



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**"Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras
del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021 "**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTORAS:

Estrada Palacios, Noelia Violeta (orcid.org/0000-0002-3858-2988)

Ortiz Tello, Nelly Angelica (orcid.org/0000-0002-5316-7870)

ASESORA:

Mg. Fajardo Vizquerra, Leydi Susan (orcid.org/0000-0003-4692-0518)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA- PERU

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres.

A nuestras hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres: Ricardo y Vilma; y, María, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo y universidad Privada San Pedro, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, a la Mg. Fajardo Vizquerra, Leydi Susan tutora de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con paciencia, y responsabilidad como docente, y a la licenciada en enfermería Betty Dávila Almache.

Al hospital barranca Cajatambo por brindarnos todo su apoyo durante el trayecto de nuestra investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	13
3.5. Procedimiento.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	34
ANEXO 03: CARTA DE PRESENTACIÓN ENVIADA POR LA UNIVERSIDAD...	39
ANEXO 04: CARTA DE ACEPTACIÓN	40
ANEXO 05: INSTRUMENTO	41
ANEXO 06: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	46

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO	48
ANEXO 8: FOTOS O IMÁGENES.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estrés Laboral según Factores de Riesgo Psicosocial	24
Tabla 2	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras	25
Tabla 3	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión carga de trabajo en enfermeras	26
Tabla 4	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión característica de la tarea en enfermeras	27
Tabla 5	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión exigencia laboral en enfermeras	28
Tabla 6	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras	29
Tabla 7	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión remuneración en enfermeras	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Estrés Laboral según Factores de Riesgo Psicosocial	24
Figura 2	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras	25
Figura 3	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión carga de trabajo en enfermeras	26
Figura 4	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión característica de la tarea en enfermeras	27
Figura 5	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión exigencia laboral en enfermeras	28
Figura 6	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras	29
Figura 7	Estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión remuneración en enfermeras	30

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo general, determinar el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021. Se trabajó con un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, como técnica con la encuesta y con un cuestionario como instrumento, con una población constituida por 40 profesionales de la salud que laboran en el Centro de Salud Lauriama en Barranca. Resultados: El presente estudio determinó que el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo es de nivel medio, carga de trabajo de nivel medio, características de la tarea de nivel alto, exigencia laboral de nivel medio, interacción social y organizacional de nivel alto y remuneración de nivel alto en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021. Conclusión: El nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel alto con 48,3%.

Palabras Claves: Estrés, Factores, Riesgo Psicosocial.

Abstract

The general objective of this study is to determine the level of work stress according to psychosocial risk factors in nurses at the Lauriama Health Center in Barranca, Peru 2021. We worked with a quantitative approach, descriptive type, as a technique with the survey and with a questionnaire as an instrument, with a population made up of 40 health professionals who work at the Lauriama Health Center in Barranca. Results: The present study determined that the level of work stress according to psychosocial risk factors in its working conditions dimension is of a medium level, workload of a medium level, characteristics of the task of a high level, labor demand of a medium level, interaction high level social and organizational and high-level remuneration in nurses of the Lauriama Health Center in Barranca, Peru 2021. Conclusion: The level of work stress according to psychosocial risk factors in nurses at the Lauriama Health Center in Barranca, Peru, is high with 48.3%.

Keywords: Stress, Factors, Psychosocial Risk.

I. INTRODUCCIÓN

En muchos países el estrés ocasionado por los factores psicosociales se relaciona con el trabajo ocasionando dificultades en la vida de las enfermeras que afectan su salud física y mental, incluido el lugar de trabajo, el desempeño laboral (p. ej., físico), los sistemas de trabajo, las relaciones, etc. Llevar a la transición al personal médico Alta carga de trabajo Estrés (1). El estrés laboral tiene un impacto negativo en la sociedad pues según la Organización Mundial de la Salud, esta deteriora tanto el aspecto físico como mental de cada enfermero, pues se estima que entre el 21% y 32% de los casos por hipertensión esta relacionados a las altas demandas y exigencias laborales de alto estrés, lo cual afecta directamente su desempeño laboral (2).

Al respecto, la Academia Estadounidense Americana de Neurología (AAN), señala que existen presencias de riesgos para la salud derivados de intervenciones estresantes relacionadas con el trabajo, como cardiopatías, dolores musculoesqueléticos, problemas estomacales, etc.(3) En Japón, en cambio, el estrés laboral puede derivar en ansiedad y depresión, lo que lleva a un promedio de 10.000 suicidios por año, y si bien Colombia aún no ha llegado a estos matices, según el informe del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, se han notificado 11.457 casos de personas que solicitaron una intervención psicológica (4).

Es así que es importante señalar lo que menciona, Acevedo, et al quien afirma que existen estudios en América Latina en donde se encontró que una situación adversa representada por factores psicosociales, en la que el 57,7 % atendía necesidades psicológicas y posteriormente carecía de apoyo social y liderazgo en 56,2%, siendo así que las condiciones de trabajo tienen una relación directa con el tres, siendo que el 60% de cada trabajador de la salud esta propenso a experimentar estrés durante el trabajo (5).

Una de las causas principales de morbilidad en el Perú es la prevalencia de estrés laboral en donde está involucrado más del 67,7% del personal de salud y este está asociado a factores psicosociales descontrolados, todos estos factores tienen un impacto significativo en la salud de los profesionales con problemas de salud y seguridad, así como en los factores psicosociales, incluido el salario,

dentro de ello también están los factores psicosociales como lo son el alto ritmo de trabajo, organización de trabajo y el horario asociado a altas demandas de concentración (6).

En el Centro Médico Lauriama, en la práctica clínica local se ha observado que los trabajadores de la salud, especialmente los enfermeros, experimentan con mayor frecuencia síntomas físicos de estrés, en donde prevalecen el dolor muscular y de cabeza propios del lugar de trabajo. Las vidas, tanto mentales como físicas, de los profesionales de la salud muestran cómo los bajos salarios provocan malestar, horarios de trabajo y más.

Ante esta realidad se plantea como problema general ¿Cuál es nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?, asimismo como problemas específicos se tiene, ¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?, luego, ¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?, asimismo, ¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?, también, ¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?, como también, ¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?, finalmente, ¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021?

El presente teóricamente plantea mejorar la calidad de vida de los trabajadores de salud que se encuentran inmersos dentro de dolencias físicas y mentales a causa del elevado estrés que conllevan dentro de sus centro de labores, considerando que existe información bibliográfica en donde se demuestra que el estrés a través de los factores psicosociales generan una tasa de morbilidad letal a través del tiempo, asimismo, la presente investigación brindará información

relevante, confiable y verás la cual servirá como punto de partida para futuros estudios.

En la práctica, los resultados que se obtengan de la presente investigación servirán para plantear estrategias preventivas y programas que ayuden a liberar el estrés de los trabajadores, esto mejorará la salud física y mental de cada uno de ellos, esto con el fin de evitar diversos factores psicosociales los cuales perjudiquen directamente el desempeño y funciones del personal de salud dentro de su área de trabajo.

El objetivo general de la investigación fue; determinar el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, y como primer objetivo específico tenemos, identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, luego, identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, asimismo, identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, también, identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, como también, identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, finalmente, identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

II. MARCO TEORICO

Internacionalmente se tiene a Arce et al, en el 2020, en Colombia, en donde, su objetivo fue investigar la presencia de estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en la empresa entre los empleados, un total de 35 empleados en los correspondientes trabajos descriptivos. Resultados el 31,4% de los profesionales de la salud presentan niveles altos de estrés, asimismo entre ambas variables de estudio existe una correlación positiva. Conclusión, se ha evidenciado que existe un nivel alto de entre la presencia de estrés laboral los que requiere intervención bajo un programa de medicina ocupacional (7).

Bernal en el 2018, en Bogotá, en su investigación titulada: Riesgo Psicosocial y Estrés en el Trabajo, el objetivo es evaluar el riesgo psicosocial de los trabajadores de la Empresa Acueducto de Bogotá. Métodos estudio de nivel descriptivo con 240 guardias. Resultados, el 68,67% tenía riesgo moderado de carga psicológica y el 51,65% riesgo moderado de control y autonomía. Conclusión; los riesgos psicosociales plantean grandes exigencias al estrés laboral en el entorno laboral (8).

Aldrete y Gonzales en el 2017 en México, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la variable factor psicosocial y el estrés, metodológicamente fue un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional, en sus resultados se tuvo que el 47.5% de los enfermeros tuvieron factores psicosociales determinantes negativos, el 36.4% genero estrés concluyendo que entre ambas variables la relación es significativa (9).

Castillo y Torres en el 2017 en Colombia, cuyo objetivo fue identificar los factores que se asocian al estrés laboral, en cuanto a la metodología fue un estudio de nivel descriptivo, de diseño no experimental, entre sus resultados se tiene que el 33.9% tiene un nivel alto de estrés laboral, concluyendo que los niveles altos de estrés laboral influyen en el desempeño de los enfermeros (10).

En cuanto a los antecedentes nacionales se tiene la investigación Del Águila en el año 2019 en Tarapoto, cuyo objetivo fue analizar el riesgo psicosocial y el desempeño laboral. Metodológicamente fue un estudio de corte transversal, de tipo básico, entre sus resultados el 68% está expuesto a riesgos psicosociales, el 40% tiene incertidumbre laboral de acuerdo a la dimensión, concluyendo que entre las variables de estudio se tiene una relación significativa (11).

Chávez en el 2019, en Lima-Perú, en se tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial de asociación y el estrés laboral para médicos y profesionales de la salud. Método de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, sobre una muestra de 67 médicos, el 91% de los riesgos psicosociales fue moderado, los requisitos del puesto 49,3% y la compensación por desempeño (61,2%). Conclusión, condiciones de trabajo inadecuadas, la alta carga de trabajo, la naturaleza del trabajo insuficientes, la interacción social y la organización deficientes las cuales aumentan la presión de trabajo (12).

Broncano en el 2018, en Lima-Perú, en donde el objetivo fue determinar la asociación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral entre enfermeras de práctica privada. Metodología de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional con una muestra de 50 enfermeras. Resultados, el 74% de los factores de riesgo psicosocial fue moderado, seguido del 72% mucha carga de trabajo, el 64% requieren trabajo y el 52% de los que tienen baja presión laboral. Conclusión, los factores de riesgo psicosocial están asociados con el estrés laboral y deberían ser tratados con más cuidado en la formación para mejorar la salud mental y gestionar bien el estrés (13).

También encontramos a Abanto en el año 2018, en Lima- Perú, en donde se tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral para las enfermeras. Metodología se realizó un estudio descriptivo relacionado con una muestra de 50 enfermeras. Resultados se evidenció que existe una correlación positiva entre ambas variables de estudio. Conclusión se ha demostrado que ante mayores factores de riesgo psicosocial mayor es el estrés que se presenta (14).

Portilla en el 2017, en Lima-Perú, en donde su objetivo fue, identificar los factores psicosociales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería, con un total de 60 enfermeras. Resultados: El 58,3% de los empleados presentaron nivel moderado de factores de riesgo, seguido de los requisitos laborales, el 51,7% de ellos mostraron nivel medio, el 60% de los factores de control mostraron bajo, el 48,3% de los empleados reportaron un alto nivel de estrés en el trabajo, seguido de un promedio de 43.3%. Conclusión: existe una correlación entre estas variables y su significación es inferior al valor de p de 0,05 (15).

Por otro lado, el autor Sánchez menciona que el estrés laboral esta referido aquellas respuestas que tiene el organismo humano respecto algún aspecto adverso, en donde en muchas veces no se puede tener un control adecuado del mismo, el cual genera enfermedades o depresión (16).

Al respecto el estrés laboral según López et al, manifiesta que son anomalías que se presentan cuando una persona no alcanza a dominar sus capacidades y habilidades, la misma que trae consigo frustración y un mal desenvolvimiento en el trabajo, lo que conlleva a cambios de ánimos, cambios en la salud, etc. (17).

Dentro del ámbito de la salud es importante llevar un control adecuado de las actividades que se realizan con la finalidad de poder liberar estrés debido a la extensiva carga laboral que se tiene, ya que ello afecta directamente en la salud, tanto mental como física (18), lo que hace que las destrezas y habilidades de las personas enfermero disminuyan o en su defecto ocasione enfermedades a corto plazo (19).

Asimismo, cuando un trabajador tiende a sentirse cansado y estresado sus habilidades comienzan a disminuir es allí en donde se deben aplicar medidas de que liberen estrés, para poder de esta manera direccionar sus actividades de manera saludable (20). Las desventajas del estrés laboral pueden conducir al agotamiento y agotamiento mental, fatiga crónica, depresión, ansiedad, insomnio, insomnio, trastornos digestivos, problemas de la piel y del corazón, abuso de alcohol o drogas, depresión personal, etc. (21).

Los síntomas clínicos más comunes son los trastornos del sueño, pérdida de peso, dolor de cabeza, gastritis, asimismo, las manifestaciones conductuales incluyen ausentismo laboral, consumo de alcohol, café, tabaco, aumento de

violencia, finalmente cambios de humor, cinismo, aburrimiento, sentimientos de omnipotencia, depresión, ansiedad y conflictos en el hogar (22).

Entre los principales factores del estrés laboral en el ámbito hospitalario se encuentran en ausentismo, la supervisión de la persona, ya que los profesionales se encuentran bajo presión en donde cada uno debe de cumplir con un rol de prevención y cuidado al paciente, lo que requiere de cuidado y responsabilidad (23). El estrés laboral es considerado uno de los riesgos más relevantes sobre la sociedad en la que nos encontramos, para lo cual se debe de identificar los factores que las aquejan, siendo estas las que ocasionan trastornos en la calidad de vida, afectando la productividad en el trabajo (24).

Por ello, la OMS define el estrés laboral como “el proceso continuo y transitorio en el que una persona a menudo se siente conflictiva entre las demandas que se le imparten” (25). Dado lo anterior, hipoventilación y la liberación de adrenalina y cortisol; reacciones emocionales como ansiedad, irritabilidad; o trastornos cognitivos como atención y cognición disminuidas, pérdida de memoria y reactividad conductual (p. ej., agresión, impulsividad, etc.) (26).

El estrés laboral surge de momentos en que los empleados se muestran emocionalmente agotados y letárgicos, sintiendo que no pueden alcanzar sus objetivos. Cuando los empleados experimentan estrés relacionado con el trabajo, tienden a quejarse, culpan a los demás por sus errores y se irritan (27). Las exigencias dentro del área de trabajo generan estrés laboral, estas influyen en el rendimiento y el manejo de sus habilidades frente a situación de alto riesgo en los pacientes (28).

El estrés laboral desencadena respuestas conductuales que un empleado no puede responder a algún aspecto extremadamente desafiante del contenido del trabajo, la organización y el entorno laboral (29). Las emociones, la incompetencia o la impotencia en el entorno laboral pueden generar altos estados de euforia y estrés, que con el tiempo pueden derivar en efectos nocivos físicos y psicológicos (30), como también dentro de ello se manifiestan respuestas negativas las cuales resultan una amenaza para la atención debida de un paciente (31), caracterizado negativamente por niveles altos de ansiedad, y en muchos casos, un factor exacerbante de la incapacidad de hacer algo ante una situación (32).

López señala que surgen reacciones psicológicas y físicas cuando los resultados esperados no entizan con las destrezas del profesional de enfermería. En este caso, hay dos aspectos interrelacionados; las amenazas conductuales y mentales, lo que lleva a cambios en la salud y la felicidad de los profesionales (33). En este caso, la incapacidad para hacer frente a los estímulos estresantes indica una pérdida de control (34)

Por otro lado, Moreno y Báez señalan que efectos sutiles en la salud ocupacional, especialmente cuando conducen a problemas de salud, reacciones adversas, estrés y/o alguna respuesta psicofisiológica al estrés; Provocan estrés y tensión. (35). Por otro lado, Neffa las define como situaciones que ocurren en el ambiente de trabajo, los cuales se muestran en el desempeño y manejo de habilidades, afectando la salud física y mental de cada profesional (36).

Los factores de riesgo según la organización del trabajo, es aquella en donde las condiciones organizacionales, solo ven sus beneficios propios y sus necesidades personales, sin medir alguno de las circunstancias adversas que pueden surgir ante un mal manejo del estrés laboral el cual puede dañar la salud de cada trabajador incluso llevarlo a una depresión (37). Por otro lado, el instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, nos menciona que son condiciones las cuales están relacionadas a la alta carga o exigencia de trabajo, las cuales pueden perjudicar la salud y la tranquilidad mental de los trabajadores (38), por ende, este resultado afecta directamente a los profesionales tanto como a los pacientes, ya que sus habilidades y capacidades de respuesta se ven afectados (39).

Fundamentalmente estos factores dentro del ámbito laboral retrasan la productividad y el desempeño de las funciones en donde los trabajadores y su estado emocional no les permite tener capacidad de reacción ante cualquier actividad que se les presente, deteriorando su estado emocional y corporal (40), estas están relacionadas también según Lahera al ambiente en donde se labora ya que un ambiente negativo traerá consigo un mal desempeño de funciones (41).

Estas condiciones de los factores psicosociales se observan diariamente en el comportamiento de los profesionales durante sus jornadas de trabajo, trayendo consigo problemas musculoesqueléticos, problemas psicológicos, los cuales les

generan insatisfacción por su rendimiento (42), siendo estas condiciones de trabajo quienes deterioran la salud de cada trabajador, así como el rendimiento dentro de un contexto social de emergencia, los cuales pueden causar daños físicos y psicológicos a los pacientes y trabajadores (43).

Se entiende por factor psicosocial toda situación que vive un trabajador en el ambiente de trabajo en el que se desempeña que perjudica significativamente su salud y bienestar con motivo del trabajo, el trabajo o el medio escolar y el desarrollo personal (44). Cuando las condiciones de intensidad y duración de la exposición coinciden, estos factores presentan particularmente altos niveles emocionales, cognitivo, conductual y fisiológico. Desde una perspectiva organizacional, se manifiestan en forma de variables como ausentismo, rotación, accidentes y baja productividad (45).

Dentro del área de trabajo estos factores psicosociales son perjudiciales en el nivel emocional y en el rendimiento óptimo de sus habilidades y destrezas, los cuales tienden a bajar el nivel de competitividad del personal de salud y la calidad de atención en los pacientes es ineficiente (46). Gil Monte en cuanto al riesgo psicosocial plantea la dimensión, condiciones en el lugar de trabajo, en donde se posiciona al trabajador para poder desempeñar sus funciones diarias, (47), carga laboral, es aquel trabajo acumulado que al no poder descongestionarlo general carga física y mental.

Por otro lado, el agotamiento emocional, que es la despersonalización o falta de realización personal, las condiciones de trabajo que son aquellos aspectos a los que se está expuesto que trae consigo consecuencias negativas, la excesiva carga de trabajo es aquella en donde se refleja un exceso, las características de la tarea que son aquellas funciones laborales dirigidas a un trabajador, la exigencia laboral, siendo aquellas necesidades específicas dentro del proceso laboral, la interacción social y organizacional, siendo aquel diálogo que se da entre un grupo determinado de personas y finalmente, la remuneración que es la contraprestación que debe de percibir un trabajador (48).

Conforme a la teoría de la enfermería, Betty se tiene que el estrés es aquella respuesta sobre aquellas situaciones estresantes que a través del tiempo se ha generado, ello a consecuencia de mucho trabajo, siendo que este lesiona el rendimiento de los enfermeros en distintas áreas en las que se labora, desencadenando de esta forma un nivel negativo de sus habilidades y destrezas (49).

Betty Newman, tiende a tomar medidas preventivas en cuanto al estrés, en donde al presentarse este tipo de desequilibrio en cuanto a las actividades diarias, en donde al autocuidado de cada persona en torno a su salud, de poder liberar el estrés laboral mediante actividades recreativas suele tener aspectos positivos sobre el mismo.

III. METODOLOGÍA

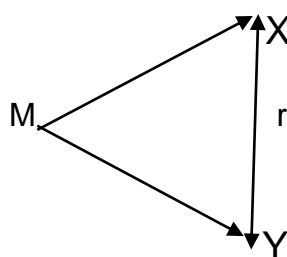
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De Nivel descriptiva y tipo básica, y porque no tiene un propósito práctico, es decir, no resuelve problemas específicos, sino solo hacer un diagnóstico o analizar hechos o fenómenos para dar una nueva conciencia. Además, debido al enfoque cuantitativo, el estudio utiliza cantidades numéricas que son tratadas con estadísticas, por lo que se presentan en forma de porcentajes, tablas y gráficos (50).

Diseño de investigación:

No experimental, pues las variables estudiadas no fueron manipuladas, de corte transversal porque los datos recolectados en este momento, es descriptiva porque se trabaja sobre los hechos del problema (51).



Dónde:

M : Muestra de Estudio

X : Variable 1 Estrés Laboral

Y : Variable 2 Factores de Riesgo Psicosocial

r : Nivel de Relación que Existe entre las Variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Dependiente: Estrés Laboral

Definición conceptual: El estrés laboral es aquel que causa desequilibrio tanto físico como psicológico debido a excesiva carga laboral que se tiene, lo que genera carga adversa sobre las funciones que se realiza (16).

Definición operacional: la variable será medida mediante un cuestionario el cual consta de 22 ítems con respuestas tipo escala likert, la cual medirá

las dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Indicadores

Dentro de los indicadores se encuentran:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización y
- Falta de Realización Personal.

Escala de Medición

Alto 60 -100

Medio 20 - 60

Bajo 1 - 20

Variable Independiente: Factores de Riesgos Psicosociales

Definición Conceptual: Estas son condiciones en el ambiente de trabajo que están indirectamente relacionadas con la organización, el estilo de trabajo y el desempeño de las tareas y pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores y su desempeño de la organización.

Indicadores

Dentro de los indicadores se encuentran:

- Condiciones de Trabajo.
- Carga de Trabajo
- Características de la Tarea.
- Exigencia Laboral.
- Interacción Social y Organizacional.
- Remuneración.

Escala de Medición

Alto 60 -100

Medio 20 - 60

Bajo 1 - 20

3.3. Población, muestra y muestreo

Población Censal

Fueron 40 profesionales de la salud, del Centro de Salud Lauriama. La población censal, según Ramírez, es aquella considerada como la

muestra total de las unidades de investigación en donde todas se encuentran dentro de un mismo universo (52).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

Se utilizó la encuesta virtual, para Carrasco es aquella la cual proporcionara información valida sobre un determinado problema, la cual esta direccionada a un determinado sector de estudio (53).

Instrumento

El presente instrumento que se utilizo conta de 22 preguntas, el cual esta dirigido al estrés laboral y en cuanto a los factores de riesgo este cuenta con 40 preguntas, ambos de autoría de Cervantes y Obispo.

El presente instrumento de Estrés Laboral creado por Cervantes y Obispo en el año 2021 fue validado por 5 jueces expertos, teniendo una validez de 0.91, asimismo al realizarse un estudio piloto se pudo comprobar la veracidad y confiabilidad del mismo instrumento que a través de prueba del Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.742 equivalente a una Confiabilidad Alta. Por otro lado, el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales fue validado por 5 jueces expertos, teniendo una validez de 0.93, asimismo al realizarse un estudio piloto se pudo comprobar la veracidad y confiabilidad del mismo instrumento que a través de prueba del Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.929 equivalente a una Confiabilidad Alta.

3.5. Procedimiento

Para llegar a ejecutar la presente investigación se realizaron los trámites administrativos correspondientes ante el director del Centro de Salud Lauriama del Distrito y Provincia de Barranca para obtener la venia correspondiente, asimismo se coordinó con todo el personal de enfermería para que esté presente y puedan participar de la investigación voluntariamente, enviándoseles a cada enfermera un Link donde aceptan participar de la presente encuesta para que en un tiempo no mayor de 24 horas puedan responder el mismo.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio, los resultados fueron codificados y procesados por SPSS versión 25, luego analizados utilizando tablas de estadística descriptiva inferencial para presentar los resultados en forma de tablas, razones, porcentaje e histograma.

3.7. Aspectos éticos

La ética se considera durante todo el período de investigación, y estos principios éticos permiten que la investigación no solo beneficie a los sujetos, sino que también nos ayude a hacer una contribución ética, significativa y humana a la comunidad.

Entonces, existe un principio de buena fe, y este estudio proporciona información útil y valiosa sobre los factores de riesgo psicosociales basados en el estrés laboral en el Centro Médico Lauriama, Barranca, Perú, 2021. De igual manera, el principio de no malicia respeta la integridad física y mental de las personas sin poner en peligro la salud. investigación de las enfermeras participantes.

Por otro lado, el principio de autonomía: cada persona debe determinar sus propias acciones y decisiones donde se pueda respetar la libertad, por lo que se dice que el estudio estudia el estrés laboral en términos de factor de riesgo. la libertad de participar en la investigación sin ningún tipo de presión hasta su consentimiento y, en última instancia, el principio de equidad, ayuda a crear un cierto grado de confianza entre los buscadores de justicia que practican sin tomar decisiones internas o externas. Acción externa para respetar la decisión de los enfermeros que no desean participar en el estudio.

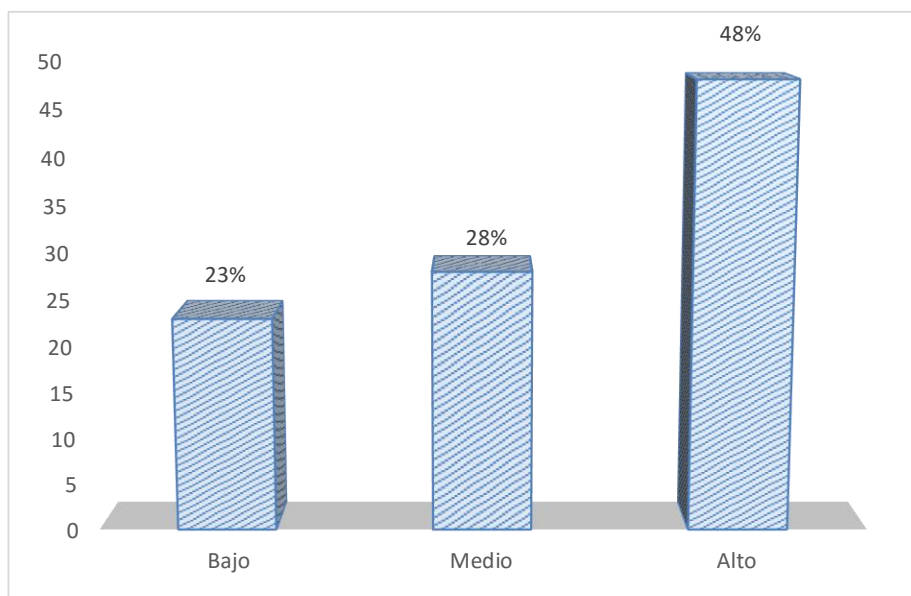
IV. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de Estrés Laboral según Factores de Riesgo Psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	23%
Medio	10	28%
Alto	25	48%
Total	40	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 1. Nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



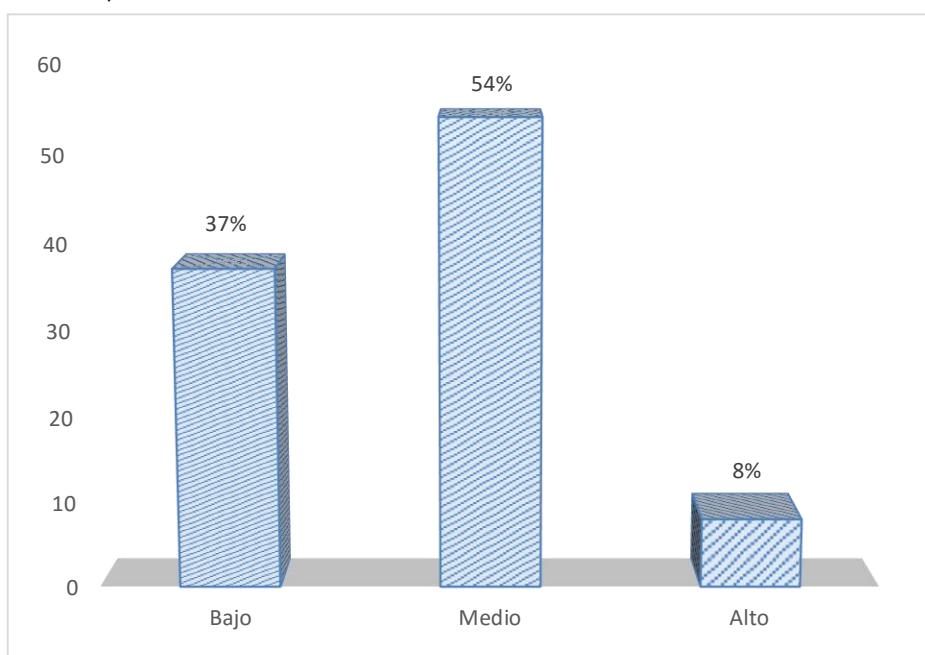
Interpretación: En la tabla y figura 1, se muestra que el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel alto con 48% (10), seguido de un nivel medio con 28% (10) y bajo con un 23% (5).

Tabla 2. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	37%
Medio	21	54%
Alto	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 2. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



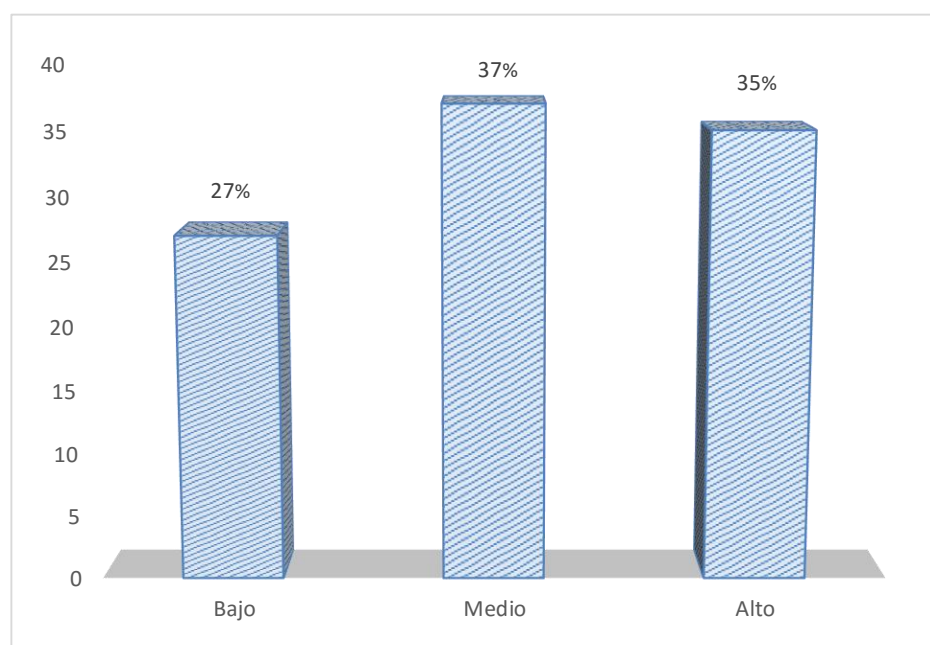
Interpretación: En la tabla y figura 2, se muestra que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel medio con 54% (21), seguido de un nivel bajo con 37% (16) y alto con un 8% (3).

Tabla 3. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	27%
Medio	15	37%
Alto	14	35%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 3. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



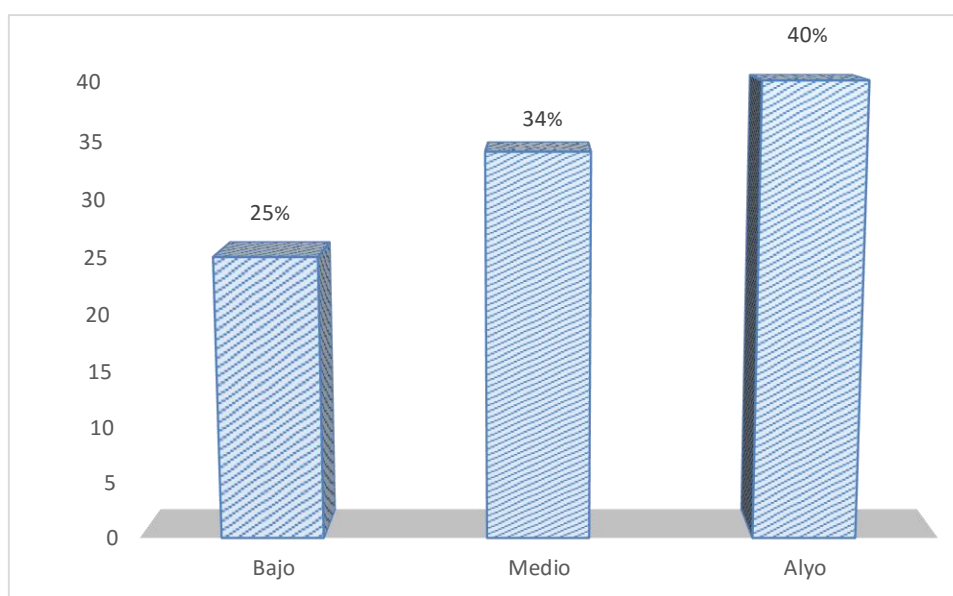
Interpretación: En la tabla y figura 3, se muestra que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel medio con un 37% (15), seguido del nivel alto con 35% (14) y bajo con un 27% (11).

Tabla 4. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	25%
Medio	12	34%
Alto	20	40%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 4. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



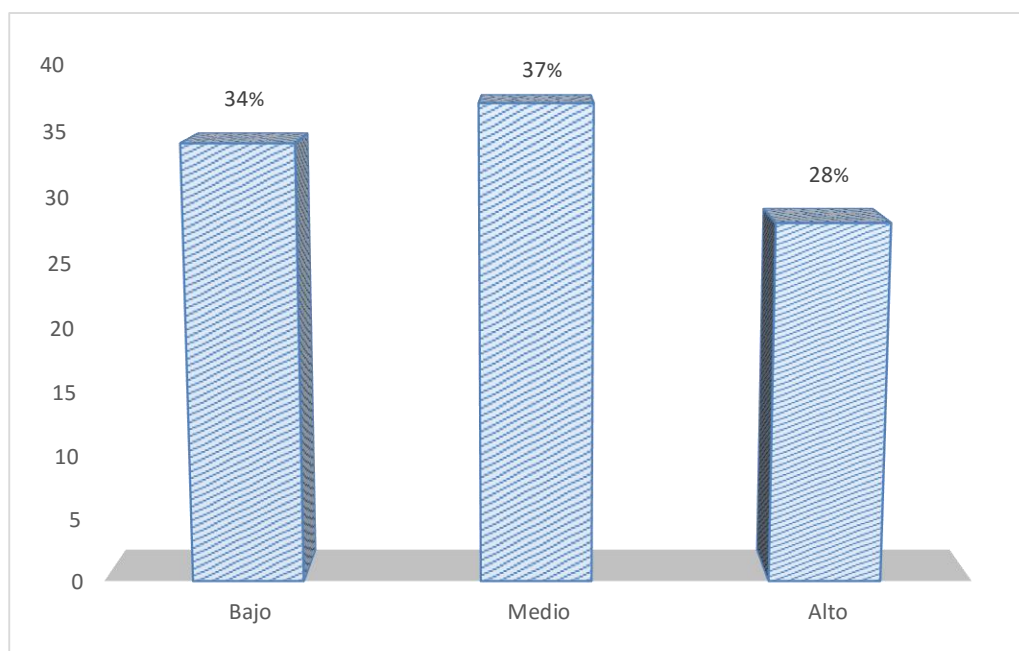
Interpretación: En la tabla y figura 4, se muestra que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel alto con un 40% (20), seguido del nivel medio con 34% (12) y bajo 25% (8).

Tabla 5. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	34%
Medio	16	37%
Alto	10	28%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 5. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



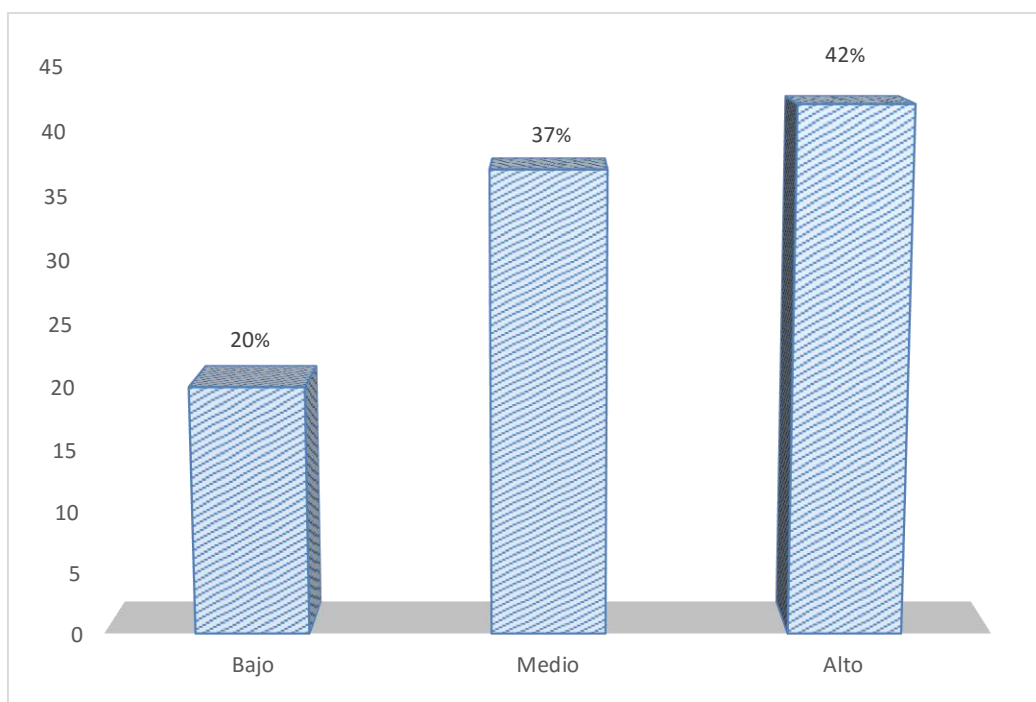
Interpretación: En la tabla y figura 5, se muestra que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel medio con un 37% (16), seguido del nivel bajo con un 34% y alto con 28% (10).

Tabla 6. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	20%
Medio	15	37%
Alto	17	42%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 6. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



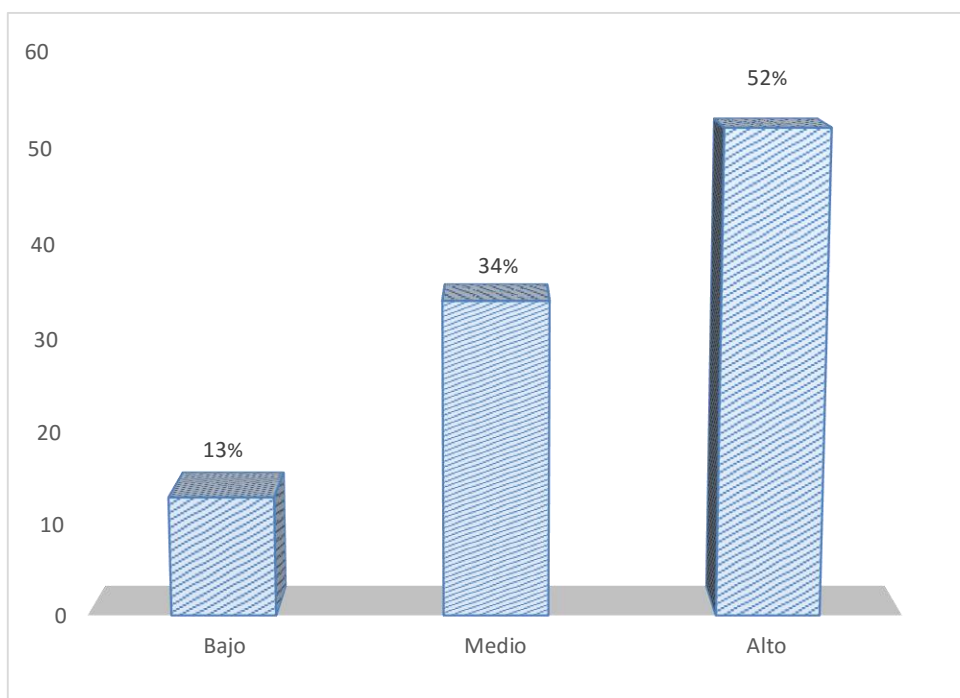
Interpretación. En la tabla y figura 6, se muestra que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel alto con un 42% (17), seguido del nivel bajo con 37% (15) y bajo con 20% (8).

Tabla 7. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13%
Medio	12	34%
Alto	24	52%
Total	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal que Labora en el Centro de Salud Lauriama.

Figura 7. Nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.



Interpretación: En la tabla y figura 7, se muestra que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial en su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel alto con un 52% (24), seguido del nivel medio con 34% (12) y bajo con 13% (4).

V. DISCUSIÓN

El estrés laboral que sufre el personal de enfermería es aquel que genera reacciones adversas a la salud todo ello debido a la excesiva carga laboral que se presenta en los centros hospitalarios, en cuanto al objetivo general se identificó que nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo es de nivel medio con 54%, carga de trabajo de nivel medio con 37%, características de la tarea de nivel alto con 40%, exigencia laboral de nivel medio con 37%, interacción social y organizacional de nivel alto con 42% y remuneración de nivel alto con 52% en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, lo que tiene relevancia con la investigación de Chávez en el 2019, en Lima-Perú, en donde el 91% de los riesgos psicosociales fue moderado, los requisitos del puesto 49,3% y la compensación por desempeño (61,2%).

Afirmamos, que el estrés laboral es aquella reacción que tiene una persona ante cualquier exigencia y presión en el trabajo, las mismas que no están ajustadas a sus conocimientos y aptitudes, poniendo a prueba su capacidad para afrontar una determinada situación, por tanto, es el resultado de desequilibrio ante tanta presión y exigencias a las que se enfrenta una persona, poniendo en tela de juicio sus aptitudes y capacidad de respuesta.

Por otro lado, los resultados obtenidos en el objetivo específico primero, en la dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, fue de nivel medio con 54%, seguido de un nivel bajo con 37% y alto con un 8% respectivamente, referente a lo mencionado se encontró en la investigación de Chávez en el 2019, en Lima-Perú, en donde se contrastó que el 91% de los riesgos psicosociales fue moderado, los requisitos del puesto 49,3% y la compensación por desempeño (61,2%). Conclusión, condiciones de trabajo inadecuadas, la alta carga de trabajo, la naturaleza del trabajo insuficientes, la interacción social y la organización deficientes las cuales aumentan la presión de trabajo.

Dentro de este contexto, se entiende que los factores psicosociales laborales dentro de las condiciones de trabajo, son aquellas características objetivas en donde el área determinada de trabajo puede constituir un riesgo para la salud

según las exigencias que se encomienden al no tener capacidad de respuesta y desempeño.

Asimismo, los resultados obtenidos en el objetivo específico segundo, en la dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, fue de nivel medio con un 37%, seguido del nivel alto con 35% y bajo con un 27%, referente a lo mencionado se encontró relación en los resultados en la investigación de Broncano en el 2018, en Lima-Perú, en donde el 74% de los factores de riesgo psicosocial fue moderado, seguido del 72% mucha carga de trabajo, el 64% requieren trabajo y el 52% de los que tienen baja presión laboral. Conclusión: los factores de riesgo psicosocial están asociados con el estrés laboral y deberían ser tratados con más cuidado en la formación para mejorar la salud mental y tratar bien el estrés.

Como también, los resultados obtenidos en el objetivo específico tercero, en la dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, fue de nivel alto con un 40%, seguido del nivel medio con 34% y bajo 25%, referente a lo mencionado se encontró en la investigación de Portilla en el 2017, en Lima-Perú, en donde el 51,7% de ellos mostraron nivel medio, el 60% de los factores de control mostraron bajo, el 48,3% de los empleados reportaron un alto nivel de estrés en el trabajo, seguido de un promedio de 43.3%.

Por tanto, los resultados obtenidos en el objetivo específico cuarto, en la dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, se encontró 37% en nivel medio, 34% bajo y 28% alto, ello guarda relación en el estudio de Águila, en donde se tiene que las exigencias laborales tienen a generar estrés laboral el cual genera un 68%.

En tal sentido, los resultados obtenidos en el objetivo específico quinto, en la dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, fue de nivel alto con un 42%, seguido del nivel medio con 37% y bajo con 20%, ello guarda relación con el estudio de Aldrete y Gonzales en México, en donde el 45% de los enfermeros tuvieron reportes negativos de factores psicosociales y un alto estrés con 36%.

Finalmente, los resultados obtenidos en el objetivo específico sexto, en la dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú, es de nivel alto con un 52%, seguido del nivel medio con 34% y bajo con 13%, en tanto Castillo y Torres en su investigación concluye que el 33% de los enfermeros sufre de estrés, ello ligado a las actividades laborales y familiares.

Los profesionales de la salud, entre ellos los enfermeros han sido objeto de numerosos estudios que ponen en manifiesto el estrés laboral que sufren en base a las exigencias que se les somete, estrés el cual es mantenido de forma crónica y que corto o largo plazo pueden propiciar la aparición del denominado Síndrome de Burnout.

Por tanto, mediante la teoría de enfermería de Newman, la presente investigación se asocia fundamentalmente en la planificación preventiva del estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en donde la investigación y sus resultados pretenden a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial y detectar precozmente sus síntomas desde la perspectiva de enfermería, ya que ante la exposición a tales peligros es altamente dañina para la salud de los trabajadores, aunque como su nombre lo indica, son una fuente de riesgo porque si las personas usan estrategias de afrontamiento funcionales, podrán manejar las situaciones de trabajo para eliminar los riesgos.

En nuestro punto de vista, los diversos modelos que existen sobre el estrés laboral han tratado de delimitar y explicar la relación completa entre los factores psicosociales y el estrés, dicho modelo es el de Newman, la cual es la más utilizada dentro del área de la salud, relacionada con el trabajo la cual constituye uno de los principales modelos y fuentes del estrés laboral, la cual proviene de dos características importantes básicas como lo es las demandas laborales y el control que se tiene sobre las emociones.

VI. CONCLUSIONES

1. En base a nuestro objetivo general el presente estudio determinó que el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en su dimensión condiciones de trabajo es de nivel medio con 37%, carga de trabajo de nivel medio con 37%, características de la tarea de nivel alto con 40%, exigencia laboral de nivel medio con 37%, interacción social y organizacional de nivel alto con 42% y remuneración de nivel alto con 52% en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021.
2. En cuanto al objetivo específico primero, se identificó que el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial con su dimensión condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, es de nivel Medio con 37%.
3. En cuanto al objetivo específico segundo, se identificó que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, es de nivel Medio con 37%.
4. En cuanto al objetivo específico tercero, se identificó que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, es de nivel Alto con 40%
5. En cuanto al objetivo específico cuarto, se identificó que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, es de nivel Medio con 37%.
6. En cuanto al objetivo específico quinto, se identificó que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, es de nivel Alto con 42%.
7. En cuanto al objetivo específico sexto, se identificó que el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021, es de nivel Alto con 52%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda en base a nuestro objetivo general al Jefe del Centro de Salud Lauriama del Distrito de Barranca, conjuntamente con el Ministerio de Salud, tomen en cuenta los resultados de nuestra investigación para realizar gestiones en niveles de salud ocupacional y seguridad en el trabajo con el fin de ser críticos y de ayudar a controlar el manejo del estrés en las enfermeras que laboral en dicho Centro de Salud.
2. Se recomienda al Jefe del Centro de Salud Lauriama, hacer que el personal de enfermería participe, organice y desarrolle actividades en donde se tenga una buena relación con todo el equipo de trabajo para de esta forma optimar el nivel de estrés laboral.
3. Se recomienda a la jefatura del Centro de Salud Lauriama, crear programas de motivación y seguimiento a todo el personal de enfermería con el fin de liberar y controlar las recargadas horas de trabajo, promoviendo y aprovechando las políticas públicas del estado, incentivando al trabajo remoto y un giro gradual en las áreas que cada personal en la que desempeña sus funciones.
4. Se recomienda a los estudiantes de enfermería que laboren dentro de las áreas de salud, manejar los niveles de estrés mediante técnicas recreativas para poder tener un buen desempeño de sus funciones dentro del área de trabajo.
5. Se recomienda en cuanto a las exigencias laborales, éstas deben de ser equitativas dentro de las áreas y funciones que desempeñan los profesionales de la salud, el cual les permita dentro de sus horarios de trabajo poder desarrollar sus habilidades y culminar su jornada de manera eficiente.
6. Se recomienda a las autoridades del Centro del Centro de Salud Lauriama permitir el dialogo abierto entre sus trabajadores lo cual permita que se desarrollen y tomen medidas preventivas en cuanto al majeo de estrés y su interacción con todo el personal.
7. Se recomienda a las autoridades del estado y del Centro de Salud Lauriama, retribuir de manera efectiva a los trabajadores que desempeñen una buena función de sus actividades, mediante incentivos que promuevan un buen desempeño.

REFERENCIAS

- (1) Oficina Internacional de Trabajo (OIT). Factores psicosociales en el trabajo incidencia, naturaleza y prevención. Ginebra: Comité Mixto OIT-OMS; 2019.
- (2) Organización Mundial de la Salud (OMS). La organización del trabajo y el estrés Washington DC: biblioteca de la OMS; 2004.
- (3) Academia Estadounidense Americana de Neurología. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo México: TNO Work and Employment; 2008.
- (4) La Republica. [Online]; 2020. Acceso 25] de Febrerode 2022. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20en%20Jap%C3%B3n%20el,desde%20que%20comenz%C3%B3%20la%20pandemia.>
- (5) Vega, M; Fuentealba, N; Sigoña, M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores. 2013; 21(2).
- (6) Sanchez K; Ponce R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). -Instituto de Gestión de Servicios de Salud. 2015.
- (7) Arce R, et al. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2020; 29(1).
- (8) Bernal H. Riesgos psicosociales y estrés laboral Sociales FdCHy, editor. Bogotá: Fundación Universitaria los Libertadores; 2018.

- (9) Aldrete M, et al. Factores Psicosociales Y Estrés En Personal De Enfermería De Un Hospital Público De Tercer Nivel De Atención. Revista de Salud Pública y Nutrición. 2016; 15(3).
- (10) Castillo I, et al. Estrés laboral en enfermería y factores asociados (Colombia). Universidad de Cartagena. 2017; 30(1).
- (11) Del Águila A. Evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia con el desempeño laboral del personal asistencial del centro de salud de Morales. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín; 2019.
- (12) Chávez J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento Posgrado EUD, editor. Lima – Perú: Universidad Nacional Feredico Villareal; 2020.
- (13) Broncano J. factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú Médicas FDC, editor. Trujillo – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
- (14) Abanto M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 Salud MeGdlSdl, editor. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
- (15) Portilla N. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017 Salud MeGdlSdl, editor. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
- (16) Sánchez J. Estrés laboral. Hidrogénesis. 2010; 8(2).
- (17) López et al. Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno Organizacional Economicas FdC, editor. San Rafael, Mendoza : Universidad Nacional de Luyo; 2013.

- (18) Carvajal R y Hermosilla S. Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011; 57(11).
- (19) Marín A y Usma L. EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE *Medicina FD*, editor. Medellín: Observatorio De La Salud Pública; 2012.
- (20) Gómez A. El estrés laboral: una realidad actual México: Grupo Flextronics Campus Norte; 2008.
- (21) Obervatorio de Riesgos Psicosociales. [Online]; 2021. Acceso 25] de Febrerode 2022. Disponible en: <http://observatorioriesgospsicosociales.com/blog/el-estr%C3%A9s-laboral-cr%C3%B3nico-y-sus-consecuencias-para-la-salud-de-los-trabajadores>.
- (22) Muñoz G. Mascia. [Online]; 2022. Acceso 25] de Febrerode 2022. Disponible en: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>.
- (23) Rodríguez, C., Oviedo, A., Vargas, M., Hernández, V. y Pérez, M. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en Humanidades*. 2009; 1(19).
- (24) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales Madrid, España: INSHT; 2004.
- (25) Organizacion Mundial de la Salud. Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades. Trastornos mentales y del comportamiento. Criterios Diagnósticos de investigación. Ginebra - Suiza: OMS; 1997.
- (26) Posada, E. La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Rev. CES Salud Pública*. 2011; 2(1).
- (27) Atalaya, M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo.. *Industrial Data*. 2011; 2(4).

- (28) Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. La organización del estrés y el trabajo Nottingham - Inglaterra: OMS; 2004.
- (29) Houtman, I et al. Sensibilización sobre estrés laboral en los países endesarrollados. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. 6th ed. Ginebra - Suiza: OMS; 2008.
- (30) Fernández, J. La negociación Colectiva en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Secretaria de salud laboral y medio ambiente. Observatorio de riesgos psicosociales UGT-CEC. 2015; 2(1).
- (31) França, A. y Rodrigues L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 3rd ed. São Paulo - Brasil: Atlas; 2005.
- (32) Moncada, S et al. Archivos de prevención de riesgos laborales. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. 2005; 8(1).
- (33) López, L et al. El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. Revista CES Salud Pública. 2012; 3(2).
- (34) Durán. M. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración. 2010; 1(1).
- (35) Moreno y Baez. Definición de Factores de Riesgo Psicosocial. [Online]; 2010. Acceso 25] de Febrerode 2022. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>.
- (36) Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo La Plata: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET/; 2015.
- (37) Organización Internacional del Trabajo. SOS estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. 1st ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2000.

- (38) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Factores de riesgo psicosocial. 1st ed. Ginebra; 2017.
- (39) Cox, T. Assessment of Psychosocial Hazards at work. Baffis Lane. 2nd ed. Inglaterra: John Wiley & Sons; 1996.
- (40) Gil-Monte, P. Psicopsicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. 2nd ed. Madrid - España: Pirámide; 2014.
- (41) Lahera, M. Factores psicosociales. 5th ed. Laboral. INdS, editor. España: Navarra; 2002.
- (42) Moncada, S. Salud Laboral. 8th ed. Madrid - España: McGraw-Hill Interamericana; 1998.
- (43) González, D.; Giachero, S. y Delgado, S. Riesgos psicosociales en ellugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. Ciencias Psicológicas. 2012; 6(1).
- (44) Feldman, R. Psicología con aplicaciones en países de habla hispana. 5th ed. México: Mcgraw Hill.; 2010.
- (45) Rentería, J et al. Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción. Perspect Psicol. 2008; 5(1).
- (46) Charria, V. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.. Revista Facultad Nacional Salud Pública. 2011; 29(4).
- (47) Gil-Monte. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional Valencia, España: Universitat de València; 2012.
- (48) Osorio, J., y Cárdenas, L. Work stress: a review study. [Online].; 2020. Acceso 25] de Febrero de 2022. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>.

- (49) Betty Neuman. Modelo de Sistemas. Enfermería Global. 2015; 15(41).
- (50) Hernandez, Fernandez y Baptista. Seminario de Investigacion Cientifica. 2010;:
p. 153.
- (51) Flores J. Metodología de la Investigación Lima - Peru: UNMSM; 2000.
- (52) Ramírez J. Metodologia de Investigacion. 3rd ed. Word C, editor. Mexico: Gc
Wird; 2013.
- (53) Chavez. Metodología de la Investigación Lima - Peru: Edt. UNMSM; 2000.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Estrés Laboral	Moncada y Llorens, mencionaron que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales a ciertos aspectos desfavorables o dañinos relacionados al contenido, la organización o el entorno laboral. (22)	Son aquellas reacciones emocionales que producen tensión en un individuo cuando considera que una situación o exigencia laboral está por arriba de sus capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional. - Despersonalización. - Falta de Realización Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés. - Agotamiento Físico. - Actitudes Negativas hacia el Trabajo. - Trato Impersonal hacia los Pacientes y los Compañeros de Trabajo. - Autoevaluarse negativamente. - Impuntualidad. - Ausentismo. 	Nominal
Variable independiente: Factores de Riesgos Psicosociales	Son situaciones que se hallan en el entorno laboral y que de manera implícita se relaciona con la institución, la forma de trabajo y la realización de las tareas, y que poseen la capacidad para incidir en la salud física, psíquica y social del personal y en el desempeño de la institución. (20)	Son aquellas condiciones o características individuales que se presentan en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social.	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de Trabajo. - Carga de Trabajo. - Características de la Tarea. - Exigencia Laboral. - Interacción Social y Organizacional. - Remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Temperatura - Mala Higiene - Exposición a Polvos - Exposición a Microorganismos - Hacinamiento en Cada Ambiente - Equipo y Material Necesario. - Exceso de Actividades. - Demandas Laborales. - Jornada de Trabajo. - Vacaciones. - Pocas Tareas. - Trabajo Repetitivo. - Proyectos. - Responsabilidad. - Especialidad. - Tarea Compleja. - Alto Grado de Concentración. - Posturas Incómodas. - Verbalización. - Esfuerzo Visual. - Creatividad e Iniciativa. - Bonos de Productividad. - Dificultad en las Relaciones. - Grupos de Trabajo. - Problemas de Comunicación. - Toma de Decisiones. - Eficacia de Desempeño. - Insatisfacción. - Inconformidad con el Salario. - Insatisfacción con el Sistema de Prestaciones. - Estabilidad Económica. 	Nominal

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	SUPUESTOS JURIDICOS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	FUENTES PARTICIPANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General :</p> <p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>Objetivo General :</p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021.</p>	Implícita	Variab e Depend iente: ESTRÉS LABO RAL	Moncada y Llorens, mencionaron que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales a ciertos aspectos desfavorables o dañinos relacionados al contenido, la organización o el entorno laboral. (22)	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional. - Despersonalización. - Falta de Realización Personal 	40 profesionales de la salud, del Centro de Salud Lauriam a.	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta Virtual <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario Virtual
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión</p>		Variab e Indepe ndiente : FACTO RES DE RIESG O PSICO SOCIA L	Son situaciones que se hallan en el entorno laboral y que de manera implícita se relaciona con la institución, la forma de trabajo y la realización de las tareas, y	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de Trabajo - Carga de Trabajo - Característica 		

<p>condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>n condiciones de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021.</p>			<p>que poseen la capacidad para incidir en la salud física, psíquica y social del personal y en el desempeño de la institución. (20)</p>	<p>s de la Tarea.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigencia Laboral . - Interacción Social y Organizacional. - Remuneración . 		
<p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión carga de trabajo en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca</p>						

<p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>a, Perú 2021.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión característica de la tarea en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021.</p>					
<p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión</p>	<p>a, Perú 2021.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de</p>					

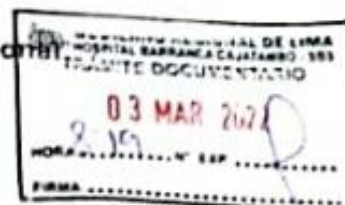
<p>exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>riesgo psicosocial con su dimensión exigencia laboral en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021.</p>						
<p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión interacción social y organizacional en enfermeras del</p>						

<p>¿Cuál es nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021?</p>	<p>Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral según el factor de riesgo psicosocial con su dimensión remuneración en enfermeras del Centro de Salud Lauriam a en Barranca, Perú 2021.</p>						
---	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 03: CARTA DE PRESENTACIÓN ENVIADA POR LA UNIVERSIDAD



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



LOS OLIVOS, 24 de febrero de 2022

Señor(a)
DR. JOSE DAVID MIRANDA DIAZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO Y SBS
CENTRO DE SALUD LAURIAMA
SOCABAYA SIN NÚMERO

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


De mi mayor consideración:

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

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. NOELIA VIOLETA ESTRADA PALACIOS, con DNI 42381957, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ENFERMERÍA, pueda ejecutar su investigación titulada: **"ESTRÉS LABORAL SEGÚN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD LAURIAMA EN BARRANCA, PERÚ 2021"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

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

Atentamente,


Mg. Lic. Leydi S. Fajardo Vizquerra
Coordinadora de Titulación

cc: Archivo PTUN.

ANEXO 04: CARTA DE ACEPTACIÓN



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Barranca, 24 de marzo del 2022



OFICIO N° 011. -2022-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Mg.:

LEYDI S. FAJARDO VIZQUERRA
COORDINADORA DE TITULACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA : SOLICITUD

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted., para hacerle llegar mis saludos cordiales y a la vez manifestarle que, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, informa que en relación al documento de la referencia, donde se solicita brindar facilidades para Bach. en Enfer. ESTRADA PALACIOS Noelia Violeta, estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo filial Los Olivos, con su Proyecto de Tesis: **"ESTRÉS LABORAL SEGÚN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD LAURIAMA EN BARRANCA, PERU 2021"**, la cual cuenta con el permiso de las áreas correspondientes para el desarrollo del mismo y de ésta manera optar por el título de Licenciada en Enfermería.

Asimismo se comunica que una vez concluida el proyecto de tesis, se debe dejar una copia del trabajo realizado en la Unidad de Capacitación.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal .

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS

MC. JOSÉ DAVID MIRANDA DÍAZ
CMP 19835 - FNE 11552
DIRECTOR EJECUTIVO

Folios 03
JDMD/JARV/rocio.
C.c. Archivo

ANEXO 05: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

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

Autores: Cervantes y Obispo (2021)

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

CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES:

Edad:..... años.

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

Número de Hijos:

Años de Labor en el Centro de Salud:

INSTRUCCIONES:

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

N: NUNCA

CN: CASI NUNCA

AV: ALGUNAS VECES

CS: CASI SIEMPRE

S: SIEMPRE

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

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

20.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
21.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					
22.	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas					

CUESTIONARIO QUE MIDE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

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

12.	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
13.	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su profesión					
14.	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
CARACTERÍSTICAS DE LA TAREA						
15.	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	N	CN	AV	CS	S
16.	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros	1	2	3	4	5
17.	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
18.	Participa en proyectos que no son de su interés					
19.	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20.	Realiza actividades que no son de su especialidad					
21.	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
EXIGENCIA LABORAL						
22.	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	N	CN	AV	CS	S
23.	Requiere alto grado de concentración	1	2	3	4	5
24.	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
25.	Hace uso de verbalización constante					
26.	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
27.	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28.	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulo o bonos de productividad					

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

**ANEXO 06: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
CERVANTES Y OBISPO (2020)**

PARA AMBAS VARIABLES DE FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL SE UTILIZÓ ALFA DE CRONBACH:

Se realizó una prueba piloto a 15 profesionales de la salud que laboran en el Centro de Salud de Paramonga.

Tabla 1

Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

La Eliminación por lista se basa en todas las Variables del Procedimiento.

Tabla 2

Confiabilidad Mediante Alfa de Cronbach de la Variable de Factores Psicosociales

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	40

Fuente: Base de datos SPSS de la Prueba Piloto

Se observa en la tabla 2 que el valor de Alfa de Cronbach fue de 0.929 lo cual significa que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de Casos de Estrés Laboral

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

La Eliminación por lista se Basa en todas las Variables del Procedimiento.

Tabla 4

Confiabilidad Mediante Alfa de Cronbach de la Variable de Estrés Laboral

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
,742	22

Fuente: base de datos SPSS de la prueba piloto

Se observa en la tabla 4 que el valor de Alfa de Cronbach fue de 0.742 lo cual significa que el Instrumento tiene una Confiabilidad Alta.

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Yo, participante con DNIen base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación **“ESTRÉS LABORAL SEGÚN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD LAURIAMA EN BARRANCA, PERÚ 2021”**, de las investigadoras: Bach. Estrada Palacios, Noelia Violeta y Bach. Ortiz Tello, Nelly Angélica.

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

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

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

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

Bach. Estrada Palacios, Noelia Violeta: 947577410

Bach. Ortiz Tello, Nelly Angélica: 947603985

Bach. Estrada Palacios, Noelia Violeta
DNI:

Bach. Ortiz Tello, Nelly Angélica:
DNI:

ANEXO 8: FOTOS O IMÁGENES



CUESTIONARIO QUE MIDE
EL "ESTRÉS LABORAL
SEGÚN FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL EN
ENFERMERAS DEL CENTRO
DE SALUD LAURIAMA EN
BARRANCA, PERÚ 2021"

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) -
[Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LEYDI SUSAN FAJARDO VIZQUERRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021", cuyos autores son ESTRADA PALACIOS NOELIA VIOLETA, ORTIZ TELLO NELLY ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEYDI SUSAN FAJARDO VIZQUERRA DNI: 71977614 ORCID: 0000-0003-4692-0518	Firmado electrónicamente por: LFAJARDOV el 16- 09-2022 09:20:40

Código documento Trilce: TRI - 0427743