también pueden tener un impacto en la psiquis del sujeto. La sumatoria de todas estas consideraciones confluye en la valoración del trabajador respecto a su entorno y de qué manera esto le permite desarrollar su trabajo y sentir satisfacción o realización gracias a él o, en su defecto, el colaborador ve a estas características como una amenaza a su salud y a los resultados de su labor. (30)

Los factores psicosociales se manifiestan en todo tipo de organizaciones y, dependiendo de las diferencias individuales de los empleados, pueden ser percibidos como amenazantes para su salud y la sensación de bienestar o, por el contrario, si existe un equilibrio óptimo entre las condiciones de trabajo y las características individuales, el trabajo puede convertirse en una fuente de salud, bienestar, satisfacción y motivación, que vuelvan del empleo un desafío aceptable y beneficioso, una experiencia agradable en donde se ponen a prueba los conocimientos, las destrezas y la facultad de toma de decisiones sin llegar a la saturación, la fatiga o la sensación de pesadez producto del estrés o la ansiedad. (31)

Desde una evaluación limitada a la salud física, muchas pesquisas han demostrado la evidencia del vínculo del estrés relacionado con el trabajo y un mayor riesgo de problemas cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorios,

musculoesqueléticos y de la piel, trastornos del sistema nervioso central, alteraciones del sistema reproductivo, dolores de cabeza, migrañas, úlceras, diabetes y la estimulación en el crecimiento de toda una fila de enfermedades crónicas, como el cáncer, enfermedades que privan al empleado de un futuro pleno y que no es cubierto por las instituciones o empresas que alguna vez contaron con su mano de obra y desempeño, de manera que, tanto el empleado como las empresas deben de cuidar de que las condiciones sean adecuadas. (32)

El asumir de forma innecesaria los riesgos en el trabajo puede dar como consecuencia una serie de efectos vinculados a una menor capacidad de concebir o de prestar atención, el aumento del número de fallas al instante de decidir, la disminución de la calidad del trabajo y la posible aparición de situaciones agresivas, todo esto dentro de un entorno laboral estresante que puede causar un rendimiento laboral errático, mayores errores o accidentes y, en consecuencia, enfermedades laborales, bajas por enfermedad y mayores tasas de absentismo o rotación que terminarán por afectar tanto al empleado como a la empresa, puesto que, todos estos problemas se traducen pérdida de dinero, salud y tiempo para ambos.(33)

Varios autores han afirmado que algunos empleados podrían ser propensos a sufrir trastornos mentales frente a condiciones de trabajo idénticas, ya que algunos patrones de personalidad pueden ejercer influencia en la percepción del entorno laboral, haciéndolo parecer más adverso y estresante debido a la autosugestión que filtra la observación de la realidad (34). Una personalidad ansiosa, por ejemplo, puede reducir la capacidad del procesamiento de los datos de los que se dispone y esto puede influir en la capacidad de enfrentar los problemas y en la capacidad de controlar las propias acciones, por lo que se perciben más factores estresantes del trabajo y se experimenta más angustia de lo que debería, de modo que estos efectos escapan del control. (34)

Los factores psicológicos presentan un impacto en la ideación subjetiva de los síntomas que postulan las sensaciones corporales y conducen a la experiencia de los síntomas a través del procesamiento cognitivo, como la atención a la sensación corporal y la interpretación de la sensación como síntoma (35). Se proponen factores psicológicos como la negatividad de los rasgos, la ansiedad por la salud y el aprendizaje para moderar estos procesos. Por otro lado, se encuentra que las dificultades para conciliar el sueño y la elevación del estrés psicosocial predicen el aumento de los estados paranoicos, de modo que, en las personas que padecen estos problemas, la inestabilidad y la falta de ecuanimidad se presentan con mucha frecuencia. (36)

Los riesgos psicosociales implican mencionar los peligros a que los trabajadores están expuestos, sin importar la profesión en la que se formaron. Aspectos relacionados con conflictos, agresiones psicológicas y falta de apoyo social, dentro de una organización, contribuyen a que el trabajador, sobre todo el trabajador público que presta servicio de cara al usuario se sienta insatisfecho, estresado y desmotivado, lo cual afecta su propia salud física y mental, así como los niveles de producción esperados por la empresa (37). El trabajo es un factor relevante tanto en la aparición de enfermedades como en el bienestar del individuo (38). Además de los ya señalados, la creciente flexibilidad y la precariedad de las condiciones laborales, la intensificación del trabajo y los problemas sociales en el entorno laboral favorecen estos factores.

En el entorno laboral de organizaciones públicas, las demandas laborales son más elevadas, ya que ahí los trabajadores se enfrentan a situaciones complejas, a la presión del tiempo, a la escasez de personal y recursos materiales y al aumento de la demanda de alto rendimiento para garantizar la calidad de la atención (39); es por ello que el ejercicio de una profesión o vocación en este tipo de escenarios organizacionales implica mantener una estructura de trabajo exigente física y emocionalmente, no obstante, la exposición a experiencias adversas en el trabajo es una amenaza más o menos directa para la integridad mental que luego pasará a afectar aspectos más concretos dentro del organismo.(38)

Para realizar la medición de la variable riesgo psicosocial, se tomará en cuenta el enfoque de Moncada et al. (2008), de modo que, asociado a la dimensión de exigencias psicológicas, se tomen en cuenta dos aspectos concernientes al tipo de actividad y al ámbito cuantitativo. Cuando se habla del ámbito cuantitativo se hace alusión al tiempo asignado para determinada la carga de actividades (40); pero cuando se habla de la naturaleza de la actividad se hace alusión a si la actividad consiste en relacionarse con otros o depende solo del trabajador; esto es muy importante porque ambas condiciones de trabajo poseen implicaciones muy distintas, ya que, los pormenores con el mismo trabajo se perciben diferente a aquellos con otras personas. (27)

Las demandas de trabajo asociadas a la carga y el tiempo, tanto como a los corolarios de estos, son identificados como importantes activadores del estrés laboral debido a la forma en cómo condicionan la expectativa entre la destreza y los problemas a resolver en el área de labores (41). De acuerdo a Del Hoyo (2004), estos gatillos de estrés son disparadores creados por la misma empresa contratante debido a que, cuando diseñan inapropiadamente las jornadas de trabajo a expensas de la salud del colaborador, incuban condiciones que pueden producir tensión y extenuación, aunque se debe de especificar que las organizaciones no producen estas características intencionadamente. (42)

Los indicadores definidos puntualmente son:

Exigencias cuantitativas: se refiere a aquellas relacionadas con la carga de trabajo asignada; el riesgo se incrementa cuando el trabajo sobrepasa la capacidad del empleado para cumplir con las asignaciones. (43)

Ritmo de trabajo: esto hace alusión a la demanda psicológica para afrontar la intensidad del trabajo, intensidad que es definida por el volumen de actividades pendientes y el tiempo para realizar estas actividades. (44)

Exigencias emocionales: refiere a la capacidad de gestión de las emociones que demanda el trabajo para evitar un involucramiento tenso con

otras personas dentro de la jornada, sobre todo cuando las actividades implican exposición al trato con otros por motivo de proveerles servicios. (27)

Respecto a la dimensión de control en el trabajo, tiene mucha incidencia en la salud y se evalúa desde dos aspectos fundamentales: la autonomía o independencia y el perfeccionamiento de destrezas. Un control destacado del trabajo es el fundamento para un empleo en el que se es muy activo y hay espacio para el aprendizaje (45). No se refiere al grado de presión de alguna figura de autoridad sobre el equipo de trabajo, sino, más bien a la facultad del colaborador para tomar decisiones dentro de un rango de alternativas; para tal facultad es necesario el condicionamiento del liderazgo para monitorear el aprendizaje y estimular la autonomía. (45)

Según Gil-Monte (2016), se trata de la cierta libertad de acción que se le concede al colaborador para administrar su tiempo y pausas para descansar, siendo que el trabajador gestiona sus decisiones sin dejar de lado las metas de la organización y el beneficio de evolucionar en la carrera como trabajador, todo en un ambiente de autonomía, confianza y respeto por la libertad otorgada hacia su persona.(46)

Sus indicadores son:

Influencia en el trabajo: refiere a la facultad de cada empleado para decidir por sí mismo el giro de ciertos eventos dentro de su jornada y responsabilidades asignadas.(47)

Posibilidades de desarrollo: aluden a la línea de carrera que puede llevarse a cabo dentro de la empresa, carrera en la cual se van desarrollando destrezas y poniendo a prueba conocimientos de modo que la experiencia crece y las posibilidades de adquirir un mejor puesto dentro o fuera de la empresa se va haciendo más factible.(48)

Sentido del trabajo: realizar el trabajo de forma mecánica y sin conocimiento de su sentido puede desencadenar confusión y situaciones tensas, de manera que es importante conectar con la razón de las actividades para poder tener un enfoque claro de lo que se debe hacer. (27)

Respecto a la dimensión de apoyo social, ésta devela la diversidad de interacciones laborales que pueden darse durante la jornada y cómo estos vínculos son capaces de incidir en la integridad mental del empleado (49). En ese sentido, el apoyo social representa al componente transaccional de los vínculos intralaborales mientras que la identificación con el equipo guarda vínculo con la vertiente emotiva en los lazos en el trabajo; por otra parte, los niveles jerárquicos proporcionan un grado más de complejidad al tópico de estas relaciones (27).

Los vínculos y dinámicas dentro de la jornada de trabajo no se dan de forma caótica, sino que obedecen a los papeles que cada trabajador debe de cumplir dentro de la institución, mismos que deben de obedecer a un diseño que prevenga toda clase de altercado, contraposición de intereses o confusiones, de modo que se asegure la fluidez del trato, las actividades y las emociones saludables y pertinentes entre los colaboradores. Tomando en cuenta estos últimos puntos es que, al tener un diseño claro del apoyo social, se estaría trascendiendo del aspecto meramente emocional a consideraciones prácticamente técnicas.(46)

Por otra parte, Fernández (2010), no coloca a la riqueza de los vínculos dentro de la empresa como un predictor de bajo riesgo, ya que asegura que en el exceso de relaciones interpersonales dentro de la organización se pueden incubar altercados y malentendidos de modo que el riesgo sigue presente. Para este autor, lo saludable del apoyo social dependerá del establecimiento de pautas, reglas y de la motivación de los propios colaboradores para proyectar las interacciones en el bien común y el de la empresa.(50)

Los indicadores de esta dimensión son:

Claridad de rol: la delimitación y especificación del papel que cada colaborador debe de interpretar es muy importante, de modo que el trato apunte a los objetivos correctos y la forma de relacionamiento se vea guiada por un rol consistente. (51)

Conflicto de rol: la cantidad de inexactitudes o contrariedades en el papel asignado a cada empleado puede traer gran riesgo de encrucijadas éticas y profesionales. (50)

Previsibilidad: la información necesaria y, sobre todo, oportuna puede ser un decisor importante para que sea posible la adaptabilidad a los cambios. (50)

Confianza vertical: consiste en la tendencia del personal a sentir fiabilidad por las figuras de autoridad dentro de la empresa, de modo que los colaboradores esperan la mejor toma de decisiones de parte de sus jefes (51).

Justicia: esto refiere a la igualdad con la que todo colaborador siente que es tratado, de modo que no se suscitan suspicacias por medidas unilaterales dentro del trabajo. (51)

Calidad del liderazgo: las cabezas de equipo y jefes de diferentes jerarquías no solo tienen la facultad de impartir directrices y órdenes, sino que asumen otras actividades como la estimulación de la motivación y la cultura organizacional en los demás empleados. (27)

Respecto a la dimensión compensaciones del trabajo, se debe de resaltar el papel del equilibrio entre la percepción del trabajo realizado por el empleado y las recompensas obtenidas por ese esfuerzo, esta idea central correspondería al enfoque teórico llamado “modelo esfuerzo – recompensa” (27). El desbalance entre lo que se hace y lo que se consigue puede implicar una serie de problemas que incidan en la salud del empleado; de manera más puntual, lo obtenido con el trabajo en términos de sueldo, percepción de estabilidad laboral y la recompensa social debe de quedar cubierto a plenitud, de lo contrario, las preocupaciones y la sensación de inseguridad pueden terminar en afectaciones de la salud tanto física como mental. (27)

Cuando la compensación del trabajo se halla en desequilibrio, entonces se eleva la probabilidad de un importante efecto para la salud, en gran parte, debido a un tema subjetivo, es decir, la preocupación o suposiciones precipitadas del personal respecto a la situación que viven y que podrían vivir en el futuro debido, por ejemplo, a la posibilidad de ser despedidos, ya que, se

instaura una sensación de estar en falta con la organización o que sea el sentido opuesto; esto hace que el empleado considere también romper su vínculo con la empresa, siendo que este pensamiento también puede generar ansiedad, sobre todo si la empleabilidad del trabajador es mínima. (52)

La percepción de un trabajo mal recompensado puede acumular consecuencias como dolencias que pueden afectar la integridad física con elevados riesgos como, por ejemplo: el infarto de miocardio (53); esto debido a la relación de esta percepción con agravantes psicológicas que forman parte del riesgo emocional.

Sus indicadores son:

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: se asocia a la tensión que puede producir la idea de que las características del trabajo cambien de un momento a otro y produzcan incomodidades. (27)

Inseguridad sobre el empleo: está definida por el temor a que se quiebre la continuidad en el puesto de trabajo, es decir, que la empresa decida desvincularse con el empleado, aunque también se relaciona con la capacidad del empleado de conseguir un nuevo trabajo en otra organización. (27)

En relación a la dimensión de doble presencia, se habla de las demandas en el trabajo y en el hogar que pugnan por acaparar la concentración del trabajador; por un lado, los pendientes dentro de la empresa exigen esfuerzo, concentración y adaptación a la jornada de trabajo, y en el ámbito familiar, las responsabilidades dentro de casa que pueden ser relacionales o de mantenimiento del hogar. (27)

Además, Vilorio et al. (2018), añaden que la doble presencia no es un ataque aislado de cada factor laboral o familiar, sino que, en muchos casos, las exigencias de ambos ámbitos podrían ejercer una influencia subyacente o articulada, de modo que, al preocupar de forma constante al empleado pueden producir estrés (54). Desde la perspectiva de Fernández y Solari (2017), esta

dimensión genera conflictos entre la persona y alguno de los dos ámbitos o ambos a la vez, y las mujeres son las que más pasan por este problema debido a que su carga en casa es más pesada que la de los hombres en el ámbito familiar. (55)

Sus indicadores son:

Doble presencia en casa: esta hace clara referencia al ámbito familiar y la carga que representa en términos de cuidados a los demás miembros y/o problemas que puedan estarse presentando en las relaciones en casa.

Doble presencia en el trabajo: tiene que ver con la carga dentro del centro de labores y todas las demandas que ya se han mencionado anteriormente (físicas, mentales, emocionales, compensaciones, roles, etc.).

Respecto de la variable de estrés laboral, la OIT (2016) la define como la consecuencia en la percepción del trabajador al hallarse sobrepasado por los problemas que debe afrontar, de modo que se genera una afectación tanto en el cuerpo como la mente. (56)

Del estrés que se da en el trabajo, puede decirse que no solo depende de la gestión del sujeto sobre su salud mental sino de su compromiso con la entidad donde labora, de tal manera que ambos salgan beneficiados. (56)

Existe un modelo llamado Síndrome General de Adaptación o SAG y es citado por Vidal (2019) de la teoría de Selye de 1982 (57). La teoría de este modelo presenta las siguientes fases:

Fase de alarma: en esta etapa el cuerpo y la psiquis se activan ante la presencia de una potencial amenaza con señales de respiración acelerada, tensión muscular, presión arterial, ansiedad, irritabilidad, tristeza, etc. En la fase de esta teoría se recalca que el estrés no es del todo negativo sino una respuesta adaptativa necesaria pero que cuando se prolonga innecesariamente, deja de ser benigna. (57)

Fase de resistencia: en esta etapa se intensifican las señales de la primera fase con el objetivo de que el sujeto logre concretar una respuesta adaptativa definitiva ante la supuesta amenaza, sin embargo, cuando esta respuesta no se concreta, el estado de estrés se prolonga y genera consecuencias negativas y problemas de salud a largo plazo. (57)

Fase de agotamiento: en esta etapa, al no conseguir adaptarse, el sujeto gasta todos sus recursos y desencadena malestares psicológicos y físicos que pueden ser crónicos. (57)

Por otro lado, Vidal (2019), aun citando a Selye, identifica estos tipos de estrés:

Eustrés: que no es sino una tensión que empuja al individuo a la explotación productiva de su energía, creatividad y motivación para enfrentar la amenaza. Este tipo de estrés beneficioso depende de la percepción del individuo porque, ante un mismo estímulo de amenaza, puede sufrir un cuadro de tensión que atrofie sus capacidades físicas y mentales. (58)

Distrés: es la versión negativa de esa tensión que se produce ante una amenaza, pero en este caso, los síntomas se prolongan y causan estados prolongados de fatiga mental y física, así como enfermedades crónicas: depresión, problemas cardiovasculares. (58)

No obstante, el estrés ha sido estudiado en el ámbito laboral, dando como resultado modelos que describen sus procesos y la forma en cómo poder sobrellevarlo, de modo que ha sido analizado en tres aspectos: el ambiental, enfocado en lo exterior, es decir los hechos del entorno que pueden desencadenarlo; el ámbito psicológico relativo al mundo interno y su forma de reaccionar ante estos eventos externos basándose en el propio carácter y el perfil psicológico; por último, el ámbito biomédico que implica la respuesta del organismo ante estos eventos y percepciones tensas (59). Asimismo, Parillo y Gómez traducen la dinámica del estrés en tres naturalezas que lo enmarcan: el estímulo, la respuesta y el vínculo entre estas. (59)

En opinión de Mejía et al. (2017), el estrés descompensa a la persona y lo lleva a un estado que puede terminar deteriorando distintos sistemas del organismo (60); además también menciona que no solo la salud sale afectada con este problema sino, también, el propio rendimiento dentro del centro de labores, dando paso a reiteradas faltas, baja en la productividad, etc. (60). Es por ese motivo que mantener cierto grado de tranquilidad es muy importante no solo para el trabajador sino para la empresa. (60)

En el presente el estrés no es considerado del todo como algo malo, ya que su existencia tiene un propósito en la vida y en el organismo, pero lo que define su benevolencia o su perjuicio para el organismo es tanto su magnitud como su duración en el tiempo. Por un lado, cuando la magnitud y duración son los correctos, se dice que se está hablando del eustrés, el cual consiste en un estado de alerta que agudiza la concentración y los sentidos para defenderse de las amenazas y resolver problemas; por otro lado, cuando la reacción de estrés es sobredimensionada y persistente, se está hablando del distrés, el cual no aporta soluciones ni respuestas bien calibradas ante los problemas, solo tensiona el cuerpo y la mente y genera problemas crónicos en el organismo. (61)

El autocontrol es uno de los atributos más estudiados y es un factor integral para el estrés laboral, porque los empleados deben controlar su atención, comportamiento y emociones para hacer frente a las altas demandas laborales. El autocontrol se puede definir como la capacidad de controlar los impulsos de uno bajo sesiones desconcertantes y estresantes (62). Actúa como un mecanismo calmante que controla las respuestas cognitivas, emocionales y conductuales de una persona para lograr un objetivo deseado. Se puede lograr mediante decisiones discrecionales, reduciendo así el estrés mientras se trabaja.

En cuanto al estrés laboral; Cooper y Payne (1978), aportan tres factores desde su punto de vista:

El ambiental, que se requiere definir adecuadamente aspectos como el salario en base a disposiciones del mercado y la economía, las incertidumbres políticas y la reinversión tecnológica, todas ellas contribuyen a la inseguridad del empleado por implicar amenazas a su estatus quo que desencadenan fases de estrés. (63)

El organizacional, que enmarca asuntos como las exigencias del trabajo en equipo que suelen producir más estrés que el trabajo individual, la sobrecarga de trabajo sobre el poco conocimiento y habilidades del empleado, la falta de respaldo del grupo y el mal enfoque del liderazgo, es decir, cuando el jefe plantea objetivos desproporcionados que agobian al personal. (63)

El aspecto individual: implican en este factor las dificultades en el hogar, los desajustes económicos y el perfil psicológico del propio colaborador que alude a las actitudes frente a la presión, pensamientos, costumbres y gestión de emociones. (63)

En cuanto a aspectos del estrés laboral, puede aparecer como una serie de condiciones que determinan la productividad de los empleados. La OIT (2016) cubre los siguientes aspectos según las dimensiones del estrés laboral:

Clima organizacional: se evidencia en el vínculo del individuo con el ambiente de trabajo, ya que, el colaborador pasa 8 horas diarias a más dentro del establecimiento de trabajo; este tipo de exposición sin duda repercute en la aparición de estrés en muchos casos. (64)

Estructura organizacional: refiere a las jerarquías y niveles dentro de la empresa, además del grado de decisión del trabajador respecto a su puesto.(65)

Territorio organizacional: esto está relacionado con la analogía del espacio personal, la invasión de éste produce ansiedad e incomodidad, similar consecuencia sobre el estrés tiene el hecho de tener un espacio de trabajo que, al no ser debidamente delimitado y respetado, causa malestar. (65)

Tecnología: relacionado con la accesibilidad del trabajador a tecnología idónea para llevar a cabo su trabajo apropiadamente. Si existen limitaciones en este nivel, el estrés se hará presente. (29)

Influencia del liderazgo: la forma en cómo el líder gestiona su autoridad sobre los subordinados puede elevar o ayudar a reducir los grados de estrés. (29)

Falta de cohesión: eso significa que el colaborador no se identifica con los objetivos de la empresa y, en cambio, prefiere perseguir fines propios por encima de los de la organización. (29)

Respaldo del grupo: relacionado al apoyo que recibe el colaborador de parte del grupo de trabajo y la propia empresa. (66)

Además, cada dimensión cuenta con un indicador específico como:

El Clima organizacional, se encuentra el indicador de estrategia organizativa de los procesos laborales.

La estructura organizacional, se encuentra los indicadores de intervención y efectividad en cuanto al trabajo.

En territorio organizacional, se encuentra el indicador de espacio privado de trabajo, donde cada trabajador cuenta con un espacio adecuado para realizar sus labores.

La Tecnología, se encuentra el indicador uso adecuado de tecnología para poder realizar las actividades diarias.

La influencia del líder, se encuentra el indicador influencia del líder, donde los trabajadores se dejan guiar por la dirección de un jefe capacitado y con cualidades de trabajo en equipo.

La falta de cohesión, en ella se encuentra el indicador notoriedad dentro del grupo de trabajo, donde los trabajadores pueden participar dentro de las actividades de la empresa destacando su labor.

El respaldo del grupo, en ella se encuentra el indicador respaldo de metas.

Tomar decisiones saludables también requiere tomar decisiones tranquilas que estén libres de estrés. Los diferentes sentimientos pueden afectar la toma de decisiones de diferentes maneras y los altos niveles de estrés, de forma continua afectan negativamente la toma de decisiones debido a algunas de las siguientes explicaciones (67). El estrés, al afectar las formas de procesar el conocimiento, puede conducir a una tendencia a dirigirse hacia

la información relacionada con la amenaza, la interpretación negativa de estímulos ambiguos y la aparición del comportamiento de evitación de daños; el estrés perjudica el funcionamiento efectivo del sistema de atención hacia el objetivo y aleja la atención del sujeto atrayéndola a otro lugar (67).

Aquellos encargados de usar su facultad para decidir, en lugar de encontrar la mejor solución al problema actual, se centran en reducir la sensación de ansiedad y los estímulos relacionados con la amenaza; la ansiedad, en algunos casos, puede ser la causa de la posibilidad de tomar riesgos excesivos o evitar riesgo

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación: La investigación encaja con un estudio de tipo básico, por causa de que fue llevado a cabo con el propósito de aumentar el conocimiento de la realidad problemática evaluada. ⁽⁶⁸⁾

El enfoque es cuantitativo porque se sirve del acopio y procesamiento de datos para dar respuesta a preguntas de investigación y darle sustento a hipótesis propuestas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Diseño de investigación: Es diseño descriptivo correlacional, transversal y no experimental que según Sánchez y Reyes (2015) consiste en una métrica del grado en que dos variables se encuentran asociadas ⁽⁶⁹⁾. En este proyecto de investigación el diseño apuntó a describir y determinar la asociación del riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

3.2. Variable y operacionalización

Variable: Riesgo psicosocial

Definición conceptual: El riesgo psicosocial es aquella condición dada en el centro de labores, que incide en la integridad mental y, a mediano y largo plazo, en la integridad física de los colaboradores. ⁽⁷⁰⁾

Definición operacional: Para la variable riesgo psicosocial, se ha desagregado en las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia.

Indicadores: Se pueden identificar los siguientes indicadores:

En cuanto a la dimensión Exigencias psicológicas se detallan los indicadores de exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo.

En cuanto a la dimensión control sobre el trabajo se detallan los indicadores de Influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo, el control sobre los tiempos y el sentido del trabajo.

En cuanto a la dimensión apoyo social, se detallan los indicadores de claridad de rol, el conflicto de rol, calidad de relaciones y la calidad del liderazgo.

En cuanto a la dimensión compensaciones en el trabajo, se detallan los indicadores inseguridad sobre las condiciones de trabajo y el reconocimiento.

En cuanto a la dimensión de doble presencia, se detallan los indicadores de la preocupación por tareas domésticas y la carga de tareas domésticas.

Variable: Estrés laboral

Definición conceptual: La Organización Internacional del Trabajo (2016) conceptualizó el estrés laboral por medio de puntualizar que se trata de un desbalance psicológico y en el organismo que se produce cuando el cuerpo responde a las exigencias de las tareas que son percibidas como excedentes a las habilidades y recursos del colaborador. ⁽²⁹⁾

Definición operacional: Esta variable se midió utilizando el Cuestionario OIT / OMS (1989) apoyado por Ivanshevich y Mattison, mismo que cuenta con la separación del análisis considerando 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, alta cohesión, respaldo de grupo ⁽⁷¹⁾.

Indicadores: Se pueden identificar los siguientes indicadores:

En cuanto a la dimensión Clima organizacional, se encuentra el indicador de estrategia organizativa.

En cuanto a la dimensión estructura organizacional, se encuentra los indicadores de intervención y efectividad.

En cuanto a la dimensión territorio organizacional, se encuentra el indicador de espacio privado de trabajo

En cuanto a la dimensión Tecnología, se encuentra el indicador uso adecuado de tecnología.

En cuanto a la dimensión influencia del líder, se encuentra el indicador influencia del líder.

En cuanto a la dimensión falta de cohesión, se encuentra el indicador notoriedad dentro del grupo de trabajo.

En cuanto a la dimensión respaldo del Grupo, se encuentra el indicador respaldo de metas.

Escala de medición: ordinal, ya que hizo posible la evaluación del estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: La población que se consideró en el presente trabajo de investigación son 185 participantes del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de salud de Lima.

Tabla 1 *Distribución de la población del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de salud de Lima*

Servicio de enfermería	Fr	%
Enfermeras	85	45.9
Técnicas de enfermería	100	54.1
Total	185	100%

Fuente: Nómina de personal

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería pertenecientes al servicio hospitalario
- Personal de enfermería que aceptaron participar voluntariamente en la investigación y hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no acepten las condiciones de la investigación

Muestra: La muestra es el subconjunto de personal de enfermería que pertenecen a la población definida en la presente investigación ⁽⁷²⁾. La cantidad de la muestra fue conseguida con la fórmula para poblaciones finitas, empleando la calculadora de

muestras de Survey System que arrojó por cifra final 125 individuos, de acuerdo a la Tabla 2, la cual los distribuye en enfermeras y técnicas de enfermería.

Tabla 2 *Distribución de la población del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima*

Personal de enfermería	F	%
Enfermeras	61	45.9
Técnicas de enfermería	64	54.1
Total	125	100

Fuente: Nómina de personal

Muestreo: El muestreo fue de tipo probabilístico, aleatorio estratificado, con el objetivo de poder disminuir la varianza de cada unidad de la media muestral ⁽⁷²⁾. La distribución es proporcional al número de enfermeras y técnicas de enfermería. Logrando encontrar la muestra estratificada para cada nivel o grado con la siguiente fórmula:

$$Muestra\ estratificada = \frac{n}{M} \quad Muestra\ estratificada = \frac{125}{180} = 0.694$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Fue empleada la encuesta con propósito de recolectar los datos de la muestra que resultaron pertinentes para la investigación de acuerdo a las variables que se pretenden analizar. La encuesta se ajustó a la metodología designada y a los objetivos planteados. ⁽⁷²⁾

Instrumentos:

Se emplearon como medios de obtención de datos los cuestionarios, puesto que constituyen un procedimiento efectivo y eficiente en relación a un corto tiempo de aplicación por medio de un grupo de ítems planteados para crear los datos precisos para lograr los objetivos sugeridos en la investigación ⁽⁷³⁾. Se utilizó el

cuestionario de riesgo psicosocial y el cuestionario de estrés laboral. Para medir el cuestionario de riesgo psicosocial se usó un cuestionario de riesgo psicosocial, compuesto por 20 ítems, divididos en 5 aspectos: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia.

Para medir el progreso del estrés laboral se utilizó un cuestionario de estrés laboral, compuesto por 25 ítems, divididos en 7 aspectos: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Propiedades psicométricas de los instrumentos:

La validez fue establecida con la técnica mayormente empleada hasta la actualidad que es de juicio de expertos, puesto que fueron validados por especialistas, que determinaron su aplicabilidad.

Tabla 3 *Validez por juicio de expertos*

Especialidad	Experto	Conclusión
Gestión de los servicios de la salud	Mg. Hernandez Vela, Jorge Antonio	Aprobado
Metodólogo	Dr. Chumpitaz Caycho Hugo Eladio	Aprobado
Psicología	Dr. Javier Niño Alcántara	Aprobado
Metodólogo	Dr. Luis E. Garay Peña	Aprobado

Elaboración propia

Tabla 4 *Coefficiente de confiabilidad de los instrumentos*

	Confiabilidad	Elementos
Riesgo Psicosocial	0.857	20
Estrés laboral	0,970	25

Elaboración propia

La medición de la confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo con la prueba de Alpha de Cronbach, que puede ser regular, bueno y excelente según George y Mallery (2003).

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el Riesgo Psicosocial
Autor	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011)
Adaptado	Abanto (2018)
Población	185 profesionales de la Salud
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Ámbito de aplicación	Servicios de Salud
Forma de administración	Individual
Escala de medición	Ordinal
Tiempo empleado	10 minutos

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el Estrés Laboral
Autor	Ivancevich y Mattenson (1971)
Adaptado	Macotela y Mendoza (2021)
Población	185 profesionales de la Salud
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Ámbito de aplicación	Servicios de Salud
Forma de administración	Individual
Escala de medición	Ordinal
Tiempo empleado	10 minutos

3.5 Procedimientos

Se realizó una prueba piloto a fin de poder establecer la validez y confiabilidad de los instrumentos previo a su aplicación. Una vez obtenida la información se tuvo que llevar a cabo la aplicación de los instrumentos a la muestra, luego de lo cual, fueron ingresados a una base de datos, para su correspondiente procesamiento de naturaleza estadística. Las acciones que continuaron a los procesos anteriores estuvieron alineados a los lineamientos siguientes: fue solicitado el permiso de las autoridades pertinentes del establecimiento de salud, con el objetivo de hacer uso de los datos del personal de enfermería, los cuales se filtraron según los criterios de selección de la muestra; se diseñó un formulario web y formatos impresos por medio de los cuales fueron obtenidos los datos, a los cuales se adecuaron los instrumentos de medición de cada variable, siendo que para el empleo de estos se pidió el permiso de los autores. Además, se respetó el principio del conocimiento informado.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se hizo a través del programa estadístico SPSS versión 26, utilizando la estadística descriptiva presentando los resultados obtenidos, mediante frecuencias y porcentajes para describir los niveles de las variables. Luego se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorv Smirnov para observar la distribución de los datos, identificándose una distribución estadísticamente diferente a la normal, decidiéndose estimar de forma puntual e interválica al 95% de confianza el coeficiente de correlación de Spearman, para poder medir las relaciones entre las variables, lo que permitirá contrastar las hipótesis planteadas al inicio del estudio considerando un nivel de significancia del 0.05.

3.7 Aspectos éticos

Han sido considerados los lineamientos éticos bajo el abordaje de Criterios nacionales, el Código nacional de integración científica, de acuerdo a lo considerado como una buena praxis científica ⁽⁷⁴⁾; el principio de confidencialidad de la información es uno de los aspectos que deben de estar presentes en toda investigación de tipo científico, y el presente estudio es consecuente con este punto

puesto que dio alcance a los participantes de un documento de consentimiento informado con el que fue aportada la información requerida acerca del presente estudio y respetando toda información obtenida en el transcurso. Además de la concepción nacional de la ética respetada en esta investigación, se asumió también la perspectiva de los Criterios internacionales los cuales también aportan lineamientos que indican que la finalidad y los resultados de un estudio deben de ser de beneficio para la población analizada; y la congruencia con la ética no se limitó solo a los beneficios, sino, también a cuidar de no generar un perjuicio o efectos negativos en los participantes en los procedimientos de la pesquisa; asimismo, otra directriz ética respetada es la autonomía, la cual se traduce en extender la opción a los potenciales participantes de la muestra de ser parte o no del estudio, sin emplear la coacción contra ellos; finalmente, otro principio ético considerado fue el de la justicia, ya que, durante los procesos se cuidó de que no hubiera criterios discriminatorios más allá de los establecidos por la necesidad de obtener datos de una muestra válida y acorde con los lineamientos de la investigación. ⁽⁷⁵⁾

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Nivel de riesgo psicosocial del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Riesgo Psicosocial	91	72.8	34	27.2	0	0	125
Exigencias psicológicas	58	46.4	67	53.6	0	0	125
Control sobre el trabajo	13	10.4	112	89.6	0	0	125
Apoyo social	10	8	111	88.8	4	3.2	125
Compensación en el trabajo	61	48.8	64	51.2	0	0	125
Doble presencia	5	4	78	62.4	42	33.6	125

En la Tabla 5, se muestra un riesgo psicosocial de nivel alto en un 72.8%, explicado por unas exigencias psicológicas de nivel medio en un 53.6% con tendencia a ser alto en un 46.4%, un control sobre el trabajo de nivel medio en un 89.6% con tendencia a ser alto en un 10.4%, una compensación en el trabajo de nivel medio en un 51.2% con tendencia a ser alto en un 48.8%, un apoyo social de nivel medio en un 88.8% y una doble presencia de nivel medio en un 62.4% con tendencia a ser bajo en un 33.6% del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Tabla 6

Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Estrés laboral	7	5.6	24	19.2	94	75.2	125
Clima organizacional	2	1.6	41	32.8	82	65.6	125
Estructura organizacional	0	0	27	21.6	98	78.4	125
Territorio organizacional	3	2.4	19	15.2	103	82.4	125
Tecnología	2	1.6	29	23.2	94	75.2	125
Influencia del líder	5	4	39	31.2	81	64.8	125
Falta de cohesión	5	4	32	25.6	88	70.4	125
Respaldo del grupo	5	4	26	20.8	94	75.2	125

En la tabla 6, se observa un nivel bajo en el estrés laboral en un 75.2% y en sus dimensiones clima organizacional en un 65.6%, estructura organizacional en un 78.4%, territorio organizacional en un 82.4%, tecnología en un 75.2%, influencia del líder en un 64.8%, falta de cohesión en un 70.4% y respaldo del grupo en un 75.2% del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Pruebas de normalidad

H₀: Los puntajes de las variables tienen una distribución normal

H₁: Los puntajes de las variables presentan una distribución diferente a la normal.

Regla de decisión

Aceptar H₀ si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H₀.

Evidencia estadística

Tabla 7

Pruebas de normalidad del Riesgo Psicosocial y Estrés laboral

Variables	K-S	gl	P
Riesgo Psicosocial	.064	125	.200
Exigencias psicológicas	.134	125	<.001
Control sobre el trabajo	.171	125	<.001
Apoyo social	.213	125	<.001
Compensación en el trabajo	.214	125	<.001
Doble presencia	.181	125	<.001
Estrés laboral	.193	125	<.001
Clima organizacional	.119	125	<.001
Estructura organizacional	.195	125	<.001
Territorio organizacional	.259	125	<.001
Tecnología	.224	125	<.001
Influencia del líder	.120	125	<.001
Falta de cohesión	.189	125	<.001
Respaldo del grupo	.216	125	<.001

Nota: K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov; gl: grados de libertad; p: Significancia

En la Tabla 7, se muestra una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de los puntajes de las variables y sus dimensiones con la distribución normal, decidiéndose medir la relación entre las variables a través de una prueba no paramétrica, siendo en esta investigación el coeficiente de correlación de Spearman. (Rho)

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

H_i: Existe relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Regla de decisión

Aceptar H₀ si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H₀.

Evidencia estadística

Tabla 8

Relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Variables	Rho de Spearman			Magnitud	
	rs	p	IC 95%		
Riesgo Psicosocial	Estrés laboral	.469 **	<.001	.311 - .602	Moderada

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia bilateral; IC 95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 8, se demuestra la existencia de una relación directa, de magnitud moderada ($.30 \leq |rs| < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el riesgo

psicosocial y estrés laboral [$r_s=.469$ IC 95% (.311 - .602)] del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de salud de Lima, 2022.

Decisión

Con base en la evidencia se decide rechazar H_0 .

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

H_1 : Existe relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Regla de decisión

Aceptar H_0 si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H_0 .

Evidencia estadística

Tabla 9

Relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Variables	Rho de Spearman			Magnitud	
	r_s	p	IC 95%		
Exigencias psicológicas	Estrés laboral	.476 **	<.001	.319 - .608	Moderada

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p : Significancia bilateral; IC95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 9, se demuestra la existencia de una relación directa, de magnitud moderada ($.30 \leq |r_s| < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre las exigencias psicológicas y estrés laboral [$r_s=.476$ IC95% (.319 - .608)] del personal

de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Decisión

Con base en la evidencia se decide rechazar H_0 .

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

H_2 : Existe relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Regla de decisión

Aceptar H_0 si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H_0 .

Evidencia estadística

Tabla 10

Relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Variables	Rho de Spearman			Magnitud	
	r_s	p	IC 95%		
Control sobre el trabajo	Estrés laboral	.108	.232	-.070 - .279	Pequeña

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p : Significancia bilateral; IC95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 10, se demuestra la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el control sobre el trabajo y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Decisión

Con base en la evidencia se decide aceptar H_0 .

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

H_3 : Existe relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Regla de decisión

Aceptar H_0 si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H_0 .

Evidencia estadística

Tabla 11

Relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Variables	Rho de Spearman			Magnitud	
	r_s	p	IC 95%		
Apoyo social	Estrés laboral	-.096	.285	-.268 - .081	Trivial

Nota: r_s : Coeficiente de correlación de Spearman; p : Significancia bilateral; IC95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 11, se demuestra la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el apoyo social y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Decisión

Con base en la evidencia se decide aceptar H_0 .

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la compensación en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

H₄: Existe relación entre la compensación en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Regla de decisión

Aceptar H₀ si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H₀.

Evidencia estadística

Tabla 12

Relación entre la compensación en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Variables	Rho de Spearman			Magnitud	
	rs	p	IC 95%		
Compensación en el trabajo	Estrés laboral	-.176	.050	-.342 - .001	Pequeña

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia bilateral; IC 95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 12, se demuestra la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la compensación en el trabajo y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Decisión

Con base en la evidencia se decide aceptar H₀.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

H₅: Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Regla de decisión

Aceptar H₀ si $p \geq \text{Alfa} = .05$, caso contrario rechazar H₀.

Evidencia estadística

Tabla 13

Relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022

Variables	Rho de Spearman			Magnitud
	rs	p	IC 95%	
Doble presencia	Estrés laboral	-.110	.222 - .281 - .068	Pequeña

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman; p: Significancia bilateral; IC95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 13, se demuestra la existencia de una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la doble presencia y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022.

Decisión

Con base en la evidencia se decide aceptar H₀.

V. DISCUSIÓN

Al revisar los resultados de la investigación que pretendía conocer la relación entre el Riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima 2022, se presentan los siguientes hallazgos:

Los resultados generales encuentran que existe una relación significativa moderada y directa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022, esto concuerda con lo hallado por Brito et al. (2019) en una pesquisa que tuvo por propósito descubrir si los factores psicosociales y el estrés psicológico estaban relacionados en un grupo de 357 enfermeras de establecimientos sanitarios del estado de Morelos, en México ⁽¹⁷⁾, de modo que esta investigación corrobora la hipótesis general del presente estudio al hallarse un resultado similar, realidad que cabe dentro de las expectativas si se considera lo postulado por Moncada et al. (2008), quienes reflexionan acerca de la incidencia del riesgo psicosocial y afirman que una mala gestión de estos factores de riesgo en el trabajo muestra incidencias no solo psicológicas a través del estrés sino también físicas y que la aparición de esta sintomatología se hace cada vez más evidente en el mediano y largo plazo, es decir, que las consecuencias negativas del riesgo psicosocial en la salud, sobre todo mental, son inevitables y que su identificación solo depende del tiempo de exposición ⁽²⁷⁾. Sin embargo, en la pesquisa de Chávez (2020), que también se aplicó a una muestra de personal sanitario en Lima, no se pudo comprobar una asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés, siendo que la realidad en cuanto a la gestión de estos factores era deficiente, el estrés general del 74.6% del grupo analizado fue de grado bajo ⁽²²⁾; de forma similar, en el estudio de Abanto (2018), que se realizó en otro nosocomio de Lima, se logró determinar que había una asociación entre las variables de estudio en una muestra de 50 enfermeras, pero este vínculo o correspondencia era muy débil ⁽²⁵⁾, sugiriendo este par de pesquisas que los factores de riesgo psicosocial son capaces de generar afectaciones en la salud mental pero que esa relación no es contundente sino que puede estar condicionada por otros aspectos del trabajo.

En cuanto al objetivo específico 1, se pudo hallar que existe una relación significativa, moderada y directa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; esto concuerda con lo manifestado por Abanto (2018) que encontró también una asociación directa entre esta dimensión y el estrés en el trabajo, aunque con $r=0,569$ ⁽²⁵⁾, es decir, mayor que los resultados del presente estudio, cabe resaltar que este estudio se realizó en un hospital de la ciudad de Lima y aplicado en una población similar a la analizada en esta pesquisa, no obstante, en el trabajo investigativo de Bruno (2021) llevado a cabo en personal de call center de la misma ciudad también se halló una correspondencia significativa, moderada y directa entre las exigencias psicológicas y el estrés ⁽²³⁾, de modo que, podría ser posible determinar que la incidencia de las demandas mentales en el trabajo, cuando son desmedidas, configuran la forzosa aparición de estrés en empleados de puestos dedicados al servicio por medio del trato con los clientes, y es que, si se toma en cuenta lo puntualizado por Moncada et al. (2008) la exigencias de tipo emocional y el estrés pueden tener una estrecha relación en el hecho de que para poder realizar trabajos avocados al servicio y al trato directo con el usuario, es requerida una gestión emocional importante, misma que, al exceder las capacidades del empleado, termina por generar tensión y estrés por acumulación ⁽²⁷⁾. Sin embargo, esa postura se ve confrontada con lo encontrado por Arce et al. (2020) en su investigación a un grupo de trabajadores que brindaban servicio a niños con discapacidad en un centro de Colombia; en este caso, aunque los otros factores del riesgo psicosocial mostraron asociaciones moderadas y fuertes con el estrés, la exigencia psicológica fue uno de los que no mostró vínculo significativo con este ⁽¹⁸⁾, de modo que, se discute aún el hecho de que las demandas mentales y emocionales no siempre son determinantes en la sintomatología del estrés o esto podría estar condicionado a la forma en cómo los factores están asociados entre sí en diferentes realidades del trabajo.

En cuanto al objetivo específico 2, no se pudo hallar la existencia de una relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; esto concuerda con lo encontrado por Brito et al. (2019) en su estudio sobre una

muestra de enfermeras mexicanas del estado de Morelos, en el que el control sobre el trabajo no se asoció significativamente con el estrés laboral ($r=-0.057$)⁽¹⁷⁾; de manera similar, en el trabajo de Arce et al. (2020) sobre un grupo de empleados en una fundación de niños con discapacidad en Colombia, el control y la autonomía sobre el trabajo no mostraban influencia significativa sobre los niveles de estrés de estos colaboradores⁽¹⁸⁾. Los resultados encontrados en el presente estudio y lo hallado en las pesquisas citadas respecto a esta dimensión no se corresponden con lo esperado de acuerdo al fundamento teórico de este documento, ya que, Gil-Monte (2016) y Yang et al. (2020) resaltaron, desde sus distintos abordajes de la materia en cuestión, que el control sobre el trabajo es fundamental debido a que hace posible el dominio del colaborador sobre su propio espacio de trabajo y el abanico de alternativas que tiene a su alcance para decidir el curso de ciertos hechos en su labor, aspectos que si faltaran contribuirían a la frustración, la sensación de falta de autoconfianza y escaso margen de aprendizaje, elementos que confluídos y perpetuados son espacio propicio para la aparición de cuadros de estrés^{(45) (46)}; en ese sentido, solo la pesquisa de Bruno (2021) realizada sobre 75 empleados de un centro de llamadas limeño da cuenta de esta reflexión⁽²³⁾, siendo que, en la mayoría de investigaciones encontradas a modo de antecedente, la asociación entre el control sobre el trabajo y el estrés fue no significativa o muy débil.

En cuanto al objetivo específico 3, no se pudo hallar la existencia de una relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; esto concuerda con lo manifiesto por Brito et al. (2019) quienes no pudieron demostrar asociación entre esta dimensión y el estrés en el grupo de enfermeras de Morelos, en México, debido a que el resultado encontrado fue $r=-0.052$, es decir, no significativo⁽¹⁷⁾; de forma similar y en un plano más local, Abanto (2018) obtuvo entre los resultados de su investigación un coeficiente $r=0,113$ entre el apoyo social y la sintomatología del estrés de una muestra de 50 enfermeras del Hospital Cayetano Heredia en Lima, de modo que tampoco halló vínculo significativo entre la dimensión y la variable estudiadas⁽²⁵⁾. Si estos hallazgos se contrastan con los postulados teóricos de autores como Petrylaite (2017) y Gil-monte et al. (2016) se halla un punto de

discusión remarcable, puesto que, tales autores resaltan la importancia de las relaciones sociales dentro del trabajo, sobre todo entre colaboradores de la misma organización, de modo que de esas relaciones pueden surgir tanto el apoyo y los atenuantes del estrés como los conflictos y su agravamiento, de modo que, desde su punto de vista sería poco probable que el estrés laboral no guardara asociación alguna con esta dimensión ⁽⁴⁹⁾ ⁽⁴⁶⁾; y esta postura puede estar mejor representada por los resultados obtenidos en estudios como el de Chávez (2020) en el Hospital Nacional Docente Madre-Niño San Bartolomé, realizado sobre un grupo de 67 profesionales de la salud, en los cuales la asociación del apoyo social y el estrés fue positiva y moderada ⁽²²⁾, mientras que en otros contextos como el de Bruno (2021) en el call center limeño o el de Tacca y Tacca (2019) en instituciones educativas, la relación respecto a esta dimensión fue significativa directa y significativa inversa respectivamente ⁽²³⁾ ⁽²⁴⁾, dando cuenta así que, aun cuando los resultados oscilan entre significancias negativas y positivas, no son indiferentes o aisladas del estrés, de alguna forma presentan una influencia sobre este padecimiento psicológico, pero, quizás esa variabilidad en los resultados da cuenta de que cabe dentro de las expectativas el tener un hallazgo como el del presente estudio.

En cuanto al objetivo específico 4, no se pudo comprobar que existe una relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; este resultado guardaría consonancia con lo obtenido por Chávez (2020) llevado a cabo sobre el personal sanitario de un nosocomio limeño en el cual las compensaciones no mostraron tener influencia significativa sobre el estrés en el trabajo al conocerse que el coeficiente obtenido fue de $r=-0.101$ ⁽²²⁾, similar al resultado de la investigación de Abanto (2018) en el Hospital Cayetano Heredia sobre un grupo de profesionales de enfermería, en el cual la relación tuvo un coeficiente $r=-0,021$ ⁽²⁵⁾, es decir, no hubo vínculo significativo entre el estrés en el trabajo y las compensaciones, de modo que, el resultado obtenido por el presente estudio no sería del todo una excepción a la regla o un caso aislado; no obstante, el abordaje teórico del tema por parte de autores como Ericksen et al. (2006) y Gómez et al. (2014) sugieren la predominancia que tiene la percepción del

empleado respecto al equilibrio que debe haber entre el trabajo que realiza y la recompensa que obtiene, de manera que, si se tiene la sensación de que la remuneración y el reconocimiento son inferiores al esfuerzo desplegado, la insatisfacción y la percepción de injusticia dotan de una constante pesades y sin sentido a las actividades que se despliegan ⁽⁵³⁾ ⁽⁵²⁾; en concordancia con este punto de vista es que se pueden citar los trabajos que evidencian esta postura, trabajos tales como el de Quiliche y Sánchez (2020) realizado en una organización de Cajamarca en la cual las compensaciones tuvieron una correlación significativa, inversa y de grado alto ($r=-0,510$) ⁽²⁶⁾, de modo parecido, la investigación de Tacca y Tacca (2019) en personal de instituciones educativas arrojó como parte de los resultados una asociación significativa directa y mediana entre la dimensión y la variable estudiadas ⁽²⁴⁾, sin embargo, ambas pesquisas pertenecen a rubros de servicio distintos al de la población del presente estudio, por lo que, se puede aseverar que la falta de relación entre las compensaciones y el estrés es más frecuente en el ámbito de los profesionales de la salud.

En cuanto al objetivo específico 5, no se logró encontrar la existencia de una relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un establecimiento de Salud de Lima, 2022; esto concuerda con lo resaltado por Chávez (2020) en un estudio sobre un grupo de profesionales sanitarios del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, en los cuales la doble presencia no era determinante de estrés laboral, al igual que otros factores como las exigencias psicológicas y el control sobre el trabajo ⁽²²⁾, hallazgo que no correspondería a las perspectivas teóricas de autores como Vilorio et al. (2018) y Fernández & Solari (2017) quienes mencionaron que la rumia de las preocupaciones referentes a temas ajenos al trabajo puede disminuir la atención del empleado en sus actividades laborales y, de ese modo, generar inconsistencias en el rendimiento que terminarán por generar conflictos y cuadros de tensión, esta tensión al acumularse daría paso a síntomas de estrés, sobre todo en personas con carga familiar importante ⁽⁵⁴⁾ ⁽⁵⁵⁾; en congruencia con esta opinión, se encontraron trabajos de investigación que sí evidencian el vínculo entre la dimensión y la variable que se analizan en este apartado, por ejemplo, en la pesquisa de Abanto (2018) en el Hospital Cayetano Heredia, la doble presencia del personal de

enfermería estudiado sí mostró una correspondencia o influencia significativa directa y de grado regular ($r=0,612$) sobre el estrés laboral ⁽²⁵⁾, asimismo, esta relación entre ambos elementos también se evidencia en investigaciones a otro tipo de rubros como el de Tacca y Tacca (2019) llevado a cabo en instituciones universitarias de Lima, y aplicada en docentes, en este caso el coeficiente también fue significativo, directo y de nivel medio ($r=0,420$) ⁽²⁴⁾; toda esta confrontación de puntos de vista y resultados cuantitativos muestran los resultados un tanto variados que pueden encontrarse en organizaciones con distinta configuración de factores de riesgo psicosocial y muestras con diferentes características psicológicas, razón por la cual es difícil encontrar un consenso en cuanto a la interacción de los factores con el estrés laboral incluso entre estudios abocados enfocados en el ámbito del servicio sanitario, siendo que, en unos, la influencia de la doble presencia es superada por otras dimensiones o, incluso, puede ser simplemente nula.

VI. CONCLUSIONES

En cuanto a las conclusiones de la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral se pudo hallar que:

1. Existe una relación directa, de magnitud moderada ($.30 \leq |rs| < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el riesgo psicosocial y estrés laboral [$rs = .469$ IC95% (.311 - .602)] del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. Este hallazgo refleja lo propuesto por abordajes teóricos como el de Moncada et al. (2008), en cuyas teorías la configuración de distintos factores sociales y mentales dentro del trabajo guarda una implicancia general inevitable en el padecimiento de sintomatologías del estrés y de la ansiedad, los cuales se intensifican cuando no existe una gestión intencionada y estratégica de estos factores psicosociales, principalmente por parte de la empresa. ⁽²⁷⁾
2. Existe una relación directa, de magnitud moderada ($.30 \leq |rs| < .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre las exigencias psicológicas y estrés laboral [$rs = .476$ IC95% (.319 - .608)] del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. Este resultado y su magnitud en el ámbito de los servicios de salud se explican tomando como fundamento lo teorizado por Moncada et al. (2008), ya que, su propuesta teórica no solo se cumple sino que, incluso, se lleva al extremo porque este tipo de atención requiere o exige una alta gestión de las emociones propias durante el trato con el usuario externo, contacto que suele darse en circunstancias apremiantes y tensas ⁽²⁷⁾; de modo que las exigencias psicológicas son altas y los cuadros de estrés a causa de esto son bastante comunes en los profesionales de la salud, sobre todo en el personal de enfermería.
3. Existe una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el control sobre el trabajo y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. Este hallazgo muestra que ese margen de control que el empleado necesita, según la teoría de Gil-Monte (2016) y Yang et al. (2020) ⁽⁴⁵⁾ ⁽⁴⁶⁾, guarda dependencia con el ámbito y la realidad en la que aplica; en la realidad de los profesionales de enfermería este grado de control no resultó ser determinante para la aparición de

sintomatología de estrés, probablemente debido a que estos empleados sanitarios se sienten más reconfortados con tener directrices específicas que no dejen demasiado margen a la improvisación.

4. Existe una relación no significativa ($p \geq .05$) entre el apoyo social y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. Este resultado obtenido muestra que, según Petrylaite (2017) y Gil-monte et al. (2016), aunque el apoyo de los demás miembros del equipo de trabajo suele decantarse en la atenuación o incremento del estrés, en la muestra analizada, este apoyo no determina un efecto significativo sobre la salud mental de los enfermeros y enfermeras; en este caso concreto de estudio, el esquema de interacciones y la forma en como está configurado no parece producir una tensión acumulativa o una percepción de consorte notable durante las jornadas de trabajo. ⁽⁴⁹⁾ ⁽⁴⁶⁾
5. Existe una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la compensación en el trabajo y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. En este sentido, el resultado muestra que la percepción de justicia entre la remuneración y el esfuerzo desplegado descrita por Ericksen et al. (2006) y Gómez et al. (2014) ⁽⁵³⁾ ⁽⁵²⁾, no es algo que genere la suficiente preocupación o tensión en la muestra de profesionales de enfermería encuestados, razón por la cual, en la realidad del centro de salud estudiado, la compensación en el trabajo no es una problemática que afecte la salud mental por medio del estrés.
6. Existe una relación no significativa ($p \geq .05$) entre la doble presencia y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022. Este hallazgo describe el hecho de que en la realidad de este centro de salud, la rumia de preocupaciones por problemas en el hogar no trasciende lo suficiente en el trabajo de los profesionales de enfermería analizados, siendo que el deterioro de su salud por medio del estrés no se relaciona con esta dimensión aun cuando, según Vilorio et al. (2018) y Fernández & Solari (2017) suele afectar la concentración y generar bajas en el desempeño, mismos que terminan generando nuevas preocupaciones dentro de un círculo vicioso que acaba en padecimiento de estrés. ⁽⁵⁴⁾ ⁽⁵⁵⁾

RECOMENDACIONES

En cuanto a las recomendaciones, se propone:

Primero: A los Coordinadores de los diferentes servicios de Hospitalización, realizar evaluaciones de riesgo psicosocial periódicas en el personal de enfermería a su cargo, a fin de prevenir problemas relacionados que puedan afectar al personal de salud.

Segundo: La coordinadora general del servicio de enfermería, permitir que el personal de enfermería pueda proponer mejoras en los procedimientos de atención a fin de aliviar la carga de estrés laboral propias de las actividades de enfermería en las que se encuentran laborando, además de clarificar las oportunidades de crecimiento laboral dentro de la institución de salud.

Tercero: A los Coordinadores de los diferentes servicios de Hospitalización, realizar un monitoreo de las horas laborales y días de descanso en proporción de la cantidad de personal que labora en el servicio de enfermería, a fin de que se pueda generar espacios de descanso que compensen la sobrecarga laboral que causa el estrés del personal.

Cuarto: A la jefa del Servicio de Enfermería, realizar mejoras en la comunicación respecto a las funciones y roles que tiene el personal de enfermería, permitiendo que el personal pueda apoyarse en las actividades y disminuya la carga laboral que produce estrés.

Quinto: El responsable de recursos humanos, permitir que los contratos tengan adendas anuales que brinden seguridad en las condiciones laborales y se reconozca en reuniones conmemorativas el trabajo del personal más destacado.

Sexto: Al jefe de recursos humanos, sensibilizar al personal acerca de las previsiones necesarias que pueden realizar en el hogar a fin de que puedan laborar con la tranquilidad de que tendrán el tiempo para ocuparse de sus actividades personales de casa.

Referencias

1. Solano Y, Villani F. Seguridad industrial, un punto clave en la gestión del riesgo psicosocial de la empresa Taylor & Johnson. Unicatólica. 2018;; p. 1-14.
2. Ahmad H, Maidin A, Abdullah T, Naiem F, Buraerah S, Handayanif R, et al. Relationship of work stress to the performance of intensive care unit nurses in Makassar. American Journal of Public Health Research. 2018; 6(1): p. 18-20.
3. OMS. Invertir en el personal de enfermería. [Online].; 2020. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>.
4. OMS. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Online].; 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
5. Cassiani D, Munar F, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de Salud Pública. 2020; 44: p. 1-2.
6. Cadena española de noticias "SER". Las comunidades prescindirán de más del 40% de sanitarios que se contrataron por la pandemia. [Online].; 2021. Available from: https://cadenaser.com/programa/2021/11/15/hoy_por_hoy/1636958203_598220.html.
7. Cooperativa.cl. Enfermeras alertan despidos de 18 mil funcionarios de la salud por fin del estado de excepción. [Online].; 2021. Available from: <https://www.cooperativa.cl/noticias/sociedad/salud/coronavirus/enfermeras-alertan-despidos-de-18-mil-funcionarios-de-la-salud-por-fin/2021-09-30/113523.html>.
8. Vásquez O, Ramírez Z, Bello P. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería. 2019; 18(1): p. 1-16.
9. OMS. Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental. [Online].; 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>.

10. Sarsosa K, Charria H. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*. 2018; 20(1): p. 44-52.
11. Diario "El Comercio". COVID-19: casi 10 mil enfermeras y enfermeros fueron despedidos durante la tercera ola, reporta decana del CEP. [Online].; 2022. Available from: <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/covid-19-en-peru-casi-10-mil-enfermeras-y-enfermeros-fueron-despedidos-durante-la-tercera-ola-reporta-decana-josefa-vasquez-video-colegio-de-enfermeros-del-peru-coronavirus-cep-minsa-essalud-rmmn-noticia/>.
12. Kevin T. Propuestas hacia un mejor gobierno 2021-2026. [Online].; 2021. Available from: https://cies.org.pe/sites/default/files/files/otrasinvestigaciones/archivos/pd2021_resumen_completo.pdf.
13. Quispe A, Chambi K, Laurel V, Huamani E, Cuzcano K, Huaita M, et al. Depression, Anxiety, and Stress in Health Professionals Working During the COVID-19 Pandemic in Peru: An Analytical Cross-Sectional Study. *Electronic Journal of General Medicine*. 2021; 18(6): p. 1-6.
14. Farfán V, Concha V, Calderón C, Bairo L, Arce Á, Laguna G, et al. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-19 Cusco Perú. *Revista Científica de Enfermería*. 2020; 9(3): p. 50-60.
15. Defensoría del Pueblo. Defensoría del Pueblo: imposibilidad de atención en los servicios de salud de Lima es inminente. [Online].; 2020. Available from: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-imposibilidad-de-atencion-en-los-servicios-de-salud-de-lima-es-inminente/>.
16. Morales M. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador–2018. [Online].; 2018. Available from: http://209.45.55.171/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALES%20VILLAGOMEZ_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Orozco S, Vargas P, Carvajal G, Torres M. Psychological well-being, stress and psychosocial factors in workers of governmental institutions of Jalisco-Mexico. *Revista de ciencias sociales*. 2020; 26(1): p. 25-30.
18. Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca R, León M, Rodríguez P. Relationship between work-related stress and psychosocial risk factors in the workplace of disability center employees working for a disability center located in Atlántico, Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2020; 29(1): p. 42-56.

19. Becerra F, Quintanilla D, Vásquez A, Restrepo F. Psychosocial determinants associated to work stress pathologies in administrative staff in an eps of Bogotá. *Revista de Salud Pública*. 2018; 20(5): p. 574-578.
20. Moreira S, Lucca D. Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2020; 28: p. 1-11.
21. Hernández J, Carrión M. Occupational Risks of the Psychosocial Type and Psychic Attrition in Mexican Public Administration Workers. *Salud Uninorte*. 2021; 37(3).
22. Chávez J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital san Bartolomé programa de afrontamiento 2019. [Online].; 2020. Available from: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
23. Bruno W. Relación entre los factores de riesgo psicosocial laboral y el síndrome de Burnout en teleoperadores de una empresa de call center. Lima, 2020. [Online].; 2021. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16817/Bruno_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
24. Tacca R, Tacca L. Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y representaciones*. 2019; 7(3): p. 323-338.
25. Abanto O. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Online].; 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_M_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
26. Quiliche V, Sánchez P. Riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores de una organización privada de la ciudad de Cajamarca, 2020. [Online].; 2020. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25007/Quiliche%20Ram%20os%20c%20Gustavo%20Vicente%20-%20S%c3%a1nchez%20Camacho%20c%20Andrea%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
27. Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A, Navarro A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*. 2008; 82(6): p. 667-675.

28. Díaz J, Carrasco M. Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y administración*. 2018; 63(4): p. 1-14.
29. OIT. ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo - ILO. [Online].; 2016. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf.
30. William A, Buxton O, Hinde J, Bray J, Berkman L. Psychosocial workplace factors and healthcare utilization: a study of two employers. *International journal of health policy and management*. 2018; 7(7): p. 614.
31. Lorente L, Salanova M, Martínez M, Vera M. How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*. 2015; 49(3): p. 200-207.
32. Bernal D, Campos J, Tobias A, Vargas S, Benavides G, Serra C. Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: a systematic review and meta-analysis. *International journal of nursing studies*. 2015; 52(2): p. 635-648.
33. Sarafis P, Rousaki E, Tsounis A, Malliarou M, Lahana L, Bamidis P, et al. The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC nursing*. 2016; 15(1): p. 1-9.
34. Parent A, Marchand A. Work stress, personality traits, and cortisol secretion: testing a model for job burnout. *Work*. 2018; 60(3): p. 485-497.
35. Van-den O, Withhöft M, Petersen S, Brown J. Symptoms and the body: taking the inferential leap. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*. 2017; 74: p. 185-203.
36. Scott J, Rowse G, Webb L. A structural equation model of the relationship between insomnia, negative affect, and paranoid thinking. *PloS one*. 2017; 12(10).
37. Silva N, Silva D, Gontijo A. Relationship between psychosocial factors and musculoskeletal disorders in footwear industry workers. *Production*. 2017; 27: p. 1-13.
38. Pinhatti G, Ribeiro P, Soares H, Martins T, Lacerda R, Galdino Q. Psychosocial aspects of work and minor psychic disorders in nursing: use of combined models. *Revista latino-americana de enfermagem*. 2018; 26: p. 1-9.
39. Schuller K, Schulz A, Beck D. Methodological approaches to identify and evaluate psychosocial risks in business practice. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. 2018; 62(3): p. 126-141.

40. Rau R, Buyken D. Current Status of Knowledge About Health Risk From Mental Workload: Evidence Based on a Systematic Review of Reviews. *Zeitschrift fur Arbeits-und Organisationspsychologie*. 2015; 59(3): p. 113-129.
41. OMS. La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales / Stavroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Cox. [Online].; 2004. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.
42. Del Hoyo M, García S. La carga mental de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Online].; 2004. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>.
43. Rivkin W, Schmidt K. Resources buffering the day-specific relations between work-related self-control demands and employee well-being. In Rivkin W, Schmidt K. *Psychology of Self-Control: New Research.*: Nova Science Publishers Inc; 2016. p. 73-102.
44. Larivière A, Kerekes Z, Valcheff D. *Psychosocial hazards and risks*: Springer International Publishing; 2016.
45. Yang Q, Zheng X, Liu X, Lu Q, Schaubroeck. Abusive supervision, thwarted belongingness, and workplace safety: A group engagement perspective. *Journal of Applied Psychology*. 2020; 105(3): p. 230-244.
46. Gil-Monte R, López J, Llorca J, Sánchez J. Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*. 2016; 22(1): p. 7-19.
47. Tao J, Jian W, Liu C, Yang X, Zhang W. New employee intention to leave and consequent work performance: Does leadership style matter? *Social Behavior and Personality*. 2017; 45(10): p. 1707 - 1722.
48. Kubicek B, Paškvan M, Bunner J. The bright and dark sides of job autonomy. In Kubicek B, Paškvan M, Bunner J. *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice.*: Springer International Publishing; 2017. p. 45-63.
49. Petrylaite D. The transformations of employment relations: What is the role of social dialogue and industrial relations? In Petrylaite D. *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe.*: Peter Lang AG; 2017. p. 145-158.
50. Vallet G. Cooperation rather than competition in industrial organisations: Albion W. Small's underestimated view. *Business History*. 2017; 59(3): p. 453-470.
51. Zheng W, Wu Y, Xu M. From democratic participation to shared values: Improving employee-employer interactions to achieve win-win situations. In

- Zheng W, Wu Y, Xu M. Handbook of Research on Human Resources Strategies for the New Millennial Workforce.: IGI Global; 2016. p. 421-432.
52. Gómez P, Hernández J, Méndez M. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*. 2014; 16(49): p. 9-16.
 53. Ericksen H, Ihlebæk C, Jansen P, Burdorf, A. The relations between psychosocial factors at work and health status among workers in home care organizations. *International Journal of Behavioral Medicine*. 2006; 13(3): p. 183-192.
 54. Viloría A, Bucci M, Luna M, Liz J, Parody A, Bent W, et al. Determination of dimensionality of the psychosocial risk assessment of internal, individual, double presence and external factors in work environments. In Viloría A, Bucci M, Luna M, Liz J, Parody A, Bent W, et al. Determination of dimensionality of the psychosocial risk assessment of internal, individual, double presence and external factors in work environments.: Springer Verlag; 2018. p. 304-313.
 55. Fernández H, Solari C. Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. *Ciencia & trabajo*. 2017; 19(60): p. 194-199.
 56. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. [Online].; 2016 [cited 2021 noviembre 21. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
 57. Vidal V. El estrés laboral : análisis y prevención Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza; 2019.
 58. Stefaniak R, Blaxton M, Bergeman C. Age Differences in Types and Perceptions of Daily Stress. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2022; 94(2): p. 215-233.
 59. Parillo C, Gómez P. Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. *Revista de ciencias sociales*. 2019; 25(1): p. 384-399.
 60. Mejía O, Morales C, Orellana C, Lorenzo F. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2017; 33(3): p. 342-351.
 61. Tziner A, Rabenu E, Radomski R, Belkin A. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2016; 31(3): p. 207-213.

62. Bridgett J, Burt M, Edwards S, Deater K. Intergenerational transmission of self-regulation: A multidisciplinary review and integrative conceptual framework. *Psychological bulletin*. 2015; 141(3): p. 602.
63. Cooper L, Payne R. *Stress at Work*, C. L. Cooper and R. Payne (Eds), Wiley, Chichester and New York 1978. *Journal of occupational behaviour*. 1978; 2: p. 73-78.
64. Kasemsap K. Unifying a framework of organizational culture, organizational climate, knowledge management, and job performance. In Kasemsap K. *ORGANIZATIONAL Culture and Behavior: concepts, methodologies, tools, and applications.*: IGI Global; 2017. p. 327-355.
65. Moon C, Morais C, Moura G, Uskul A. The role of organizational structure and deviant status in employees' reactions to and acceptance of workplace deviance. *International Journal of Conflict Management*. 2020; 32(2): p. 315-339.
66. Štreimikienė D, Sueldo M. Organizational rituals as tools of organizational culture creation and transformation: A communicative approach. *Transformations in Business & Economics*. 2019; 15(2): p. 89-110.
67. Remmer C, Zander T. Why you don't see the forest for the trees when you are anxious: Anxiety impairs intuitive decision making. *Clinical Psychological Science*. 2018; 6(1): p. 48-62.
68. Esteban N. Tipos de investigación. [Online].; 2018. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>.
69. Sánchez H, Reyes C. *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* Lima: : Business Support; 2015.
70. Moncada S, Llorens C, Menéndez M, Lázara M, Gacría N, Fernández L, et al. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). [Online].; 2005. Available from: **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**
71. Ivancevich M, Matteson T. *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* México: Trillas; 1989.
72. Hernández R, Fernández C, Baptista L. *Metodología de la investigación*. sexta ed. México D.F.: Mcgraw-Hill; 2014.
73. Osorio E. *Metodología de La Investigación*. [Online].; 2011 [cited 2022 mayo 06]. Available from: <https://es.scribd.com/document/420384367/Edwin-Osorio-Oncoy-metodologia-de-La-Investigacion>.
74. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Código Nacional de la Integridad Científica. [Online].; 2019 [cited 2022 mayo 06].

Available from: <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>.

75. Beauchamp T, Childress F. Principios de ética biomédica S.A. M, editor. Barcelona; 1999.
76. Organización Internacional del Trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [Online].; 2018. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf.
77. Asociación Civil Transparencia Perú. Proyecto Perú Debate 2021: propuestas hacia un mejor gobierno. [Online].; 2021. Available from: https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/9_dp_salud_0.pdf.
78. Organización Mundial de la Salud [OMS]. Enfermería. [Online].; 2018. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>.
79. Iniesta A. Guía sobre el manejo del estrés laboral desde Medicina del Trabajo. [Online].; 2016.
80. Organización internacional del trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. ; 1986.
81. Vallejo J. Vallejo Ocampo, J. D. (2014). Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. [Online].; 2014. Available from: <http://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/1275>.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Riesgo psicosocial	Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. (70)	La variable de riesgo psicosocial es medida a través del cuestionario de riesgo psicosocial de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, en base a 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert "Nunca", "Solo algunas veces", "Algunas veces", "Muchas veces" y "Siempre".	Exigencias psicológicas	-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Ritmo de trabajo	Ordinal	Variable Alto:74 – 100 Regular: 47 – 73 Bajo: 20 – 46 Dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social Alto:19 – 25 Regular: 12 – 18 Bajo: 5 – 11 Dimensión: Compensación en el trabajo Alto:13 – 15 Regular: 9 – 12 Bajo: 5 – 8 Dimensión: Doble presencia Alto:9 – 10 Regular: 7 – 8 Bajo: 5 – 6
			Control sobre el trabajo	-Influencia en el trabajo -Posibilidades de desarrollo -Control sobre los tiempos - Sentido del trabajo		
			Apoyo social	- Claridad de rol - Conflicto de rol -Calidad de relaciones -Calidad del liderazgo		
			Compensaciones en el trabajo	-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo -Reconocimiento		
		Doble presencia	- Preocupación por tareas domesticas - Carga de tareas domesticas			

Estrés laboral	La OIT (2016) definió al estrés laboral como el desequilibrio físico y mental que se presenta en respuesta del organismo a las exigencias del entorno, con una insuficiente capacidad de recursos inherentes al individuo (29).	Esta variable se midió utilizando el Cuestionario OIT / OMS (1989) apoyado por Ivanshevich y Mattison, mismo que cuenta con la separación del análisis considerando 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, alta cohesión, respaldo de grupo ⁽⁷¹⁾	Clima organizacional	Estrategia organizativa	Ordinal	Variable Muy Alto: 153-175 Alto: 117-152 Intermedio: 90-116 Bajo: 25-89
			Estructura organizacional	Intervención y efectividad		
			Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo		
			Tecnología	Uso adecuado de tecnología		
			Influencia del líder	Influencia del líder		
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo		
			Respaldo del Grupo	Respaldo de metas		
Dimensiones Clima Organizacional, Estructura organizacional, Influencia del líder, Falta de cohesión Muy Alto: 23-28 Alto: 17-22 Intermedio: 11-16 Bajo: 4-10						
Dimensiones: Territorio organizacional, Tecnología, Respaldo del grupo Muy Alto: 17-21 Alto: 13-17 Intermedio: 8-12 Bajo: 3-7						

Anexo 2

Matriz de Consistencia: Riesgo psicosocial y estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022

Variables	Dimensiones	Indicadores	Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Diseño
Riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Ritmo de trabajo	¿Cuál fue la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022? ¿Cuál fue la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022 Objetivos específicos Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022	Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022 Hipótesis específicas Existe relación significativa entre las dimensiones del riesgo psicosocial y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022	La investigación de tipo básico y diseño descriptivo correlacional Población La población que se consideró es a 185 participantes del personal de enfermería. Muestra La muestra es de 125 enfermeras Instrumento Cuestionario de riesgo psicosocial Cuestionario de estrés laboral
	Control sobre el trabajo	- Influencia en el trabajo - Posibilidades de desarrollo - Control sobre los tiempos - Sentido del trabajo	¿Cuál fue la relación entre el apoyo social y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022		
	Apoyo social	- Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de relaciones - Calidad del liderazgo	¿Cuál fue la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022?	Determinar la relación entre el apoyo social y el		
	Compensaciones en el trabajo	- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Reconocimiento				

	Doble presencia	- Preocupación por tareas domesticas - Carga de tareas domesticas	hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022? ¿Cuál fue la relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022?	estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022		
Estrés laboral	Clima organizacional	Estrategia organizativa	hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022? ¿Cuál fue la relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022?	Determinar la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022		
	Estructura organizacional	Intervención y efectividad				
	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo				
	Tecnología	Uso adecuado de tecnología				
	Influencia del líder	Influencia del líder				
	Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo				
	Respaldo del Grupo	Respaldo de metas				
				Determinar la relación entre la doble presencia y el estrés laboral del personal de enfermería del servicio hospitalario de un Establecimiento de Salud de Lima, 2022		

Anexo 03: Instrumentos de medición

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 a la siguiente escala:

1=Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre

N°	ÍTEMS	Rspta.
1.	¿Su trabajo requiere atención constante?	
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?	
5.	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	
6.	¿Desconoces la cantidad de trabajo a realizar durante el día?	
7.	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	
8.	Su trabajo ¿le parece irrelevante para ascender de puesto?	
9.	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	
10.	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	
11.	¿Desconoce las tareas que son de su responsabilidad?	
12.	¿Cree que tiene a cargo tareas que debe de realizar en equipo?	
13.	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	
14.	¿Le cuesta realizar sus tareas asignadas sin ayuda?	
15.	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	
16.	¿Le preocupa carecer estabilidad laboral en su puesto de trabajo?	
17.	¿Cree que no se le reconoce el trabajo realizado?	
18.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	
19.	¿Le preocupa sus pendientes en el hogar mientras trabaja?	
20.	¿Las tareas del hogar le distraen de su trabajo?	

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Lee cada uno de los ítems y coloca el número correspondiente del 1 al 7 de acuerdo a la percepción que tienes sobre la organización en la que laboras.

No existen respuestas buenas o malas, solo se desea conocer cómo te sientes ante dichas situaciones.

1=Nunca 2=Raras veces 3=Ocasionalmente 4=Algunas veces
5=Frecuentemente 6=Generalmente 7=Siempre

N°	ÍTEMS	Rspta.
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	

19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

Anexo 04: Validez de contenido del instrumento de riesgo psicosocial y estrés labor

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Riesgo psicosocial

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y rangos
Exigencias psicológicas (D1)	-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Ritmo de trabajo	1,2,3,4,5	Ordinal 1-2-3-4-5	Alto:74 – 100 Regular: 47 – 73 Bajo: 20 – 46
Control sobre el trabajo (D2)	-Influencia en el trabajo -Posibilidades de desarrollo -Control sobre los tiempos - Sentido del trabajo	6,7,8,9,10		Dimensiones: D1-D2-D3 Alto:19 – 25 Regular: 12 – 18 Bajo: 5 – 11
Apoyo social (D3)	- Claridad de rol - Conflicto de rol -Calidad de relaciones -Calidad del liderazgo	11,12,13,14,15		Dimensión compensación en el trabajo Alto:13 – 15 Regular: 9 – 12 Bajo: 5 – 8
Compensaciones en el trabajo (D4)	-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo -Reconocimiento	16,17,18		Dimensión Doble presencia Alto:9 – 10 Regular: 7 – 8 Bajo: 5 – 6
Doble presencia (D5)	- Preocupación por tareas domesticas - Carga de tareas domesticas	19,20		

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Estrés Laboral

Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y rangos
Clima organizacional D1	Estrategia organizativa	1,10,11,20	Ordinal 1-2-3-4-5-6-7	Variable Muy Alto: 153-175 Alto: 117-152 Intermedio: 90-116 Bajo: 25-89
Estructura organizacional (D2)	Intervención y efectividad	2,12,16,24		
Territorio organizacional (D3)	Espacio privado de trabajo	3,15,22		Dimensiones: D1-D2-D5-D6 Muy Alto: 23-28 Alto: 17-22 Intermedio: 11-16 Bajo: 4-10
Tecnología (D4)	Uso adecuado de tecnología	4,14,25		
Influencia del líder (D5)	Influencia del líder	5,6,13,17		Dimensiones: D3-D4-D7 Muy Alto: 17-21 Alto: 13-17 Intermedio: 8-12 Bajo: 3-7
Falta de cohesión (D6)	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21		
Respaldo del Grupo (D7)	Respaldo de metas	8,19,23		

Anexo 05: Base de datos

Exigencias psicológicas	Control sobre el trabajo	Apoyo social	Compensación en el trabajo	Doble presencia	Riesgo Psicosocial	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo	Estrés laboral
19	18	14	11	6	78	9	8	6	5	9	7	4	48
22	17	15	13	4	79	11	10	6	8	7	8	8	58
24	18	15	12	4	83	16	18	10	14	10	15	12	95
20	17	13	9	5	82	13	14	12	10	10	11	8	78
20	17	13	11	5	80	18	10	6	12	18	20	7	91
14	15	14	11	5	71	6	5	5	6	8	7	6	43
18	17	14	12	6	75	5	5	3	3	4	5	4	29
14	15	10	10	2	79	7	11	5	6	11	8	7	55
18	14	15	12	6	71	6	11	8	6	7	4	4	46
20	15	15	12	5	75	17	18	11	14	15	19	13	107
18	16	15	12	5	74	7	10	5	7	7	8	6	50
19	16	16	12	6	73	4	4	3	3	4	4	3	25
14	16	13	9	6	74	11	9	5	5	10	8	5	53
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63
14	14	17	12	4	67	9	8	6	4	7	12	7	53
22	18	14	11	6	81	11	10	6	8	7	8	8	58
14	17	15	13	4	71	6	5	5	6	8	7	6	43
16	18	15	12	4	75	7	11	5	6	11	8	7	55

20	17	13	9	5	82	18	10	6	12	18	20	7	91
15	17	13	11	5	75	6	5	5	6	8	7	6	43
21	16	12	11	2	84	11	12	8	7	12	11	10	71
20	16	22	9	3	74	5	11	6	5	5	7	5	44
19	18	18	13	3	75	11	7	5	4	11	9	6	53
20	15	16	12	7	72	9	12	8	6	12	11	13	71
18	17	14	7	6	80	9	10	5	13	6	10	5	58
19	15	14	10	4	78	13	10	10	8	8	12	9	70
16	19	16	10	4	77	12	8	9	7	17	10	11	74
14	13	13	14	2	70	7	7	3	3	5	7	6	38
22	20	16	13	5	80	16	6	4	3	13	6	6	54
18	16	15	12	2	77	8	9	6	5	12	12	9	61
17	16	14	11	5	75	12	15	8	7	13	14	12	81
18	17	19	12	3	73	10	20	20	14	27	24	18	133
17	20	20	7	6	76	4	4	3	3	4	4	3	25
19	21	23	7	9	73	10	9	6	7	9	11	7	59
21	19	16	12	5	79	20	20	15	15	22	20	15	127
19	16	14	11	9	73	22	20	6	18	19	22	19	126
19	18	18	13	3	75	11	7	5	4	11	9	6	53
20	15	16	12	7	72	9	12	8	6	12	11	13	71
18	17	14	7	6	80	9	10	5	13	6	10	5	58
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63

19	18	14	11	6	78	9	8	6	5	9	7	4	48
22	17	15	13	4	79	11	10	6	8	7	8	8	58
24	18	15	12	4	83	16	18	10	14	10	15	12	95
20	17	13	9	5	82	13	14	12	10	10	11	8	78
20	17	13	11	5	80	18	10	6	12	18	20	7	91
14	15	14	11	5	71	6	5	5	6	8	7	6	43
18	17	14	12	6	75	5	5	3	3	4	5	4	29
14	15	10	10	2	79	7	11	5	6	11	8	7	55
18	14	15	12	6	71	6	11	8	6	7	4	4	46
20	15	15	12	5	75	17	18	11	14	15	19	13	107
18	16	15	12	5	74	7	10	5	7	7	8	6	50
19	16	16	12	6	73	4	4	3	3	4	4	3	25
14	16	13	9	6	74	11	9	5	5	10	8	5	53
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63
14	14	17	12	4	67	9	8	6	4	7	12	7	53
22	18	14	11	6	81	11	10	6	8	7	8	8	58
14	17	15	13	4	71	6	5	5	6	8	7	6	43
16	18	15	12	4	75	7	11	5	6	11	8	7	55
20	17	13	9	5	82	18	10	6	12	18	20	7	91
15	17	13	11	5	75	6	5	5	6	8	7	6	43
18	16	15	12	2	77	8	9	6	5	12	12	9	61
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63

19	18	14	11	6	78	9	8	6	5	9	7	4	48
14	13	13	14	2	70	7	7	3	3	5	7	6	38
22	20	16	13	5	80	16	6	4	3	13	6	6	54
18	16	15	12	2	77	8	9	6	5	12	12	9	61
17	16	14	11	5	75	12	15	8	7	13	14	12	81
18	17	19	12	3	73	10	20	20	14	27	24	18	133
17	20	20	7	6	76	4	4	3	3	4	4	3	25
19	21	23	7	9	73	10	9	6	7	9	11	7	59
19	15	14	10	4	78	13	10	10	8	8	12	9	70
16	19	16	10	4	77	12	8	9	7	17	10	11	74
14	13	13	14	2	70	7	7	3	3	5	7	6	38
22	20	16	13	5	80	16	6	4	3	13	6	6	54
18	16	15	12	2	77	8	9	6	5	12	12	9	61
17	16	14	11	5	75	12	15	8	7	13	14	12	81
18	17	19	12	3	73	10	20	20	14	27	24	18	133
17	20	20	7	6	76	4	4	3	3	4	4	3	25
19	21	23	7	9	73	10	9	6	7	9	11	7	59
21	19	16	12	5	79	20	20	15	15	22	20	15	127
19	16	14	11	9	73	22	20	6	18	19	22	19	126
19	18	18	13	3	75	11	7	5	4	11	9	6	53
20	15	16	12	7	72	9	12	8	6	12	11	13	71
18	17	14	7	6	80	9	10	5	13	6	10	5	58

16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63
19	18	14	11	6	78	9	8	6	5	9	7	4	48
22	17	15	13	4	79	11	10	6	8	7	8	8	58
24	18	15	12	4	83	16	18	10	14	10	15	12	95
20	17	13	9	5	82	13	14	12	10	10	11	8	78
20	17	13	11	5	80	18	10	6	12	18	20	7	91
14	15	14	11	5	71	6	5	5	6	8	7	6	43
18	17	14	12	6	75	5	5	3	3	4	5	4	29
14	15	10	10	2	79	7	11	5	6	11	8	7	55
18	14	15	12	6	71	6	11	8	6	7	4	4	46
20	15	15	12	5	75	17	18	11	14	15	19	13	107
20	17	13	11	5	80	18	10	6	12	18	20	7	91
14	15	14	11	5	71	6	5	5	6	8	7	6	43
18	17	14	12	6	75	5	5	3	3	4	5	4	29
14	15	10	10	2	79	7	11	5	6	11	8	7	55
18	14	15	12	6	71	6	11	8	6	7	4	4	46
20	15	15	12	5	75	17	18	11	14	15	19	13	107
18	16	15	12	5	74	7	10	5	7	7	8	6	50
19	16	16	12	6	73	4	4	3	3	4	4	3	25
14	16	13	9	6	74	11	9	5	5	10	8	5	53
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63
14	14	17	12	4	67	9	8	6	4	7	12	7	53

22	18	14	11	6	81	11	10	6	8	7	8	8	58
14	17	15	13	4	71	6	5	5	6	8	7	6	43
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63
20	15	15	12	5	75	17	18	11	14	15	19	13	107
18	16	15	12	5	74	7	10	5	7	7	8	6	50
19	16	16	12	6	73	4	4	3	3	4	4	3	25
14	16	13	9	6	74	11	9	5	5	10	8	5	53
16	17	12	9	6	78	12	9	7	7	14	9	5	63
14	14	17	12	4	67	9	8	6	4	7	12	7	53
22	18	14	11	6	81	11	10	6	8	7	8	8	58
14	17	15	13	4	71	6	5	5	6	8	7	6	43
16	18	15	12	4	75	7	11	5	6	11	8	7	55
20	17	13	9	5	82	18	10	6	12	18	20	7	91
15	17	13	11	5	75	6	5	5	6	8	7	6	43
19	18	14	11	6	78	9	8	6	5	9	7	4	48
22	17	15	13	4	79	11	10	6	8	7	8	8	58
24	18	15	12	4	83	16	18	10	14	10	15	12	95
20	17	13	9	5	82	13	14	12	10	10	11	8	78
20	17	13	11	5	80	18	10	6	12	18	20	7	91

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 14 *Confiabilidad del riesgo psicosocial*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.774	20

Tabla 15 *Confiabilidad del estrés laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.949	25

Anexo 07: Muestra

El tamaño de la muestra se ha encontrado empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 N + Z^2 p q}$$

Dónde:

- n Es el tamaño de la muestra de personal de enfermería
- Z Nivel de confianza (95%). Valor de la distribución normal = 1.96
- p Es la proporción de éxito. Valor $p = 0.50$.
- $(1 - p)$ Proporción de fracaso. Valor = 0.50.
- E Error de precisión al 5%.
- N Tamaño de la población

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(185)}{(0.05)^2 (185) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{177.7}{0.4625 + 0.9604}$$

$$n = \frac{177.7}{1.4229}$$

$$n = 125$$

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
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		
Control sobre el Trabajo	6. ¿Desconoces la cantidad de trabajo a realizar durante el día?	X		X		X		
	7. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
	8. Su trabajo ¿le parece irrelevante para ascender de puesto?	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		
Apoyo Social	11. ¿Desconoce las tareas que son de su responsabilidad?	X		X		X		
	12. ¿Cree que tiene a cargo tareas que debe de realizar en equipo?	X		X		X		
	13. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
	14. ¿Le cuesta realizar sus tareas asignadas sin ayuda?	X		X		X		
	15. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
Compensaciones en el Trabajo	16. ¿Le preocupa carecer estabilidad laboral en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	17. ¿Cree que no se le reconoce el trabajo realizado?	X		X		X		

	18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
Doble Presencia	19. ¿Le preocupa sus pendientes en el hogar mientras trabaja?	X		X		X		
	20. ¿Las tareas del hogar le distraen de su trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Hernández Vela, Jorge Antonio **DNI:** 44424034

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud

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

07 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
Clima Organizacional	1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	X		X		X		
	11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		
	20. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Estructura Organizacional	2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		
	12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
	16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
Territorio Organizacional	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	X		X		X		
	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Tecnología	4. ¿El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	X		X		X		

Influencia del Líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	X		X		X	
	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	X		X		X	
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	X		X		X	
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	X		X		X	
Falta de Cohesión	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X		X		X	
	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X	
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X		X		X	
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X		X		X	
Respaldo del Grupo	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X		X		X	
	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X		X		X	
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Hernández Vela, Jorge Antonio **DNI:** 44424034

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud

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

07 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	SI	No	
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		
Control sobre el Trabajo	6. ¿Desconoces la cantidad de trabajo a realizar durante el día?	X		X		X		
	7. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
	8. Su trabajo ¿le parece irrelevante para ascender de puesto?	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		
Apoyo Social	11. ¿Desconoce las tareas que son de su responsabilidad?	X		X		X		
	12. ¿Cree que tiene a cargo tareas que debe de realizar en equipo?	X		X		X		
	13. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
	14. ¿Le cuesta realizar tareas asignadas sin ayuda?	X		X		X		
	15. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
Compensaciones en el Trabajo	16. ¿Le preocupa carecer estabilidad laboral en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	17. ¿Cree que no se le reconoce el trabajo realizado?	X		X		X		
	18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		

Doble Presencia	19. ¿Le preocupa sus pendientes en el hogar mientras trabaja?	X		X		X	
	20. ¿Las tareas del hogar le distraen de su trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Chumpitaz Caycho Hugo Eladio **DNI: 15434903**

Especialidad del validador: Docente Especialista en Investigación

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

Lima 07 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
Clima Organizacional	1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	X		X		X		
	11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		
	20. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Estructura Organizacional	2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		
	12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
	16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
Territorio Organizacional	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	X		X		X		
	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Tecnología	4. ¿El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	X		X		X		
	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	X		X		X		

Influencia del Líder	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	X		X		X	
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	X		X		X	
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	X		X		X	
Falta de Cohesión	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X		X		X	
	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X	
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X		X		X	
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X		X		X	
Respaldo del Grupo	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X		X		X	
	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X		X		X	
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Chumpitaz Caycho Hugo Eladio **DNI: 15434903**

Especialidad del validador: **Docente Especialista en Investigación**

Lima, 07 de Junio del 2022



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL

INDICADORES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
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		
Control sobre el Trabajo	6. ¿Desconoces la cantidad de trabajo a realizar durante el día?	X		X		X		
	7. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
	8. Su trabajo ¿le parece irrelevante para ascender de puesto?	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		
Apoyo Social	11. ¿Desconoce las tareas que son de su responsabilidad?	X		X		X		
	12. ¿Cree que tiene a cargo tareas que debe de realizar en equipo?	X		X		X		
	13. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
	14. ¿Le cuesta realizar sus tareas asignadas sin ayuda?	X		X		X		

	15. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
Compensaciones en el trabajo	16. ¿Le preocupa carecer estabilidad laboral en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	17. ¿Cree que no se le reconoce el trabajo realizado?	X		X		X		
	18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
Doble Presencia	19. ¿Le preocupa sus pendientes en el hogar mientras trabaja?	X		X		X		
	20. ¿Las tareas del hogar le distraen de su trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existen suficientes preguntas _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr : LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA DNI: 06705891.....

Especialidad del validador: EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA.....

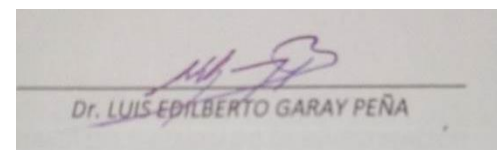
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 18 de mayo del 2022



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL ESTRES LABORAL

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
Estrategia organizativa	1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	X		X		X		
	11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		
	20. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Intervención y efectividad	2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		
	12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
	16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
Espacio privado de trabajo	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	X		X		X		
	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		

Uso adecuado de tecnología	4. ¿El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	X		X		X		
Influencia del líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	X		X		X		
	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	X		X		X		
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	X		X		X		
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	X		X		X		
Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X		X		X		
	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X		X		X		
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X		X		X		
Respaldo de metas	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X		X		X		
	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X		X		X		
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr : LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA **DNI: 06705891**

Especialidad del validador: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

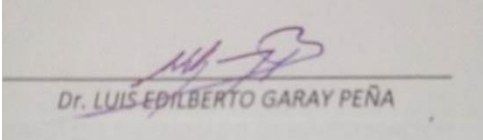
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 18 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
Exigencias Psicológicas	21. ¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
	22. En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
	23. En general ¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?	X		X		X		
	24. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
	25. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
Control sobre el Trabajo	26. ¿Desconoces la cantidad de trabajo a realizar durante el día?	X		X		X		
	27. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
	28. Su trabajo ¿le parece irrelevante para ascender de puesto?	X		X		X		
	29. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera	X		X		X		
	30. ¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
Apoyo Social	31. ¿Desconoce las tareas que son de su responsabilidad?	X		X		X		
	32. ¿Cree que tiene a cargo tareas que debe de realizar en equipo?	X		X		X		
	33. ¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	X		X		X		
	34. ¿Le cuesta realizar sus tareas asignadas sin ayuda?	X		X		X		
	35. Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		

Compensaciones en el Trabajo	36. ¿Le preocupa carecer estabilidad laboral en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	37. ¿Cree que no se le reconoce el trabajo realizado?	X		X		X		
	38. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
Doble Presencia	39. ¿Le preocupa sus pendientes en el hogar mientras trabaja?	X		X		X		
	40. ¿Las tareas del hogar le distraen de su trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Javier Niño Alcántara **DNI:**

Especialidad del validador: Psicólogo

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

07 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL ESTRES LABORAL

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	No	Si	No	
Estrategia organizativa	1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	X		X		X		
	11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		
	20. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Intervención y efectividad	2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		
	12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
	16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
Espacio privado de trabajo	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	X		X		X		

	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	X		X		X		
Uso adecuado de tecnología	4. ¿El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	X		X		X		
Influencia del líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?	X		X		X		
	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	X		X		X		
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	X		X		X		
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	X		X		X		
Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X		X		X		
	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X		X		X		
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X		X		X		
Respaldo de metas	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X		X		X		
		X		X		X		

	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?						
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jorge Niño Alcantara **DNI:**

Especialidad del validador: Psicólogo

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

07 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.