



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en
un hospital público de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Atuncar Cuzcano, Lesly Madeley (orcid.org/0000-0002-5116-0843)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024", cuyo autor es ATUNCAR CUZCANO LESLY MADELEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 30- 07-2024 18:52:34

Código documento Trilce: TRI - 0839384



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ATUNCAR CUZCANO LESLY MADELEY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LESLY MADELEY ATUNCAR CUZCANO DNI: 45602662 ORCID: 0000-0002-5116-0843	Firmado electrónicamente por: LATUNCARCU2789 el 30-07-2024 22:32:06

Código documento Trilce: TRI - 0839386

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, quienes constituyen la fuerza y razón que me impulsan a seguir adelante para cumplir con mis objetivos trazados.

Agradecimiento

A Dios por brindarme salud, fortaleza, bienestar y perseverancia, para lograr cumplir con mi objetivo. A mis Padres por su apoyo incondicional. A mis docentes de la escuela de posgrado por sus enseñanzas brindadas, en especial al Dr. Germán Vicente Garay Flores, por su guía constante, por su tiempo y paciencia, pero sobre todo por su valioso conocimiento y experiencia compartida.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	xi
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	17
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Factores psicosociales	22
Tabla 2. Estrés laboral	22
Tabla 3. Prueba de normalidad	23
Tabla 4. Contrastación de hipótesis general	24
Tabla 5. Contrastación de hipótesis 01	24
Tabla 6. Contrastación de hipótesis 02	25
Tabla 7. Contrastación de hipótesis 03	25
Tabla 8. Contrastación de hipótesis 04	26

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del Diseño de Investigación Correlacional	18
--	----

Resumen

La investigación se sustenta con el Objetivo de desarrollo sostenible 3, enfocándose en la “salud y bienestar”; con la finalidad de contribuir a promover, mejorar y mantener la salud, calidad, y bienestar del personal de enfermería para una óptima atención. El objetivo general, establecer la relación de los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024. La metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, método hipotético deductivo y con un nivel correlacional. La población y muestra estuvo compuesta por 210 enfermeras de hospital público de Lima. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios validados basados en una escala Likert, garantizando así la fiabilidad y validez del instrumento. Los hallazgos obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico, empleando métodos descriptivos como inferenciales, con una Sig. Bil. = 0,00 < 0,05 y $r_s = 0.593$, revelando una relación significativa positiva entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Es importante gestionar de manera adecuada el ambiente, actividades laborales y relaciones interpersonales del personal de salud, para reducir los factores psicosociales inadecuados que generan estrés.

Palabras clave: Ambiente laboral, bienestar laboral, relaciones interpersonales, estrés laboral.

Abstract

The research is supported by Sustainable Development Goal 3, focusing on “health and well-being”; with the purpose of contributing to promote, improve and maintain the health, quality, and well-being of nursing staff for optimal care. The general objective, to establish the relationship between psychosocial factors and work stress of the nursing staff of a public hospital in Lima, 2024. The methodology was basic, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, hypothetical deductive method and with a correlational level. The population and sample were made up of 210 nurses from a public hospital in Lima. For data collection, validated questionnaires based on a Likert scale were used, thus guaranteeing the reliability and validity of the instrument. The findings obtained were subjected to a statistical analysis, using descriptive and inferential methods, with a Sig. Bil. = 0.00 < 0.05 and $r_s = 0.593$, revealing a significant positive relationship between psychosocial factors and work stress of nursing staff in a public hospital in Lima, 2024. It is important to adequately manage the environment, work activities and interpersonal relationships of health personnel, to reduce inadequate psychosocial factors that generate stress.

Keywords: Work environment, work well-being, interpersonal relationships, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas los factores psicosociales laborales han estado presente en los diversos puestos laborales formales e informales, debido a los niveles bajos de calidad y vida laboral fomentando así el estrés laboral. Por ello, la investigación es importante porque se evalúa en la institución de salud los niveles de factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería, ya que los trabajadores de la salud tienen más probabilidades de experimentar estrés relacionado con el trabajo. El estudio guarda relación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente con el ODS 3, enfocándose en la “salud y bienestar”; con la finalidad de contribuir a promover, mejorar y mantener la salud, calidad y bienestar del personal de enfermería para una óptima atención. Si se reduce los factores psicosociales y estrés laboral el personal de salud estaría brindando atención integral, oportuna a los pacientes, de forma que se aporta a la concentración de los ODS 3.

A nivel internacional, la salud mental de los colaboradores ha sido deteriorado por diversos factores de su entorno laboral, carga laboral excesiva, deficiencia en el control laboral y las inseguridades laboral, entre otros que afectan diversos riesgos laborales, por ello, durante el 2019 se detectaron que el 15% de adultos con edad necesaria para laborar presentaban trastornos mentales; estos factores también representan a nivel mundial una pérdida de 12 millones de días laborales por ausentismo, ansiedad y depresión, costando alrededor de 1 billón de dólares de pérdidas anuales por productividad (Organización Mundial de Salud [OMS], 2022).

Siendo el estrés una situación de preocupación y tensión mental provocados por situaciones difíciles, donde el individuo es expuesto a estos factores generando una respuesta humana natural, impulsando afrontar amenazas y desafíos de la vida cotidiana del colaborador (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, 2006); porque afecta a nivel mental y corporal, por ello, al tener demasiado estrés podrá ocasionar problemas a nivel mental y físico (Organización Mundial de Salud, 2023).

La necesidad de evaluar los factores de riesgo laboral, es un instrumento necesario con la finalidad de obtener información para diagnosticar aspectos

psicosociales de una organización o de determinadas áreas, para poder establecer diversas actuaciones de mejora para los riesgos determinados en el entorno establecido (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, s.f.).

El medio ambiente laboral físico en el sector salud, incluyendo las disposiciones del puesto laboral y cada punto de exposición a un posible agente peligroso, afectaría en sus niveles de estrés, generando así malestares psicológicos y físicos; también la carga laboral excesiva está vinculada con el estrés y salud mental, generando así ausentismo y en diversos casos diagnósticos psiquiátricos, depresión, ansiedad, entre otros trastornos mentales (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

A nivel de Latinoamérica los trastornos de salud mental en colaboradores de la salud, mediante factores psicosociales contribuyen en diversos cambios laborales negativos, reducción en los niveles de actividad, y mal rendimiento (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

Asimismo, los factores psicosociales están vinculados con cada condición laboral, con la estructura organizacional laboral, cada característica de la tarea y entornos laborales, pudiendo ser positivos o negativos, por ello, los riesgos psicosociales son evaluados en base a las condiciones laborales, donde se expone el colaborador (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina, 2022)

En el Perú, la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en agosto del 2011, contemplaba los factores psicosociales como indicadores de riesgo laboral, para así poder controlar, incentivar y evaluar las mejores prácticas con la finalidad de poder regularlas y mantener estos indicadores de manera positiva (Organización Internacional del Trabajo 2011). Asimismo, de acuerdo al art. 33 es de manera obligatoria un registro el monitoreo de agentes psicosociales, también, el art. 103 dando aprobación al art. 56 detalla la existencia de exposiciones a peligros psicosociales debido a la afectación en la salud del colaborador, generando estrés, y de manera posterior podría generar diversas sintomatologías clínicas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

En Lima el 52.2% de la población presentaron un estrés moderado – severo, debido a diversas afectaciones por la pandemia a nivel social, económico, salud y psicológico a nivel familiar y personal, además el 54.6% de las personas no logran conciliar el sueño debidamente (Ministerio de Salud, 2022).

A nivel local, las enfermeras asistenciales de un hospital público de Lima, están expuestas a diversos niveles de carga laboral variables, generando así niveles de estrés laboral, debido a su vínculo por las actividades laborales que realiza el personal de salud (Beltrán y Arévalo, 2023). Por ello, las variaciones constantes de los factores psicosociales del hospital, repercuten de manera constante en el equilibrio del ambiente laboral, las actividades y carga laboral asumidos por las enfermeras, demostrando la falta de una mejor gestión del hospital, debiendo ser evaluado de manera constante las fluctuaciones de la demanda del servicio de salud del Hospital y generar posibles cambios para mejorar la calidad laboral del personal.

Por ello, se planteó el problema general, ¿Existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?, también los problemas específicos: a) ¿Existe relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?; b) ¿Existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?; c) ¿Existe relación entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?; d) ¿Existe relación entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?

Asimismo, la justificación teórica, los factores psicosociales son determinadas en base a las actividades laborales realizadas en una institución, el ambiente laboral, dándose estos procedimientos internamente (Tovalín y Rodríguez como se citó en Uribe, 2015); asimismo, el estrés hace referencia a la exposición del colaborador a factores de riesgos psicosociales, los cuales pueden afectarlo en su salud (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Seguido, la Justificación metodológica, el estudio se realizó de manera cuantitativa debido a la necesidad de obtener datos numéricos para describir los resultados de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018); además, el estudio emplea la correlación para poder determinar los niveles de interrelación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

También, a nivel de Justificación práctica, se podrá emplear los resultados, para recomendar actividades de reducción de riesgos psicosociales asociado con la prevención del estrés, también podrá emplearse para poder contrastar con estudios a fines (Bernal, 2016).

De igual manera, la Justificación social, se emplea los resultados obtenidos y así poder demostrar la importancia de realizar estudios sobre los riesgos psicosociales como influyentes del estrés laboral, incentivando la prevención de riesgos laborales y poder reducirlo o evitarlo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Asimismo, el objetivo general es: Establecer la relación de los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024. Los objetivos específicos son: a) Establecer la relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024; b) Establecer la relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024; c) Establecer la relación entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024; d) Establecer la relación entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

A nivel internacional los antecedentes fueron, Oakman et al. (2023) examinaron el impacto de los líderes a través de su gestión de las condiciones psicosociales de trabajo en los niveles de estrés y dolor musculoesquelético de colaboradores de salud mientras trabajan desde casa. Metodología cuantitativa y correlacional. La muestra fue de 965 participantes (230 hombres, 729 mujeres, otros 6) de Australia involucrados en el estudio. El instrumento fue el cuestionario, para datos recopilados en octubre de 2020 y abril y noviembre de 2021. Determinaron, seis factores psicosociales de demandas cuantitativas, apoyo social de los directivos, confianza vertical, calidad del liderazgo, claridad de funciones, que fueron incluidos en el análisis mostraron disminuciones pequeñas pero significativas en el estrés de los empleados, aunque el aumento unitario en las demandas cuantitativas, los niveles de estrés de los empleados aumentaron, por el

contrario, los niveles de estrés de los empleados disminuyeron a medida que aumentó el apoyo social de los gerentes, observándose un patrón similar para la confianza vertical y la claridad de roles, con respecto con la ubicación del trabajo, experimentar interrupciones resultó en un aumento en los niveles de estrés en comparación con aquellos con un espacio separado, otros factores relacionados con niveles más altos de estrés incluyeron ser mujer, mientras que una mayor edad se asoció con niveles reducidos de estrés.

Además, Fleur et al. (2022) en su estudio, con el objetivo de determinar los factores psicosociales del trabajo y el agotamiento emocional en los trabajadores del sector sanitario durante y después de la pandemia. Estudio cuantitativo, longitudinal entre 2019 al 2021 de 1915 trabajadores holandeses, con instrumento cuestionario. Determinaron una correlación moderada a inferiores con coeficientes menores, siendo la mayoría mujeres, con una edad inicial de 55 a 65 años. Concluyeron, un aumento de la presión hospitalaria no tiene efectos de deterioro adicionales en las condiciones psicosociales de trabajo, aunque la autonomía laboral y las exigencias emocionales incluso mejoraron, asimismo, las condiciones de trabajo psicosociales desfavorables ya eran evidentes entre los trabajadores de la salud antes de la pandemia, y los resultados actuales muestran que estas condiciones se deterioraron durante la pandemia, siendo necesario una política centralizada en desarrollar e implementar una intervención efectiva para mejorar las condiciones psicosociales laborales de colaboradores de salud.

También, Clement (2021) analizó los factores psicosociales asociados con la salud mental del personal uniformado en campos de personas desplazadas internamente (PDI) en Nigeria. Estudio cuantitativo y no experimental. La muestra fueron 500 colaboradores. Determinaron que los factores psicosociales de la edad, apoyo social, satisfacción laboral y estrés ocupacional se asociaron significativamente con la salud mental. Además, se descubrió que el estrés ocupacional y la satisfacción laboral predecían el estado de salud mental de los participantes.

Por otra parte, Amiard et al. 2023 determinaron el estrés ocupacional y factores de riesgo psicosocial en enfermeras del turno de noche: la relación de una siesta nocturna no programada. Estudio cuantitativo y correlacional. La muestra se compuso de 83 enfermeras hospitalarias 30 del turno de mañana y 53 de noche de

Francia, con 76% y 74% mujeres de cada turno correspondiente, con edad promedio entre 36 a 39 años. Sobre su salud, estrés ocupacional y factores de riesgo psicosocial, se demostró una correlación del apoyo de los supervisores con efectos significativos positivo sólo en el grupo del turno de día: cuanto menor era el nivel de apoyo, mayores eran los niveles de angustia y ansiedad, por otra parte, el grupo de turno noche por la falta de apoyo presento niveles altos de ansiedad y angustia, generando también alta carga laboral la cual se presentó en somatizaciones cardiacas.

De igual manera, Bardhan et al. (2019) determinaron la asociación del estrés laboral con factores demográficos y condiciones laborales. Metodología cuantitativa, transversal, no experimental. La muestra fueron 42 enfermeras de un centro médico universitario. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron el estrés laboral prevaleció con una relación esfuerzo recompensa y con el compromiso excesivo de los colaboradores, también, la edad, el índice de masa corporal, los años de experiencia, el trabajo de fin de semana, las horas laborales semanales y las labores por turnos mostraron fuertes asociaciones con la relación esfuerzo recompensa y las puntuaciones de compromiso excesivo, por ello, el estrés laboral psicosocial prevalece entre las enfermeras, de acuerdo a las altas puntuaciones de esfuerzo recompensa y compromiso excesivo.

De manera similar, Babapour et al. (2022) determinaron el estrés laboral con el servicio de cuidado de las enfermeras y su calidad de vida. Estudio transversal, cuantitativo, correlacional y no experimental. La muestra fueron 115 enfermeras. El instrumento fue el cuestionario. Establecieron los efectos negativos del estrés laboral sobre la calidad laboral de la enfermera; pudiendo afectar sus actividades relacionado al cuidado, comportamientos, competencia, entre otros, repercutiendo la integridad del paciente.

Los antecedentes nacionales asociados al tema investigado fueron, Toia (2019) estudió los factores psicosociales vinculados al estrés laboral en colaboradores de un centro médico de ESSALUD de Arequipa. Metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra fueron 50 colaboradores UCI neonatal de ESSALUD. Determinaron, los indicadores de factores psicosociales con mayor repercusión en los colaboradores, la satisfacción

psicológica tuvo un nivel medio, en las labores activas representaron niveles altos y en la posibilidad de desarrollarse en la institución, también las compensaciones laborales tuvieron un nivel medio, y los ambientes laborales represento un nivel alto de repercusión psicosocial; por otra parte, los indicadores representativos del estrés fueron las presión laboral y factores laborales estresantes; por ello, los factores psicosociales vinculado con las posibilidades de desarrollo, exigencias laborales psicológicas, niveles de labores activos, y compensaciones de colaboradores están relacionados con el estrés laboral del colaborador UCI neonatal de ESSALUD.

Asimismo, Beltrán y Arévalo (2023) determinaron la relación entre la carga laboral y estrés en colaboradores de enfermería del Hospital de emergencia Casimiro Ulloa de Miraflores. Estudio cuantitativo y correlacional. La muestra fueron 70 enfermeras asistenciales del servicio de emergencias. El instrumento el cuestionario. Determinaron, más de la mitad de colaboradores presentaron un nivel medio de carga laboral, mientras que, el resto presentaron un nivel alto, estando vinculado con el nivel medio y alto de estrés laboral de las enfermeras.

También, Calderón y Rivas (2021) describieron los factores laborales y su correlación con los niveles de estrés en enfermeras de un centro médico quirúrgico. Metodología cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra fueron 70 enfermeras. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron, el estrés estuvo relacionado a los factores laborales, presente en un poco más de la mitad de los enfermeros, también los factores laborales ambientales (temperaturas inadecuadas), organizativos (sobrecarga laboral, y clima laboral negativos y factor de presión), seguido del factor contenido y exigencia laboral (control y supervisión de actividades laborales, también ritmo laboral exigente) están vinculados con el estrés laborales de enfermeros.

Además, Delgado et al. (2020) establecieron la correlación entre el estrés y desempeño del colaborador. Estudio cuantitativo y correlacional. La muestra fueron 98 colaboradores de una red de salud en Perú. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron, el estrés está asociado al rendimiento laboral en una red de salud. La muestra fueron 98 colaboradores, el mayor porcentaje de colaboradores mostraron un nivel medio de estrés laboral estando vinculado los niveles regulares del desempeño laboral que presentaron. Determinaron una correlación inversa, debido al incremento de los niveles de estrés laboral el desempeño del colaborador

reduce.

Seguido, Ortiz y Fuentes (2023) determinaron la correlación entre el estrés y cada estrategia de afrontamiento de los colaboradores de enfermería de una clínica privada. Metodología correlacional, no experimental y transversal. La muestra fueron 104 colaboradores. El instrumento fue el cuestionario. Evidenciaron, los colaboradores presentaron un nivel medio de estrés y de afrontamiento a estos factores, existiendo correlación entre el factor de estrés individual y cada estrategia de afrontamiento tomada por el colaborador, también el factor de estrés organizacional estuvo vinculado con el afrontamiento necesario tomado por el colaborador para poder realizar sus actividades laborales en el centro médico.

Por otra parte, Correa (2023) determinaron cada factor del estrés y estrategia de afrontar de enfermería para servicios de emergencia. La metodología fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra fueron 60 colaboradores. El instrumento fue el cuestionario. Establecieron, los niveles de estrés de enfermeros estuvieron con un nivel medio predominante, vinculado con un nivel medio afrontamiento utilizados por los enfermeros, mejorando así los niveles de estrés logrando así una vida saludable, pudiendo así optimizar su desempeño para la atención del paciente.

La primera variable en el presente estudio son los factores psicosociales, según Pérez et al. (2016) los factores psicosociales pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, consideración personal extrema laboral, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral.

Espino et al. (2020) los factores psicosociales están asociados con las condiciones del trabajo no favorables e inadecuadas para el colaborador, repercutiendo su consecución y logro de cada objetivo proyectado por la organización, no afectando al colaborador para que se adapte a diversas situaciones nuevas.

De acuerdo a Uribe (2015), los factores psicosociales están presente dentro de la organización mediante el ambiente laboral, conformado por un conjunto de factores interdependientes vinculados a las actividades laborales del hombre,

pudiendo ser variables y de diversas naturaleza, las cuales pueden fomentar el estrés, por ello, el sistema laboral, organización, ambiente físico del trabajo, y la adecuada interrelación del personal, está en constante variación de acuerdo a la organización, estos factores al influenciarse e interrelacionarse afectan en la salud física, mental del colaborador y el ambiente psicosocial de la organización.

El factor medio ambiente de trabajo, de acuerdo a Uribe (2015), es considerado la parte física de una organización, pero también lo que percibe el colaborador dentro de los ambientes de la organización, siendo estos aspectos los influyentes en el colaborador ya sea de manera social y personal, los cuales repercutirán en su labores e interrelaciones personales.

Otro factor, son las tareas propias del trabajo, según Uribe (2015), conformado por el control de labores, las actividades excesivas, la intensidad de las actividades, las diversas rotaciones, imprevistas de horarios y personal, la dificultad en comunicación, ambigüedad en las asignaciones de actividades, sobrecarga laboral, los cuales al tornarse negativos afectarían en la salud psicológica y física del colaborador.

Seguido, por el factor condiciones de la organización, de acuerdo a Uribe (2015), son procedimientos generados por las condiciones dentro de la organización generan diversos impactos positivos o negativos, afectando en su capacidad de respuesta a nivel cuantitativo, cualitativo y motivacional, generando riesgos psicosociales.

Asimismo, de acuerdo a Gil-Monte (2014), cada factor psicosocial dentro de las organizaciones está asociado a determinada situación y condición laboral vinculado también por las regulaciones laborales, sobrecarga laboral, desempeño de las actividades y entornos laborales, pudiendo afectar de manera directa el desempeño y salud de los colaboradores; debido a que las labores y factores organizacionales están asociados con las actividades laborales que podrán generar estrés.

Además, Gaviola et al. (2022) detallaron, son aquellas condiciones laborales vinculados con la estructura organizacional laboral, cada característica laboral y/o entornos laborales, pudiendo ser positivos o negativos podrán generar motivación, bienestar y promoción de la salud.

Seguido, Moreno y Baez (2010) lo definieron, son aquellos factores

asociados con cada condición organizacional de manera negativa o positiva, siendo amplio de acuerdo a la clasificación organizacional dependiendo del enfoque escogido, porque al obtener una condición adecuada laboral, facilitará las labores, desarrollo de cada competencia laboral y nivel alto de satisfacción laboral, la productividad, y cada estado de motivación, alcanzando así mayores experiencias y competencias profesionales.

Las teorías o modelos teóricos, que sustentan la variable factores psicosociales fueron, el modelo teórico demanda - control - apoyo social descrito Theorell y Karasek (1996), demuestra la tensión del colaborador debido al constante control de la demanda de su puesto laboral, deficientes niveles de libertad para la toma de decisión propias y exigencias psicológicas laborales, generan riesgos de presentar enfermedades cardiovasculares al colaborador; siendo necesario el apoyo social laboral para poder regular la demanda y control laboral, reduciendo así los riesgos.

Asimismo, el modelo ajuste persona – entorno de Harrison (1978), detalla las evaluaciones del individuo, mediante el vínculo de cada atributo personal y ambiente laboral, prediciendo de manera conjunta, práctica adecuada para el bienestar del individuo, debido a los datos generados se podrá detectar el déficit y planes preventivos, por ello, las ineficiencias del ajuste generadas mediante el colaborador (ajuste oferta – necesidad) y las exigencias de los entornos laborales (ajuste capacidad – capacidad), reflejándose de manera negativa o positiva de acuerdo al desajuste (como se citó en Organización Internacional del Trabajo 1998).

También, el modelo teórico desequilibrio esfuerzo-recompensa, desarrollado por Siegrist (1996), está enfocado en la reciprocidad obtenida por el individuo mediante un intercambio laboral, donde las condiciones laborales incrementadas con una reducida ganancia, es considerado un factor inadecuado para el desempeño del individuo, considerándose un factor estresante, estableciéndose en un contexto de bajas recompensas mediante controles reducidos de estatus (promoción laboral, inseguridad laboral, entre otros) vinculados con la exigencia laboral extrínseca (presión de labores entre otros) o intrínsecos (conductas laborales para afrontar situaciones, escasez de control, entre otros).

De igual manera, las dimensiones sobre los factores psicosociales, de

acuerdo a Pérez et al. (2016) se puede establecer en; primero la dimensión exigencias psicológicas, de acuerdo en Pérez et al. (2016) está compuesto por las exigencias psicológicas cuantitativas asociándose con la carga laboral necesaria y el tiempo laboral disponible para su cumplimiento, asimismo, las exigencias cognitivas psicológicas sobre la responsabilidad por las actividades laborales realizadas y procedimientos mentales (decisión, memoria, atención), también, la exigencia psicológica de ocultar emociones básicas (sorpresa, alegría, asco, miedo, tristeza, rabia) y la exigencia psicológica sensorial para emplear los diversos sentidos para estar alerta y atenta.

Seguido, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades; según Pérez et al. (2023) está influenciado por los márgenes de decisiones o autonomía del colaborador asociado con contenido y condición laboral; asimismo, con el tiempo laboral distribuido y asignado, otorgando la posibilidad de interrupción, descanso, pausa breve o vacaciones; seguido, la posibilidad de desarrollarse en el contexto laboral; por último, el sentido laboral vinculado con el colaborador y sus valores con respecto a la retribución económica otorgada por sus labores; además, de la integración organizacional, entre el colaborador y la organización de manera general.

Asimismo, la dimensión apoyo social en la organización; de acuerdo Candia y Pérez (2020) está asociado con la claridad de los roles laborales asignada al colaborador; asimismo, el conflicto de rol por mala gestión producirá conflictos de manera ética o profesional; también, la calidad de liderazgo de los encargados y la relación efectiva entre los diversos puestos laborales; mejorando así la calidad de los vínculos entre compañeros laborales.

La dimensión compensaciones; refirieron Candia y Pérez (2020) está asociado con la estima, reconocimiento, apoyo por parte de los compañeros y superiores de los esfuerzos realizados logrando un buen desempeño laboral; asimismo, la inseguridad por la condición general del contrato debido a la renovación o estabilidad, sueldo y posibles situaciones para ascenso y despido; seguido, inseguridad sobre la característica específica laboral, cambio de horario y jornada laboral.

La definición de la segunda variable estrés laboral fue descrito, por la Organización Internacional del Trabajo (2016) como aquella, que hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades propias del individuo para poder afrontar cada una de estas exigencias, siendo influenciado por el contenido del trabajo, son diversos peligros psicosociales vinculados a las condiciones laborales y de la organización; asimismo, los impactos en la carga laboral en la salud del colaborador son estudiado mediante las sobrecargas cuantitativas (las dificultades para la realización de las actividades laborales realizados) y cualitativas (las dificultades laborales) estando asociadas constantemente con el estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2016); seguido, por el contexto del trabajo, detalla los riesgos psicosociales en gestión laboral y el vínculo laboral, siendo las funciones organizativas, cultura, los roles en la organización, desarrollo del colaborador de manera profesional, los márgenes de decisiones, control, los vínculos interpersonales en los ambientes laborales, también el vínculo entre vida laboral y familiar (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Además, Magaña et al. (2023) detalló, el estrés es variable de acuerdo al ambiente y puesto laboral, afectando de manera cognitivo y fisiológico al colaborador, siendo estos trastornos a nivel emocional y de conducta.

Asimismo, Del Hoyo (2018), es considerado como las respuestas fisiológicas, psicológicas y comportamientos de los individuos los cuales intentan ajustarse y adaptarse a las diversas presiones externas e internas; por ello, el estrés surge cuando ocurren desajustes entre la organización, el puesto laboral e individuo.

Para Gil- Monte como se citó en Uribe (2016), el estrés laboral es evaluado mediante la perspectiva del colaborador, aunque podrá ser analizado por su entorno laboral, debido al exceso de presión, acoso y estrés generado por cada ambiente psicosocial laboral, por ello deberá ser identificado el estrés en el ambiente laboral, no en el colaborador.

También, Moreno y Baez (2010), los efectos del estrés, son filogenéticas para su supervivencia del individuo, mediante mecanismo de respuestas y alarma, cuando son excesivos o crónicos frecuentes, persistirán en el tiempo, arrastrando

diversos perjuicios para el individuo, siendo el resultado del agotamiento de cada recurso propio personal.

Las teorías o modelos teóricos de estrés laboral, el modelo tridimensional Burning for Work Syndrome (SQT), de acuerdo a Maslach y Jackson (1982), se da por el desgaste emocional, baja realización del individuo, despersonalización y agotamiento del individuo al realizar sus labores con personas, estos pueden ser mayormente personal de salud y educadores (como se citó en Fidalgo, 2000).

Además, el Modelo teórico enfermedad – estrés, de acuerdo a Levi y Kagan (1971), es la interacción primero con cada factor estresante con el medio ambiente generara estímulos psicológicos y sociales provocando una reacción dañina, segundo el programa psicobiológico individual es definido por el aprendizaje, experiencia y aspectos genéticos, asimismo, el tercero cada reacción de estrés fisiológico individual; estos tres factores previos combinados conducirán a una enfermedad física mental (como se citó en Organización Internacional del Trabajo 1998).

También, el Modelo teórico de estrés organizacional, desarrollado por Rosenthal, Snoeke, Wolfe y Kahn, detallaron la particularidad del estrés generado al presionar las capacidades del individuo para controlar la demanda laboral, siendo de vital importancia las interacciones del colaborador con las condiciones laborales (como se citó en Organización Internacional del Trabajo 1998).

Las dimensiones para las mediciones y evaluaciones del estrés, según Organización Internacional del Trabajo (2016), es relevante para el conocimiento de cada tipo de ocupación y cada ambiente laboral, que generan un incremento del estrés, permitiendo así diagnosticar la problemática y cada oportunidad para la elaboración de intervenciones, con la finalidad de evitar cada efecto negativo en la salud del colaborador alterando su desempeño. Considera siete dimensiones, que se indica a continuación:

El clima organizacional, según Magaña et al. (2023) está asociada a los ambientes laborales dentro de la organización, teniendo que ser regulado de manera constante, evitando así perjudicar a los colaboradores. Este clima, se compone por características que generan una calidad laboral, influyentes en el rendimiento laboral, por ello, se tiene que determinar la misión y metas en la organización, condiciones laborales, también regular la presión y tiempo laboral

(Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Seguido de la estructura organizacional, según Magaña et al. (2023) está asociado al estrés, cuando el colaborador no tiene una adecuada formación para presentar informes sobre sus actividades realizadas, también si no tiene claro las actividades, asignaciones y límites sobre un cargo específico. Está asociado a los procedimientos coordinados y determinados del capital humano a nivel jerárquico, personal y en equipo; teniendo en cuenta el liderazgo y respeto laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Además, territorio organizacional, según Magaña et al. (2023) es el espacio asignado al colaborador para que realice sus actividades, teniendo que compartir en diversas ocasiones con los compañeros de trabajo. Siendo un espacio físico a disposición y disponibilidad del colaborador con sus insumos y recursos laborales correspondientes para evitar el riesgo laboral, pudiendo de esta manera exigir un rendimiento óptimo del colaborador (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

También, tecnología, según Magaña et al. (2023) está asociado con los factores estresantes que pueda generar la tecnología en los colaboradores de la organización, debido a la importancia que tiene en la actualidad la tecnología para el desarrollo de las actividades dentro de los centros laborales. La tecnología es un material, equipo, herramienta o implemento que el colaborador deberá emplear posterior a una capacitación, para el cumplimiento de las actividades de su puesto laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

De igual manera, la influencia del líder, según Magaña et al. (2023) es relevante el impacto de los diversos estilos de liderazgo para la gestión de los colaboradores, por ello, es necesario la capacitación y formación de los líderes de la organización para desarrollar cada competencia necesaria para guiar de manera efectiva el equipo. Para ello, los puestos laborales con personal asignado deben cumplir los requerimientos necesarios de la organización, con una gestión adecuada de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos individuales e institucionales (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Asimismo, la falta de cohesión, según Magaña et al. (2023) se da dentro de un equipo laboral, donde deberá existir una unidad entre compañeros para poder realizar cada uno sus actividades para cumplir los objetivos de la organización. Es la necesidad de gestionar una consistencia y compatibilidad entre la cultura,

habilidades, principios, ética entre otras aptitudes y actitudes del colaborador, para el trabajo en equipo (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Del mismo modo, el respaldo del grupo. según Magaña et al. (2023) es el nivel de apoyo recibido por el colaborador por parte de sus compañeros en su trabajo. Para mejorar el desempeño individual y del equipo, es necesario fomentar las buenas prácticas en los equipos laborales de la organización; mejorando las interrelaciones personales, mejorando así la satisfacción del colaborador (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

El estrés está asociado con estos factores psicosociales vinculándose con las condiciones del trabajo no favorables e inadecuadas para el colaborador, repercutiendo su consecución y logro de cada objetivo proyectado.

El estrés laboral, comprende un conjunto de aspectos influyentes en el bienestar del colaborador, es variable de acuerdo al ambiente y puesto laboral, afectando de manera cognitivo y fisiológico al colaborador, siendo estos trastornos a nivel emocional y de conducta. Los factores psicosociales, el modelo teórico demanda - control - apoyo social descrito por Theorell y Karasek (1996), demuestra la tensión del colaborador debido al constante control de la demanda de su puesto laboral, deficientes niveles de libertad para la toma de decisión propias y exigencias psicológicas laborales, generan riesgos de presentar enfermedades.

El estrés laboral, el modelo teórico tridimensional Burning for Work Syndrome (SQT), de acuerdo a Maslach y Jackson, se da por el desgaste emocional, baja realización del individuo, despersonalización y agotamiento del individuo al realizar sus labores con personas. Siendo una de las principales preocupaciones de la institución la identificación y manejo de los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral, que atentan contra la salud y seguridad de sus colaboradores.

Se plantea la Hipótesis general del estudio: Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024; seguido de las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024 ; b) Existe relación significativa entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de

enfermería de un hospital público de Lima, 2024 ; c) Existe relación entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024; d) Existe relación entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio fue básico, por la obtención de información asociado a las variables del estudio, generando conocimientos sobre estas. Sánchez et al. (2018) detallaron, las indagaciones de tipo básico, está avalado con contenido teórico, contrastando los conocimientos obtenidos mediante los descubrimientos de una indagación. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), son investigaciones para obtener conocimiento asociados a una problemática delimitada por el investigador.

Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, empleando información numérica, mediante la escala de Likert asignada al cuestionario empleado. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), están asociados a un método matemático, numérico, realizando la indagación de forma secuencial con la finalidad de contrastar la suposición general del estudio.

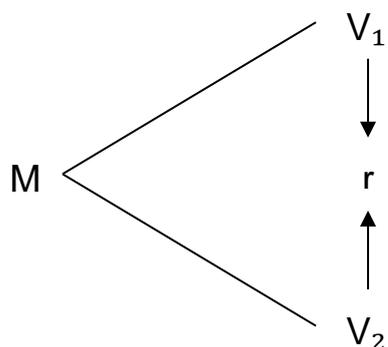
Asimismo, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, porque se recolectó la información de la muestra en un momento establecido. Refirieron Ñaupas et al. (2018), son estudios donde se obtendrá datos sobre un fenómeno y problemática, suscitados en el contexto natural, estos datos obtenidos no serán alterados por el indagador.

Se desarrolló mediante el método hipotético deductivo, estableciendo un problema general del estudio, el cual es solucionado con un supuesto específico. Definieron Sánchez et al. (2018), se establece un método de conocimiento relativo asociado a un método científico, utilizando procedimientos lógicos deductivos, iniciando con un plan o supuesto que se demostrará al terminar la indagación.

También, la indagación se realizó con un nivel correlacional, debido al empleo de dos variables, las cuales se asocian durante el análisis inferencial y descriptivo. De acuerdo a Gallardo (2017) son estudios, donde se investigan fenómenos, argumentos, eventos y hechos asociados con un particular físico o social, mediante vínculos efecto y causa, explicándose a través de la razón las condiciones de los fenómenos que manifiestan la asociación entre variables.

Figura 1

Esquema del Diseño de Investigación Correlacional



Dónde:

M: Muestra del estudio

V₁: Factores psicosociales

V₂: Estrés laboral

r: Coeficiente de correlación

Factores psicosociales. Definición conceptual, según Pérez et al. (2016) los factores psicosociales pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, consideración personal extrema laboral, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral.

Siendo, la definición operacional, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1984), los factores psicosociales se emplean para realizar evaluaciones, desarrollo e implementaciones de estrategias para atender y fortalecer la seguridad laboral mediante enfoque preventivo teniendo en cuenta los factores del puesto, jornada y funciones del puesto laboral. Empleando la información teórica, se desarrolló un cuestionario para obtener información de la muestra. Teniendo 4 dimensiones compuesta de 18 ítems con una escala de medición, escala de Likert politómica (5 valores), siendo ordinal.

Estrés laboral. Definición conceptual, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016) como aquella, que hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades

propias del individuo para poder afrontar cada una de estas exigencias, siendo influenciado por el contenido del trabajo, son diversos peligros psicosociales vinculados a las condiciones laborales y de la organización.

Asimismo, la definición operacional, según la Organización Internacional del Trabajo (2016), las mediciones y evaluaciones del estrés es relevante para el conocimiento de cada tipo de ocupación y cada ambiente laboral, que generan un incremento del estrés, permitiendo así diagnosticar la problemática y cada oportunidad para la elaboración de intervenciones, con la finalidad de evitar cada efecto negativo en la salud del colaborador alterando su desempeño. Empleando bases teóricas de desarrolló un cuestionario para obtener información con valoración numérica. Teniendo 7 dimensiones compuesta de 25 ítems con una escala de medición, escala de Likert politómica (5 valores), siendo ordinal.

Por otra parte, la población y muestra: Estuvo compuesta por 210 enfermeras del hospital público de Lima. Según Sánchez et al. (2018), es la composición de elementos pertenecientes a un conjunto escogido al criterio del indagador o con similares características.

Criterios de inclusión: Colaboradores de enfermería que se encuentren trabajando bajo cualquier modalidad de contrato en el Hospital, que laboran en diversas áreas del hospital, en cualquier turno, con disposición de aceptar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Colaboradores de enfermería que manifiesten su decisión de no participar en el estudio, que no laboren en el hospital escogido para la investigación.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), son elementos representativos de un conjunto cumpliendo cada característica necesaria para el estudio social realizado, empleado para captar información. En este caso la muestra fue no probabilística porque estuvo compuesta por la totalidad de la población, debido al criterio del investigador.

El Muestreo se desarrolló de manera no probabilística, al tomarse el total de la población empleando los criterios del investigador. Según Sánchez et al. (2018), está enfocado a utilizar los criterios del indagador, obviando los procesos al azar, con la finalidad de calcular las unidades del muestreo. Según Fidias (2017) detalló,

son indagaciones donde no existe reconocimientos de probabilidades para ser seleccionado para la muestra.

Asimismo, se utilizó como técnica, la encuesta para obtener información sobre la muestra delimitada por el indagador para la investigación. Según, Sánchez et al. (2018), son procesos realizados por conjuntos de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es la recolección de datos sobre hechos determinados.

Para el estudio, se empleó el cuestionario como instrumento. Definieron Sánchez et al. (2018), los instrumentos son técnicas para captar información, pudiendo ser un cuestionario, estas son redactadas como un interrogatorio, las cuales pueden aplicarse de forma presencial o digital. En el estudio se empleó dos cuestionarios, el primero para identificar los factores psicosociales fue una adaptación del cuestionario "SUSESIO-ISTAS 21" por Pérez, Candia y González (2016), el segundo cuestionario fue el "Cuestionario de Estrés Laboral" de la OIT-OMS" (OMS y OIT, 1984) (Véase Anexo 4).

La validez teórica del instrumento, se dio con un juicio de expertos compuesto por tres profesionales con conocimientos teórico, práctico y experiencial con conocimiento del tema o afines (Véase Anexo 5). Según Ñaupás et al. (2018), es la validez del instrumento mediante la evaluación de cada ítem, para ello se utilizó el juicio de expertos.

De igual manera, la confiabilidad se dio mediante la aplicación del instrumento a 20 enfermeras, para establecer el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach de los instrumentos (Véase Anexo 6). Estableciendo para la variable factores psicosociales un coeficiente de 0,846 para 18 ítems, demostrando de acuerdo a Tupanta et al. (2017) una confiabilidad muy alta. Asimismo, para la variable estrés laboral un coeficiente de 0,810 para 25 ítems, demostrando de acuerdo a Tupanta et al. (2017) una confiabilidad muy alta. De acuerdo a Ñaupás et al. (2018), los ítems deben ser evaluados de manera sistemática para comprobar su confiabilidad, mediante la aplicación del instrumento a diversas muestras con características similares, pero en diversos periodos, teniendo que salir un coeficiente de confiabilidad más cerca al 1, porque demostrará una confiabilidad mayor.

Asimismo, el método de análisis de datos. Se realizó primero con el análisis descriptivo empleando el Excel, donde se completó los datos obtenidos con el

cuestionario al aplicarse a la muestra, estos son analizados en el programa para poder obtener los datos descriptivos y frecuencia por los niveles de las variables, los cuales se reflejan en tablas y figuras.

Seguido por el análisis inferencial, el cual se desarrolló con el SPSS, empleando los datos del Excel por niveles de las variables y sus dimensiones, se analizó con la herramienta Kolmogorov Smirnov la normalidad de los datos, de esta manera se estableció que no son paramétricos y no tienen distribución normal, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, con la finalidad de determinar un coeficiente de correlación y significancia bilateral para validar o rechazar las hipótesis de la indagación.

Asimismo, con respecto a los aspectos éticos del estudio se aplicó cada principio de integridad de indagación, realizándose mediante la integridad, honestidad intelectual, imparcialidad y objetivo, asimismo, veracidad y justicia, responsabilidad y transparencia (CONCYTEC, 2019). Además, se consideró los códigos de ética de la UCV para respetar la integridad y autonomía de los participantes de la muestra, se tratará con respeto y mantendrá su bienestar, también la justicia, honestidad, rigor científico del indagador para demostrar su responsabilidad y competencias profesional y científica. Cuando se aplicó el instrumento, los participantes aceptaron un consentimiento informado, para respetar su autonomía y la privacidad de su respuesta e identidad, solo para la indagación. De igual manera, el indagador contó con un permiso de la institución donde se realizó la indagación, para poder recolectar los datos.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Factores psicosociales

Nivel	f	%
Alto	93	44,29%
Regular	109	51,90%
Bajo	8	3,81%
Total	210	100,00%

Se estableció en la tabla 1, el 44,29% de enfermeras presentaron un nivel alto; mientras que, el 51,90% un nivel regular y el 3,81% un nivel bajo, con respecto a la repercusión por factores psicosociales negativos.

Tabla 2

Estrés laboral

Nivel	f	%
Alto	74	35,24%
Regular	136	64,76%
Bajo	0	0,00%
Total	210	100,00%

Se estableció en la tabla 2, el 35,24% enfermeras presentaron un nivel alto; mientras que, el 64,76% un nivel regular, con respecto a la repercusión del estrés laboral.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen un comportamiento normal

H₁: Los datos no tienen un comportamiento normal

Si Sig. Bil. < 0.05 (α) se rechaza la H₀ de manera significativa, caso contrario se acepta la H₀

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variable/Dimensión	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Factores psicosociales	0.320	210	0.000
Exigencias psicológicas	0.357	210	0.000
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.322	210	0.000
Apoyo social en la organización	0.396	210	0.000
Compensaciones	0.350	210	0.000
V2: Estrés laboral	0.419	210	0.000

Una Sig. Bil. < 0.05 para las variables y dimensiones, recomienda que los datos no presentan una distribución normal; por lo que aplica Spearman para la prueba de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

H₁: Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

Tabla 4*Contrastación de hipótesis general*

			Estrés laboral
r_s	Factores psicosociales	Coef.	0.593
		Sig. Bil.	0.000
		N	210

Se aprecia el $r_s = 0,593$ que corresponde a una correlación positiva media y una Sig. Bil. = 0.000 < 0.05, se rechaza la H_0 , determinándose que las variables se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

Tabla 5*Contrastación de hipótesis 01*

			Estrés laboral
r_s	Exigencias psicológicas	Coef.	0.399
		Sig. Bil.	0.000
		N	210

Se observa el $r_s = 0,399$ que corresponde a una correlación positiva débil y una Sig. Bil. = 0.000 < 0.05, por lo cual se rechaza la H_0 , y se establece que las variables se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

H₁: Existe relación significativa entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis 02

		Estrés laboral	
r _s	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coef.	0.587
		Sig. Bil.	0.000
		N	210

El valor de $r_s = 0,587$ que corresponde a una correlación positiva media y una Sig. Bil. = $0.000 < 0.05$, se rechaza la H₀, concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

H₁: Existe relación significativa entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

Tabla 7*Contrastación de hipótesis 03*

			Estrés laboral
		Coef.	0.407
r_s	Apoyo social en la organización	Sig. Bil.	0.000
		N	210

El $r_s = 0,407$ que corresponde a una correlación positiva débil y una Sig. Bil. = 0.000 < 0.05, por ende, se rechaza la H_0 , concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación significativa entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.

Tabla 8*Contrastación de hipótesis 04*

			Estrés laboral
		Coef.	0.470
r_s	Compensaciones	Sig. Bil.	0.000
		N	210

Se aprecia el $r_s = 0,470$ que corresponde a una correlación positiva débil y una Sig. Bil. = 0.000 < 0.05, por lo cual se rechaza la H_0 , concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

IV. DISCUSIÓN

Los colaboradores de salud, tienen la responsabilidad de velar, por la salud de las personas, garantizando una atención en ocasiones ininterrumpida en los centros médicos. Teniendo que sobrellevar en varias ocasiones su propia salud mental, generados por diversos factores psicosociales contribuyendo de manera negativa en sus niveles de actividad, y mal rendimiento (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

Por ello, las variaciones constantes de los factores psicosociales del hospital, afectan de forma constante la estabilidad de la carga laboral y ambiente laboral asumido por la enfermera, requiriendo una adecuada gestión del hospital debido a la fluctuante demanda del servicio de salud y la necesidad de mejorar la calidad laboral del personal. Sobre este aspecto, el estudio de Beltrán y Arévalo (2023) refieren que las enfermeras por sus actividades laborales como personal de salud, están expuestas a diversos niveles de carga laboral, generando así niveles de estrés laboral.

Por otro lado, se estableció a través de la indagación, que el 44,29% enfermeras del hospital público de lima, presentaron un nivel alto de repercusión por factores psicosociales negativos; mientras que, el 51,90% un nivel regular y el 3,81% un nivel bajo.

Con respecto a los niveles de estrés laboral, el 35,24% enfermeras de hospital público de Lima, presentaron un nivel alto; mientras que, el 64,76% un nivel regular.

Tuvo concordancia estos resultados, con los siguientes estudios previos. Toia (2019) determinó que las enfermeras tuvieron factores psicosociales negativos, el 50% presentaron diversas exigencias psicológicas, el 62% presentaron intensa presión laboral y el 60% tuvieron factores de labor estresante. Asimismo, Beltrán y Arévalo (2023) determinaron el 36% de enfermera presentaron un nivel alto de estrés, el 57% presentaron un nivel medio de estrés estando asociado con un 31% de enfermeras con nivel alto de carga laboral y 59% con carga laboral media. También, Calderón y Rivas (2021) en su indagación establecieron de acuerdo a los factores psicosociales 78,60% presentaron sobrecarga laboral, el

64,30% comentó un clima organizacional poco saludable, el 74.30% comentaron factores negativos de control excesivo, supervisión, contenido, presión y exigencia laboral, y el 54,30% ritmo laboral exigente; por otra parte, en el ambiente laboral, el 35% de enfermeras influenciadas por factores ambientales 38,57% factores organizativos y 32,85% factores de presión presentaron nivel de estrés medio. Además, Delgado et al. (2020) determinaron que el 98% de enfermeras en su indagación tuvieron entre un nivel alto y medio de estrés laboral. Por último, Ortiz y Fuentes (2023) determinaron en su estudio un 64,4% de enfermeras tuvieron un nivel medio de estrés. Se pudo establecer en el estudio realizado y trabajos previos, una prevalencia de factores psicosociales que influyen de manera negativa la salud mental de las enfermeras y ocasionando niveles estrés altos.

En relación del objetivo general existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería (Sig. Bil. de $0,00 < 0,05$). Tuvieron concordancia con el estudio de Toia (2019) al establecer que los siguientes factores psicosociales de posibilidades de desarrollo, exigencias laborales psicológicas, niveles de labores activos, y compensaciones de los colaboradores están relacionados con el estrés laboral del colaborador ($p=0,000 < 0,05$). Asimismo, tuvieron similitud con Beltrán y Arévalo (2023) determinaron una relación de factor psicosocial carga laboral con el estrés laboral de las enfermeras ($RS= 0,554$ y $sig.<0,05$). Coincidieron los estudios con los resultados, porque una gestión adecuada de los factores psicosociales en el personal de enfermería ayudará a mejorar su salud mental, logrando reducir sus niveles de estrés, debido a una reacción fisiológica y emocional al exceder sus capacidades del personal para manejarlo. Asimismo, coincidió con Petersen et al. (2022) existe una prevalencia agotamiento emocional de las enfermeras es independiente del entorno de atención, amenazando la salud de cada enfermera y afectando de manera negativa a la organización.

A nivel teórico, los factores psicosociales estuvieron vinculados con el estrés laboral del personal de enfermería de diversos centros hospitalarios, debido a los indicadores de factores psicosociales y estrés laborales puedes repercutir de manera negativa o positiva en el desempeño laboral del personal de enfermería; siendo necesario ejecutar mejoras y cambios en la gestión de la jornada y actividades laborales del personal de salud. Se sustenta estos resultados con el

concepto de Pérez et al. (2016) de los factores psicosociales, como aquellos que pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, consideración personal extrema laboral, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral. Asimismo, Organización Internacional del Trabajo (2016) detalló que el estrés laboral, hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades propias del individuo para poder afrontar cada una de estas exigencias.

Es por ello, que existen indagaciones con resultados similares, como la realizada por Calderón y Rivas (2021) describieron una correlación de los factores laborales y los niveles de estrés en enfermeras ($p=0,000<0,05$). También, Amiard et al. (2023) quienes determinaron el vínculo del estrés ocupacional y factores de riesgo psicosocial en enfermeras ($p=0,000<0,05$). Asimismo, Bardhan et al. (2019) refirieron que el estrés laboral psicosocial prevalece entre las enfermeras, de acuerdo a las altas puntuaciones de esfuerzo recompensa y compromiso excesivo.

De acuerdo al objetivo específico 1 existe relación significativa (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$) entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería. Tuvieron concordancia con el estudio de Toia (2019) quien estableció una relación significativa del factor psicosocial exigencias psicológicas con el estrés laboral del personal de enfermería (Sig. $0,017<0,05$). Asimismo, coincidió con Misiak et al. (2020) que las condiciones psicosociales del trabajo se asociaron con la escala de bienestar y la evaluación de la calidad de vida a nivel somático y psicológico; coincidieron, las enfermeras que trabajan por turnos evaluaron son peores en todos los ámbitos, generan mayor carga física y mental, generando condiciones altos niveles de carga psicosocial y estrés. También, se asemeja con Lalkhaida et al. (2022) establecieron que las demandas psicológicas asociado con factores emocionales, agotamiento, estrés y afectando las conductas ofensivas con la calidad de vida del colaborador. Además, se asemeja con el estudio de Vallone et al. (2020) establecieron que la exigencia psicológica afecta las actividades laborales individuales generando estrés y enfermedad psicofísica de las enfermeras. De igual manera, coincidió con Sodeify y Habibpour (2020),

determinaron que los lugares de trabajo psicológicamente estresantes y desafiantes pueden poner en peligro la salud mental de las enfermeras y generar resultados profesionales adversos, debiendo los directivos de enfermería tomar medidas adecuadas para mejorar las condiciones psicológicas del lugar de trabajo y ayudar a mantener la salud mental de las enfermeras, aumentar la seguridad del paciente y la calidad de la atención.

Destacando la importancia de la exigencia psicológica que influenciará de manera fisiológicas, psicológicas y comportamientos de los individuos, e intentando ajustarse y adaptarse a las diversas presiones externas e internas. Surgiendo el estrés cuando ocurren desajustes entre la organización, el puesto laboral e individuo (Del Hoyo, 2018). Asimismo, las exigencias psicológicas cuantitativas están asociándose con la carga laboral y el tiempo laboral disponible para su cumplimiento (Pérez et al., 2016). Considerando que las actividades laborales tienen exigencias psicológicas para su cumplimiento, al tornarse negativos afectarían en la salud mental y física del colaborador (Uribe, 2015).

Respecto al objetivo específico 2 se estableció una relación significativa (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$) entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería. Los resultados son similares con el estudio de Toia (2019) quien estableció una relación significativa del factor trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral del personal de enfermería (Sig. $0,017 < 0,05$). Además, Fleur et al. (2022) detallaron que las labores activas del personal de enfermería mediante la autonomía laboral, exigencias emocionales, condiciones de trabajo variables están asociados con el incremento del estrés. De igual manera coincidió con Mátó et al. (2021) ya que, los colaboradores estaban sujetos a varios factores de riesgo psicosocial, y labores bajo un estrés mental considerable, lo que llevó a una sobrecarga de trabajo y habilidades, generando una prevalencia de problemas de salud mental. También tuvo semejanza con Moyano et al. (2022) al coincidir los colaboradores presentan síntomas psicoemocionales y fisiológicos generados por el estrés al realizar un trabajo activo y desarrollo de habilidades, generando inseguridades en los colaboradores la falta de liderazgo, apoyo social e inseguridad acerca del futuro influenciando de manera inferencial en estrés y clima laboral. Se asemejó con Babapour et al. (2022) ya que

las decisiones o autonomía del colaborador se asocian con el estrés laboral, generando efectos negativos en la calidad de vida relacionada con la salud de las enfermeras; coincidiendo, afecta el contenido, condición y tiempo laboral distribuido y asignado al colaborador afecta el desempeño de la enfermera en sus cuidados y afectan el resultado de los pacientes. También se asemejó con Orozco et al. (2019) ya que las demandas laborales de enfermería están vinculadas con las exigencias cuantificadas e intensificación laboral generando una sobrecarga laboral, debido a la variación de pacientes y actividades adicionales al cuidado del paciente.

Siendo el trabajo activo y desarrollo de habilidades un factor influenciado por las decisiones o autonomía del colaborador asociándose con el contenido y condición laboral; también con el tiempo laboral distribuido y asignado (Pérez et al., 2023). Por ello, la falta de autonomía del personal de salud, mediante una gestión inadecuada del control de labores, actividades excesivas, intensidad laboral, rotaciones imprevistas de horarios y personal, ambigüedad de labores, sobrecarga laboral generan que el trabajo activo del colaborador sea inadecuado (Uribe, 2015).

Respecto al objetivo específico 3 se estableció una relación significativa (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$) entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería. Los resultados son similares con el estudio de Toia (2019) quienes establecieron una relación significativa del factor entre apoyo social en la organización con el estrés laboral del personal de enfermería (Sig. $0,017 < 0,05$). Asimismo, Oakman et al. (2023) describieron el impacto del aumento del apoyo social de los líderes a través de su gestión de las condiciones psicosociales de trabajo está relacionado con los niveles de estrés del personal de enfermería. Además, Clement (2021) estableció que el factor psicosocial, apoyo social estuvo asociado significativamente con la salud mental de las enfermeras. Asimismo, se asemejó con Marlana et al. (2022) que la salud mental del colaborador de enfermería fue influenciado de manera negativa por falta de apoyo en la organización, demandas laborales cognitivas y temporales, seguido de niveles deficientes en el control laboral. Al respecto, coincidió con Lalkhaida et al. (2022), explicando la necesidad del apoyo social y calidad de vida entre los enfermeros, mejorando así los múltiples factores del entorno psicosocial en los hospitales que influyen en la salud general de las enfermeras. Se asemeja, con Bujacz et al. (2021)

al coincidir, las enfermeras, con poca autonomía y apoyo tienden a reportar peores resultados de salud, por ello, los análisis actuales sugieren que las enfermeras que trabajan por turnos necesitan particularmente intervenciones que aborden los entornos laborales deficientes. También, tuvo similitud con Zare et al. (2021) al identificar que los factores psicosociales necesitan un apoyo laboral por parte del directivo o encargado de la sala del centro médico, minimizando factores estresantes y reduciendo riesgo para el desarrollo de trastornos psicológicos y físicos de las enfermeras. Asimismo, coincidió con Petersen et al. (2022) la mala gestión del personal de enfermería y baja cooperación en equipo genera demandas emocionales y agotamiento independientemente al contexto de atención.

Estando asociado el factor apoyo social en la organización con la claridad del rol laborales asignado al colaborador, e influenciando negativamente por mala gestión, producirá conflictos de manera ética o profesional; este factor necesita una calidad de liderazgo adecuada y la relación efectiva entre los diversos puestos laborales (Candia y Pérez, 2020). Se sustenta los resultados con el modelo teórico demanda - control - apoyo social descrito Theorell y Karasek (1996) detallando, la necesidad del apoyo social para poder regular la demanda y control laboral, reduciendo así los riesgos laborales.

Respecto al objetivo específico 4 se estableció una relación significativa (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$) entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería. Los resultados son similares con el estudio de Toia (2019) quienes establecieron una relación significativa entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería (Sig. $0,004 < 0,05$). De igual manera Bardhan et al. (2019) determinaron el estrés laboral prevaleció con una relación esfuerzo recompensa y con el compromiso excesivo de los colaboradores. También, se asemejo con Bujacz et al. (2021) establecieron la necesidad de reconocimiento de las enfermeras que trabajan por turnos, ya que experimentan variables condiciones laborales generando un estrés constante por la sobrecarga laboral generada. Asimismo, coincidió con Cousins (2021) al determinar, las enfermeras enfrentan numerosos riesgos que afectan su calidad de vida debido al estrés en el lugar de trabajo, las interacciones diarias con personas con discapacidad intelectual y las demandas organizacionales; siendo necesario un reconocimiento y apoyo por parte

de sus superiores. También coincidió con Vinstrup et al. (2021) al describir que los trabajadores de alto nivel, con trabajos físicamente exigentes, al ser evaluados de manera negativa por parte de la organización generan altas puntuaciones de estrés. Asimismo, tuvo similitud con Orozco et al. (2019) es necesario una remuneración adecuada por las labores por turnos son factores constantes que, afectando de manera mental, física y en su calidad de servicio. También, Lalkhaida et al. (2022) coincidió con el estudio al determinar una correlación positiva entre reconocimiento y el estrés laboral.

Los resultados, sustenta la estima del colaborador con el reconocimiento, apoyo por parte de los compañeros y superiores de los esfuerzos que realiza; e incentivando un buen desempeño laboral; caso contrario, una mala gestión de compensación generaría una inseguridad por la inestabilidad laboral, sueldo inadecuado, mala gestión de la jornada laboral (Candia y Pérez, 2020). Se sustenta con el modelo teórico desequilibrio esfuerzo-recompensa, desarrollado por Siegrist (1996), estando enfocado en la reciprocidad obtenida por el individuo mediante un intercambio laboral, donde la exigencia de labores con una reducida compensación, es considerado un factor inadecuado para el desempeño del individuo.

V. CONCLUSIONES

Se estableció una relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024 (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$). Se infiere la importancia de gestionar de manera adecuada el ambiente, actividades laborales y relaciones interpersonales del personal de salud, para alcanzar un equilibrio mínimo entre los factores psicosociales inadecuados que generan estrés.

Se determinó una relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024 (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$). Se infiere, que el personal de enfermería, aunque este calificado sus actividades y jornadas laborales influyen en su salud mental.

Se estableció una relación significativa entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024 (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$). Por ello, el personal de enfermería es consciente que realiza diversas actividades diarias, por la diversidad de casos que se presentan, el área donde están laborando y la propia jornada laboral que le asignan; surgiendo una necesidad de establecer mejores parámetros en las jornadas y actividades asignadas.

Se estableció una relación significativa entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024 (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$). La gestión asistencial y proactiva de los encargados de área, demostrarán la relevancia que tienen el personal de enfermería en su centro laboral, reduciendo sus estresores y logrando un ambiente laboral óptimo.

Se estableció una relación significativa entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024 (Sig. bilateral de $0,00 < 0,05$). Se demostró, el colaborador espera un reconocimiento en su centro laboral, se puede dar mejorando las jornadas laborales y dando una mayor autonomía al colaborador por su rendimiento.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director del hospital, realizar estudios adicionales para profundizar los niveles de factores psicosociales y el estrés; con la finalidad de realizar un plan de acción mediante capacitaciones, talleres y cursos para la prevención y reducción de los riesgos psicosociales que generan estrés en su jornada laboral diaria. El modelo ajuste persona – entorno de Harrison (1978), detalla las evaluaciones del individuo para establecer el vínculo de cada atributo personal y ambiente laboral, prediciendo de manera conjunta la práctica adecuada para el bienestar del individuo (como se citó en Organización Internacional del Trabajo 1998).

Se recomienda, a los supervisores realizar reuniones semanales, donde podrán exponer las enfermeras sus opiniones y sugerencias; con el objetivo de regular las exigencias psicológicas laborales generada por los superiores, permitiendo incrementar su bienestar y compromiso laboral. El modelo ajuste persona – entorno de Harrison (1978), detalla la importancia de evaluaciones del individuo, para establecer el vínculo de cada atributo personal y ambiente laboral, prediciendo la practica adecuada para el bienestar del individuo (como se citó en Organización Internacional del Trabajo 1998).

Se recomienda a los encargados de área mejorar la asignación de turnos y jornada laboral del personal, logrando incrementar el trabajo activo y desarrollo de habilidades, reduciendo sus niveles de estrés laboral. El Modelo teórico de estrés organizacional, desarrollado por Rosenthal, Snoeke, Wolfe y Kahn, detallaron la particularidad del estrés generado al presionar las capacidades del individuo para controlar la demanda laboral (como se citó en Organización Internacional del Trabajo 1998).

Se recomienda al personal de salud de enfermería y superiores, fomentar prácticas adecuadas; con la finalidad de integrar y fomentar el apoyo social entre compañeros de labores, mejorando su bienestar y desempeño laboral. El modelo

teórico demanda - control - apoyo social descrito Theorell y Karasek (1996) detalla la necesidad del apoyo social laboral para poder regular la demanda y control laboral, reduciendo así los riesgos.

Se recomienda a la jefatura de departamento de enfermería de la institución, realizar programas de integración social, capacitaciones asumidas por el centro médico, convenios con instituciones educativas superiores donde se podrá beneficiar el personal de enfermería y familiares de los pacientes. El modelo teórico desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), mencionó la necesidad de reciprocidad entre actividades laborales y recompensas dadas por la institución.

REFERENCIAS

- Amiard, V., Telliez, F., Pamart, F. y Libert, J. (2023). Health, Occupational Stress, and Psychosocial Risk Factors in Night Shift Psychiatric Nurses: The Influence of an Unscheduled Night-Time Nap. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20010158>
<https://www.proquest.com/docview/2761185101/BEB10677C9054BD1PQ/3>
- Babapour, AR., Gahassab-Mozaffari, N. & Fathnezhad-Kazemi, A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* 21, (75). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bardhan, R. y Byrd, T. (2023). Psychosocial Work Stress and Occupational Stressors in Emergency Medical Services. *Healthcare (Basel)*, 11(7).
<https://doi.org/10.3390%2Fhealthcare11070976>
- Bardhan, R., Heaton, K., Davis, M., Chen, P., Dickinson, D. y Lungu, C. (2019). A Cross Sectional Study Evaluating Psychosocial Job Stress and Health Risk in Emergency Department Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16183243>
<https://www.proquest.com/openview/81fe8903c925ea5e519684d05a5ead62/1?pq-origsite=gscholar&cbl=54923>
- Beltrán, M. y Arévalo, R. (2023). Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023: Workload and its relation with stress on the nursing profesional of the José Casimiro Ulloa Emergency Hospital, Peru 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2).
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*.
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion

- Brito, J., Juárez, A., Nava, M., Castillo, J. y Brito, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Revista enfermería universitaria*, 16(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2> cualitativa y mixta. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Bujacz, A., Rudman, A., Dahlgren, A., Gustavsson, P. y Tucker, P. (2021). Psychosocial working conditions of shiftworking nurses: A long-term latent transition análisis. *J Nurs Manag*, 1(8). <https://doi.org/10.1111/jonm.13430>
- Calderón, G. y Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
- Clement, L. (2021). A Study on the Psycho-social Factors Associated with the Mental Health of Uniformed Personnel in Internally Displaced Persons' Camps in Nigeria. *Community Mental Health Journal*, 57(4). <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00692-7>
<https://www.proquest.com/docview/2503198264?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Correa, W. (2023). Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia: Stress factors and coping strategies in emergency service nurses. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.840>
- CONCYTEC (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1326710-codigo-nacional-de-la-integridad-cientifica>
- Cousins, C. (2021). Workplace Psychosocial Factors, Perception of Organizational Support, and Congregate Workers' Quality of Life. *Walden University ProQuest Dissertations Publishing*. <https://www.proquest.com/openview/faf1f14b1409a4b4735fe59a01d8cdd6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Del Hoyo (2018). *Estrés laboral*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Espejo*, 14(2). <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Espino, C., Luna, M., Flores, L, Ramírez, E., Brito, M. Gómez, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 7(3). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
<https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-317.pdf>
- Fidalgo, M. (2000). *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.* <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-705-S%C3%ADndrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-o-burnout-consecuencias-evaluaci%C3%B3n-y-prevenci%C3%B3n.pdf>
- Fleur, E., Robroek, S., Burdorf, A., Oude, K. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on psychosocial work factors and emotional exhaustion among workers in the healthcare sector: a longitudinal study among 1915 Dutch workers. *Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108478>
<https://www.proquest.com/docview/2739765550/6626BA49E00C4303PQ/1>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo.* https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gaviola, S., Sapoznik, M., Contreras, A. (2022). *Factores y riesgos psicosociales del trabajo.* https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales.* https://www.academia.edu/67027828/Manual_de_Psicolog%C3%ADa_Aplicada_al_trabajo_y_a_la_prevenci%C3%B3n_de_los_riesgos_laborales

- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (2006). *Estrés. Aspectos médicos* (2ª edición) - Año 2006. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estres.-aspectos-medicos-vol.-i-y-vol.-ii->
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (s.f.). Evaluación de riesgos psicosociales. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-de-riesgos-psicosociales>
- Lalkhaida, Muhammad, D., Rahim, T., Ajmal, H. y Bibi, N. (2022). Psychosocial Risk Factors and Quality of Life Among Nurses Working in Public Sector Tertiary Care Hospitals of Peshawar, A Correlational Study. *Pakistan Journal of Health Sciences*, 3(05). <https://doi.org/10.54393/pjhs.v3i05.162>
- Magaña, M., Méndez, S. y Martínez, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta (San Salvador)*, 6(1). <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15445>
- Marlana, F., Hegna, S. y Hjemdal, O. (2022). Interpersonal stress, anxiety and depressive symptoms: Results from a moderated mediation analysis with resilience. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3) <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.07.003>
- Mátó, V., Tarkó, K., Lippai, L., Nagymajtényi, L. y Paulik, E. (2021). Psychosocial work environment risk factors among university employees – A cross-sectional study in Hungary. *Zdravstveno Varstvo; Ljubljana*, 60(1). <https://doi.org/10.2478/sjph-2021-0003> <https://www.proquest.com/docview/2474512349?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Ministerio de Salud (2022). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19.* <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Ley de seguridad y salud en*

el trabajo, su reglamento y modificatorias.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina (2022). Factores y riesgo psicosociales del trabajo.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

Misiak et al. (2020). Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses—A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390%2Fijerph17030755>

Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>

Moyano, P., Noroña, D. y Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Oakman, J., Lambert, K., Weale, V., Stuckey, R. y Graham, M. (2023). Employees Working from Home: Do Leadership Factors Influence Work-Related Stress and Musculoskeletal Pain? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043046>
<https://www.proquest.com/docview/2779510414/BEB10677C9054BD1PQ/5>

Organización Internacional del Trabajo (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de <https://higieneyseguridadlaboralcv.s.files.wordpress.com/2012/04/oit->

[enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf](https://www.who.int/es/enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Ley núm. 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=88602

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo.

<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2020). COVID 19 küresel salgını sırasında işle ilgili psiko-sosyal riskleri yönetmek.

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_750207/lang--en/index.htm

Organización Mundial de Salud (2022). Mental health at work.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de Salud (2023). Stress. [https://www.who.int/news-room/questions-and-](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress/?gclid=CjwKCAjwmbqoBhAgEiwACIjzEF-kgjKt-jFdFp_rXc6WoxdcJugaBfhlfElhJfTbczurdLSkGASRoC_m0QAvD_BwE)

[answers/item/stress/?gclid=CjwKCAjwmbqoBhAgEiwACIjzEF-kgjKt-jFdFp_rXc6WoxdcJugaBfhlfElhJfTbczurdLSkGASRoC_m0QAvD_BwE](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress/?gclid=CjwKCAjwmbqoBhAgEiwACIjzEF-kgjKt-jFdFp_rXc6WoxdcJugaBfhlfElhJfTbczurdLSkGASRoC_m0QAvD_BwE)

Organización Mundial de Salud y Organización Internacional del Trabajo (1984). Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

https://www.academia.edu/36832501/Cuestionario_sobre_el_estr%C3%A9s_laboral_de_la_OIT_OMS

Organización Panamericana de la Salud (2023). Protecting the mental health of health care workers. <https://www.paho.org/en/protecting-mental-health-health-care-workers>

Orozco, M., Zuluaga, Y. y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana De Enfermería*, 18(1), <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

Ortiz, O. y Fuentes, C. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616

Petersen, J., Wendsche, J. y Melzer, M. (2022), Nurses' emotional exhaustion: Prevalence, psychosocial risk factors and association to sick leave

- depending on care setting—A quantitative secondary análisis. *Journal of Advanced Nursing*, 79(1). <https://doi.org/10.1111/jan.15471>
- Pérez, J. Candia, M. y González, D. (2016). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. https://www.suseso.cl/605/articles-20009_archivo_02.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Secretaría de Gobernación de México (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 2. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547031/>
- Sodeify, R. y Habibpour, Z. (2020). Determining Nurses Understanding of Psychological Factors at Workplace: A Qualitative Study. *SJNMP 2020*, 5(4). <http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-277-en.html>
- Theorell, T. y Karasek, R. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547038/>
- Toia, M. (2019). Factores psicosociales y estrés laboral en Trabajadores de las unidades de cuidados intensivos Neonatales de dos hospitales de Arequipa, Perú. *Revista de Postgrado SCIENTIARVM*, 5(1). DOI: 10.26696/sci.epg.0089
- Tupanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, (10). <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. <https://www.dheducacion.com/wp->

<content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Psicologia-del-trabajo-y-productividad.-Jesus-Felipe-Uribe-Prado.pdf>
- Vallone, F., Paul, A. y Clelia, M. (2020). Work-related stress and wellbeing among nurses: Testing a multi-dimensional model. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(4). <https://doi.org/10.1111/jjns.12360>
- Vinstrup, J., Meng, A., Sundstrup, E. y Andersen, L. (2021). The Psychosocial Work Environment and Perceived Stress among Seniors with Physically Demanding Jobs: The SeniorWorkingLife Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147437>
<https://www.proquest.com/docview/2554543366?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Zare, A., Choobineh, A., Hassanipour, S. y Malakoutikhah, M. (2021). Investigation of psychosocial factors on upper limb musculoskeletal disorders and the prevalence of its musculoskeletal disorders among nurses: a systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(5). <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01654-6>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024.

APELLIDOS Y NOMBRES: Atúnkar Cuzcano, Lesly Madeley

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Factores psicosociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rangos
¿Existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?	Establecer la relación de los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.	Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.	Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo con tranquilidad y al día. - Toma de decisiones difíciles. - Desgaste emocional. - Emociones guardadas y no expresadas. - Constante atención del trabajo. 	18	Ordinal	(18 - 42) Bajo (43 - 67) Regular (68 - 90) Alto
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo. - Interacción en el trabajo. 			

				<ul style="list-style-type: none"> - Aprender cosas nuevas. 			
			<p>Apoyo social en la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad de tareas. - Realización de tareas diferentes. - Recibir ayuda del jefe. - Ayuda del compañero. 			
			<p>Compensaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por estabilidad laboral. - Cambio de actividad tareas. - Reconocimiento laboral. 			

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Estrés laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rangos
<p>¿Existe relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?</p> <p>¿Existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?</p>	<p>Establecer la relación entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p> <p>Establecer la relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p>	<p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de metas y misión de la empresa. - Claridad de la forma de trabajo de la empresa. - Impacto de las políticas generales de la empresa en el desempeño. - Existencia de dirección y objetivos en la empresa. 	<p>25</p>	<p>Ordinal</p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) La mayoría de las veces</p> <p>(3) Algunas veces</p> <p>(2) Solo unas pocas veces</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>(25 - 58)</p> <p>Bajo</p> <p>(59 - 93)</p> <p>Regular</p> <p>(94 - 125)</p> <p>Alto</p>

<p>¿Existe relación entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?</p> <p>¿Existe relación entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024?</p>	<p>Establecer la relación entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p> <p>Establecer la relación entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p>	<p>Existe relación entre apoyo social en la organización y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación entre compensaciones y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024.</p>	<p>Estructura Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendición de informes a superiores y subordinados. - Control sobre el trabajo - Papeleo dentro de la empresa. - Respeto a jefes y subordinados en la empresa. 			
			<p>Territorio Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Control de actividades del área de trabajo. - Espacio privado en el trabajo. - Trabajo con miembros de otras áreas de la empresa. 			

			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo disponible para llevar a cabo el trabajo. - Conocimiento técnico para competir en la empresa. - Tecnología adecuada para realizar el trabajo. 			
			Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo del supervisor ante los jefes. - Respeto del supervisor. - Preocupación del supervisor por el bienestar. - Confianza en el desempeño por parte del supervisor. 			
			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración del equipo de trabajo. - Prestigio y valor del equipo de trabajo en la empresa. 			

				<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de organización del equipo de trabajo. - Presión ejercida por el equipo de trabajo. 			
			Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo de metas por parte del equipo de trabajo. - Protección del equipo frente a la demanda de trabajo de los jefes. - Ayuda técnica del equipo de trabajo 			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Estadística utilizada	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético – Deductivo Diseño: No experimental Alcance: Descriptivo- correlacional Corte: Transversal		Población: 210 Muestra: 210		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Normalidad: Kolmogorov-Smirnov Contrastación de hipótesis: Rho de Spearman Confiabilidad: Alpha de Cronbach Validez: Juicio de expertos	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Factores psicosociales	Según Pérez et al. (2016) los factores psicosociales pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, consideración personal extrema laboral, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral.	Se utilizó un cuestionario, teniendo 4 dimensiones compuesta por 18 ítems. Teniendo una escala de medición con escala de Likert politómica (5 valores), siendo ordinal.	Exigencias Psicológicas	- Trabajo con tranquilidad y al día	1	Ordinal (5) Siempre (4) La mayoría de las veces (3) Algunas veces (2) Solo unas pocas veces (1) Nunca	(18 - 42) Bajo (43 - 67) Regular (68 - 90) Alto
				- Toma de decisiones difíciles	2		
				- Desgaste emocional	3		
				- Emociones guardadas y no expresadas	4		
				- Constante atención del trabajo	5		
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	- Cantidad de trabajo	6		
					7		
				- Interacción en el trabajo	8		
					9		
				- Aprender cosas nuevas	10		
			Apoyo social en la organización	- Responsabilidad de tareas	11		
				- Realización de tareas diferentes	12		

				- Recibir ayuda del jefe	13		
					14		
				- Ayuda del compañero	15		
			Compensaciones	- Preocupación por estabilidad laboral	16		
				- Cambio de actividad tareas	17		
				- Reconocimiento laboral	18		
Estrés laboral	De acuerdo, a la Organización Internacional del Trabajo (2016) como aquella, que hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades propias del individuo para poder afrontar cada	Se utilizó un cuestionario, teniendo 7 dimensiones compuesta de 25 ítems. Teniendo una escala de medición con escala de Likert politómica (5 valores), siendo ordinal.	Clima organizacional	- Comprensión de metas y misión de la institución	1	(5) Siempre (4) La mayoría de las veces (3) Algunas veces (2) Solo unas pocas veces (1) Nunca	(25 - 58) Bajo (59 - 93) Regular (94 - 125) Alto
				- Claridad de la forma de trabajo de la institución	2		
				- Impacto de las políticas generales de la empresa en el desempeño.	3		
				- Existencia de dirección y objetivos en la institución	4		
			Estructura Organizacional	- Rendición de informes a superiores	5		
				- Control sobre el trabajo	6		
				- Papeleo dentro de la institución	7		

<p>una de estas exigencias, siendo influenciado por el contenido del trabajo, son diversos peligros psicosociales vinculados a las condiciones laborales y de la organización.</p>				- Respeto a jefes y subordinados en la institución	8		
			Territorio Organizacional	- Control de actividades del área de trabajo.	9		
				- Espacio privado en el trabajo	10		
				- Trabajo con miembros de otras áreas de la institución	11		
				- Equipo disponible para llevar a cabo el trabajo.	12		
			Tecnología	- Conocimiento técnico para competir en la institución	13		
				- Tecnología adecuada para realizar el trabajo.	14		
				- Respaldo del supervisor ante los jefes.	15		
			Influencia del líder	- Respeto del supervisor	16		
				- Preocupación del supervisor por el bienestar	17		
				- Confianza en el desempeño por parte del supervisor.	18		

			Falta de cohesión	- Colaboración del equipo de trabajo	19			
					- Prestigio y valor del equipo de trabajo en la institución	20		
					- Nivel de organización del equipo de trabajo	21		
					- Presión ejercida por el equipo de trabajo.	22		
			Respaldo del grupo	- Respaldo de metas por parte del equipo de trabajo.	23			
					- Protección del equipo frente a la demanda de trabajo de los jefes.	24		
					- Ayuda técnica del equipo de trabajo.	25		

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

Denominación	Adaptación del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21
Autor:	Pérez, Candia y González (2016).
Aplicado por:	Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley (2024)
Modificado por:	Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley (2024)
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo identificar los factores psicosociales en el trabajo.
Aplicación:	Personal de enfermería del hospital público de Lima.
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 4 dimensiones: (exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la organización). Cuenta con 18 ítems y la siguiente escala: Nunca (1), solo unas pocas veces (2), algunas veces (3), la mayoría de las veces (4), siempre (5)

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Denominación	Adaptación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS.
Autor:	Organización Mundial de Salud y Organización Internacional del Trabajo (1984).
Aplicado por:	Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley (2024)
Modificado por:	Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley (2024)
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo medir el nivel de estrés laboral.
Aplicación:	Personal de enfermería del hospital público de Lima.
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 7 dimensiones: (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión, respaldo del grupo). Cuenta con 25 ítems y la siguiente escala: Nunca (1), solo unas pocas veces (2), algunas veces (3), la mayoría de las veces (4), siempre (5).

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

El siguiente instrumento permitirá identificar los factores psicosociales en el trabajo. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

Habiendo leído las indicaciones estoy de acuerdo en participar en la investigación SI () NO ()

N°	INTERROGANTES	1	2	3	4	5
EXIGENCIAS PSICÓLOGICAS						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles?					
3	¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste?					
4	En su trabajo, ¿usted tiene que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?					
APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					

13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
15	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
COMPENSACIONES						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	¿Recibo reconocimiento por parte de mis jefes?					

Adaptación del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 por Pérez, Candia y González (2016).

Modificado por: Atúnkar Cuzcano, Lesly Madeley (2024)

Enlace: https://www.suseso.cl/605/articles-20009_archivo_02.pdf

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El siguiente instrumento permitirá medir el nivel de estrés laboral. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

Habiendo leído las indicaciones estoy de acuerdo en participar en la investigación SI () NO ()

N°	INTERROGANTE	1	2	3	4	5
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
1	Los trabajadores no comprenden la misión y metas de la organización.					
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
4	La organización carece de dirección y objetivo.					
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
7	La organización tiene demasiado papeleo.					
8	La cadena de mando no se respeta.					
	TERRITORIO ORGNIZACIONAL					
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
11	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
	TECNOLOGÍA					
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					

13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
INFLUENCIA DE LIDER						
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
16	Mi supervisor no me respeta.					
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bien personal.					
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
FALTA DE COHESIÓN						
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
22	Mi equipo me presiona demasiado.					
RESPALDO DEL GRUPO						
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					

Organización Mundial de Salud y Organización Internacional del Trabajo (1984).

Adaptación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS.

Modificado por: Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley (2024)

Enlace:

https://www.academia.edu/36832501/Cuestionario_sobre_el_estr%C3%A9s_laboral_de_la_OIT_OMS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

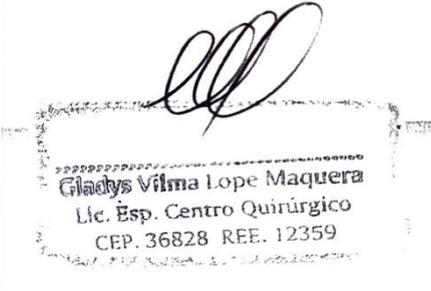
Definición de la variable: Según Pérez et al. (2016) los factores psicosociales pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral.

Adaptación del Cuestionario SUSES-ISTAS 21 por Pérez, Candia y González (2016).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Exigencias Psicológicas	Trabajo con tranquilidad y al día	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones difíciles	En su trabajo ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles?	1	1	1	1	
	Desgaste emocional	¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste?	1	1	1	1	
	Emociones guardadas y no expresadas	En su trabajo, ¿Usted tiene que guardar sus emociones y no expresarlas?	1	1	1	1	

	Constante atención del trabajo	¿Su trabajo requiere atención constante?	1	1	1	1	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	1	1	1	1	
		¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	1	1	1	1	
	Interacción en el trabajo	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	1	1	1	1	
		Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	1	1	1	1	
	Aprender cosas nuevas.	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	1	1	1	1	
Apoyo social en la organización	Responsabilidad de tareas	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	1	1	1	1	
	Realización de tareas diferentes.	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	1	1	1	1	
	Recibir ayudar del jefe.	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	1	1	1	1	
		Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	1	1	1	1	
	Ayuda del compañero.	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	1	1	1	1	
Compensaciones	Preocupación por estabilidad laboral.	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	1	1	1	1	
	Cambio de actividad tareas.	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	1	1	1	1	
	Reconocimiento laboral.	¿Recibo reconocimiento por parte de mis jefes?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable factores psicosociales
Nombres y apellidos del experto	Gladys Vilma Lope Maquera
Documento de identidad	25766448
Años de experiencia laboral	17 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital Daniel Alcides Carrión
Labor que desempeña	Enfermera especialista
Número telefónico	988891804
Correo electrónico	yohanaballadares9060@gmail.com
Firma	 <p>Gladys Vilma Lope Maquera Lic. Esp. Centro Quirúrgico CEP. 36828 REE. 12359</p>
Fecha	07/06/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

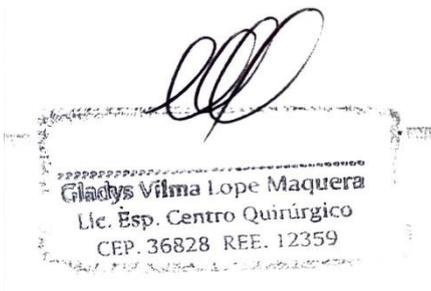
Definición de la variable: De acuerdo, a la Organización Internacional del Trabajo (2016) como aquella, que hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades propias del individuo para poder afrontar cada una de estas exigencias, siendo influenciado por el contenido del trabajo, son diversos peligros psicosociales vinculados a las condiciones laborales y de la organización.

Adaptación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Comprensión de metas y misión de la institución.	Los trabajadores no comprenden la misión y metas de la organización.	1	1	1	1	
	Claridad de la forma de trabajo de la institución.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	1	1	1	
	Impacto de las políticas generales de la empresa en el desempeño.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	1	1	1	
	Existencia de dirección y objetivos en la institución.	La organización carece de dirección y objetivo.	1	1	1	1	
Estructura Organizacional	Rendición de informes a superiores.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	1	1	1	
	Control sobre el trabajo.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	1	1	1	
	Papeleo dentro de la institución.	La organización tiene demasiado papeleo.	1	1	1	1	
	Respeto a jefes y subordinados en la institución.	La cadena de mando no se respeta.	1	1	1	1	
Territorio Organizacional	Control de actividades del área de trabajo.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
	Espacio privado en el trabajo.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo con miembros de otras áreas de la institución.	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	1	1	1	

Tecnología	Equipo disponible para llevar a cabo el trabajo.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	1	1	1	
	Conocimiento técnico para competir en la institución.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	1	1	1	
	Tecnología adecuada para realizar el trabajo.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	1	1	1	
Influencia del líder	Respaldo del supervisor ante los jefes.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	1	1	1	
	Respeto del supervisor.	Mi supervisor no me respeta	1	1	1	1	
	Preocupación del supervisor por el bienestar.	Mi supervisor no se preocupa de mi bien personal.	1	1	1	1	
	Confianza en el desempeño por parte del supervisor.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	1	1	1	
Falta de cohesión	Colaboración del equipo de trabajo.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	1	1	1	
	Prestigio y valor del equipo de trabajo en la institución.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	1	1	1	
	Nivel de organización del equipo de trabajo.	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	1	1	1	
	Presión ejercida por el equipo de trabajo.	Mi equipo me presiona demasiado.	1	1	1	1	
Respaldo del grupo	Respaldo de metas por parte del equipo de trabajo.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	1	1	1	
	Protección del equipo frente a la demanda de trabajo de los jefes.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	1	1	1	
	Ayuda técnica del equipo de trabajo.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable estrés laboral
Nombres y apellidos del experto	Gladys Vilma Lope Maquera
Documento de identidad	25766448
Años de experiencia laboral	17 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital Daniel Alcides Carrión
Labor que desempeña	Enfermera especialista
Número telefónico	988891804
Correo electrónico	yohanaballadares9060@gmail.com
Firma	 <p>Gladys Vilma Lope Maquera Lic. Esp. Centro Quirúrgico CEP. 36828 REE. 12359</p>
Fecha	07/06/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

Definición de la variable: Según Pérez et al. (2016) los factores psicosociales pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral.

Adaptación del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 por Pérez, Candia y González (2016).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Exigencias Psicológicas	Trabajo con tranquilidad y al día.	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones difíciles.	En su trabajo ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles?	1	1	1	1	
	Desgaste emocional.	¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste?	1	1	1	1	

	Emociones guardadas y no expresadas	En su trabajo, ¿Usted tiene que guardar sus emociones y no expresarlas?	1	1	1	1	
	Constante atención del trabajo.	¿Su trabajo requiere atención constante?	1	1	1	1	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo.	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	1	1	1	1	
		¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	1	1	1	1	
	Interacción en el trabajo.	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	1	1	1	1	
		Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	1	1	1	1	
	Aprender cosas nuevas.	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	1	1	1	1	
Apoyo social en la organización	Responsabilidad de tareas.	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	1	1	1	1	
	Realización de tareas diferentes.	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	1	1	1	1	
	Recibir ayudar del jefe.	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	1	1	1	1	
		Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	1	1	1	1	
	Ayuda del compañero	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	1	1	1	1	
Compensaciones	Preocupación por estabilidad laboral.	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	1	1	1	1	
	Cambio de actividad tareas.	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	1	1	1	1	
	Reconocimiento laboral.	¿Recibo reconocimiento por parte de mis jefes?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable factores psicosociales
Nombres y apellidos del experto	Linetty Irene Ore Zurita
Documento de identidad	09795227
Años de experiencia laboral	24 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	973885729
Correo electrónico	linearmando.ore@gmail.com
Firma	 Linetty Irene Ore Zurita Lic. Asistencial CEP. 020499 H.E.J.C.U.
Fecha	10/06/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: De acuerdo, a la Organización Internacional del Trabajo (2016) como aquella, que hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades propias del individuo para poder afrontar cada una de estas exigencias, siendo influenciado por el contenido del trabajo, son diversos peligros psicosociales vinculados a las condiciones laborales y de la organización.

Adaptación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Clima organizacional	Comprensión de metas y misión de la institución.	Los trabajadores no comprenden la misión y metas de la organización.	1	1	1	1	
	Claridad de la forma de trabajo de la institución.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	1	1	1	
	Impacto de las políticas generales de la empresa en el desempeño.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	1	1	1	
	Existencia de dirección y objetivos en la institución.	La organización carece de dirección y objetivo.	1	1	1	1	
Estructura Organizacional	Rendición de informes a superiores.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	1	1	1	
	Control sobre el trabajo.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	1	1	1	
	Papeleo dentro de la institución.	La organización tiene demasiado papeleo.	1	1	1	1	
	Respeto a jefes y subordinados en la institución.	La cadena de mando no se respeta.	1	1	1	1	
Territorio Organizacional	Control de actividades del área de trabajo.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
	Espacio privado en el trabajo.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo con miembros de otras áreas de la institución.	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	1	1	1	

Tecnología	Equipo disponible para llevar a cabo el trabajo.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	1	1	1	
	Conocimiento técnico para competir en la institución.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	1	1	1	
	Tecnología adecuada para realizar el trabajo.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	1	1	1	
Influencia del líder	Respaldo del supervisor ante los jefes.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	1	1	1	
	Respeto del supervisor.	Mi supervisor no me respeta	1	1	1	1	
	Preocupación del supervisor por el bienestar.	Mi supervisor no se preocupa de mi bien personal.	1	1	1	1	
	Confianza en el desempeño por parte del supervisor.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	1	1	1	
Falta de cohesión	Colaboración del equipo de trabajo.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	1	1	1	
	Prestigio y valor del equipo de trabajo en la institución.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	1	1	1	
	Nivel de organización del equipo de trabajo.	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	1	1	1	
	Presión ejercida por el equipo de trabajo.	Mi equipo me presiona demasiado.	1	1	1	1	
Respaldo del grupo	Respaldo de metas por parte del equipo de trabajo.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	1	1	1	
	Protección del equipo frente a la demanda de trabajo de los jefes.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	1	1	1	
	Ayuda técnica del equipo de trabajo.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable estrés laboral
Nombres y apellidos del experto	Linetty Irene Ore Zurita
Documento de identidad	09795227
Años de experiencia laboral	24 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	973885729
Correo electrónico	linearmando.ore@gmail.com
Firma	 Linetty Irene Ore Zurita Lic. Asistencial CEP. 020499 H.E.J.C.U.
Fecha	10/06/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

Definición de la variable: Según Pérez et al. (2016) los factores psicosociales pueden generar riesgos al interactuar contra la satisfacción laboral, rendimiento laboral, influencia de salud, cultura laboral, condición laboral, capacidad laboral, contenido laboral y ambiente laboral.

Adaptación del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 por Pérez, Candia y González (2016).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Exigencias Psicológicas	Trabajo con tranquilidad y al día.	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones difíciles.	En su trabajo ¿Usted tiene que tomar decisiones difíciles?	1	1	1	1	
	Desgaste emocional.	¿Considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste?	1	1	1	1	

	Emociones guardadas y no expresadas.	En su trabajo, ¿Usted tiene que guardar sus emociones y no expresarlas?	1	1	1	1	
	Constante atención del trabajo.	¿Su trabajo requiere atención constante?	1	1	1	1	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Cantidad de trabajo.	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	1	1	1	1	
		¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	1	1	1	1	
	Interacción en el trabajo.	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	1	1	1	1	
		Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	1	1	1	1	
	Aprender cosas nuevas.	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?	1	1	1	1	
	Apoyo social en la organización	Responsabilidad de tareas.	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	1	1	1	1
Realización de tareas diferentes.		¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	1	1	1	1	
Recibir ayudar del jefe.		¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	1	1	1	1	
		Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	1	1	1	1	
Ayuda del compañero.		Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	1	1	1	1	
Compensaciones	Preocupación por estabilidad laboral.	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	1	1	1	1	
	Cambio de actividad tareas.	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	1	1	1	1	
	Reconocimiento laboral.	¿Recibo reconocimiento por parte de mis jefes?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable factores psicosociales
Nombres y apellidos del experto	Yampier Patiño Sánchez
Documento de identidad	43705850
Años de experiencia laboral	12 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Peruana Cayetano Heredia
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	982178912
Correo electrónico	yampier.patino@upch.pe
Firma	 <p>YAMPIER PATIÑO SANCHEZ Emergencias, Desastres, Cuidados Críticos y Medevac C.I.P. 5133^o RNE/22240</p>
Fecha	10/06/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: De acuerdo, a la Organización Internacional del Trabajo (2016) como aquella, que hace referencias a diversos factores de riesgo psicosocial, siendo una demostración emocional y físico de un daño generado por desequilibrios entre cada exigencia percibida y las capacidades propias del individuo para poder afrontar cada una de estas exigencias, siendo influenciado por el contenido del trabajo, son diversos peligros psicosociales vinculados a las condiciones laborales y de la organización.

Adaptación del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima organizacional	Comprensión de metas y misión de la institución.	Los trabajadores no comprenden la misión y metas de la organización.	1	1	1	1	
	Claridad de la forma de trabajo de la institución.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	1	1	1	
	Impacto de las políticas generales de la empresa en el desempeño.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	1	1	1	
	Existencia de dirección y objetivos en la institución.	La organización carece de dirección y objetivo.	1	1	1	1	
Estructura Organizacional	Rendición de informes a superiores.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	1	1	1	
	Control sobre el trabajo.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	1	1	1	
	Papeleo dentro de la institución.	La organización tiene demasiado papeleo.	1	1	1	1	
	Respeto a jefes y subordinados en la institución.	La cadena de mando no se respeta.	1	1	1	1	
Territorio Organizacional	Control de actividades del área de trabajo.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	1	1	1	
	Espacio privado en el trabajo.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo con miembros de otras áreas de la institución.	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	1	1	1	

Tecnología	Equipo disponible para llevar a cabo el trabajo.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	1	1	1	
	Conocimiento técnico para competir en la institución.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	1	1	1	
	Tecnología adecuada para realizar el trabajo.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	1	1	1	
Influencia del líder	Respaldo del supervisor ante los jefes.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	1	1	1	
	Respeto del supervisor.	Mi supervisor no me respeta	1	1	1	1	
	Preocupación del supervisor por el bienestar.	Mi supervisor no se preocupa de mi bien personal.	1	1	1	1	
	Confianza en el desempeño por parte del supervisor.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	1	1	1	
Falta de cohesión	Colaboración del equipo de trabajo.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	1	1	1	
	Prestigio y valor del equipo de trabajo en la institución.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	1	1	1	
	Nivel de organización del equipo de trabajo.	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	1	1	1	
	Presión ejercida por el equipo de trabajo.	Mi equipo me presiona demasiado.	1	1	1	1	
Respaldo del grupo	Respaldo de metas por parte del equipo de trabajo.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	1	1	1	
	Protección del equipo frente a la demanda de trabajo de los jefes.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	1	1	1	
	Ayuda técnica del equipo de trabajo.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable estrés laboral
Nombres y apellidos del experto	Yampier Patiño Sánchez
Documento de identidad	43705850
Años de experiencia laboral	12 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Peruana Cayetano Heredia
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	982178912
Correo electrónico	yampier.patino@upch.pe
Firma	 <p>YAMPIER PATIÑO SANCHEZ Emergencias, Desastres, Cuidados Críticos y Medevac C.I.P. 5133^o RNE/22240</p>
Fecha	10/06/2024

Anexo 5. Juicio de expertos

Tabla 1

Validez de instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Criterios			
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Mg. Gladys Vilma Lope Maquera.	✓	✓	✓	✓
Mg. Linetty Irene Ore Zurita.	✓	✓	✓	✓
Mg. Yampier Patiño Sánchez.	✓	✓	✓	✓

Los instrumentos que fueron utilizados para lograr medir las variables: factores psicosociales y estrés laboral, fueron evaluadas por juicio de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

VARIABLES	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Factores psicosociales	18	0.846	Muy alta
Estrés laboral	25	0.816	Muy Alta

Se observa que los datos de las variables, de un grupo piloto de 20 usuarios, tienen un nivel de confiabilidad muy alta; por lo tanto, el instrumento es confiable. Tupanta et al. (2017)

Escala: FACTORES PSICOSOCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	18

Escala: ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	25

Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tupanta et al. (2017)

Anexo 7. Consentimiento informado

Título de la investigación: " Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024."

Investigadora: Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024.", cuyo objetivo es establecer la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Lima.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación se centra en comprender relación entre los Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024.

Los factores psicosociales laborales han estado presentes en los diversos puestos laborales formales e informales, debido a los niveles bajos de calidad y vida laboral fomentando así el estrés laboral. Por ello, la investigación es importante porque se evaluará en las instituciones de salud los niveles de factores psicosociales y estrés laboral para lograr la salud mental del personal, ya que los trabajadores de la salud tienen más probabilidades de experimentar estrés relacionado con el trabajo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera virtual de la institución de lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lesly Madeley Atúncar Cuzcano; email: lesmad2789@gmail.com y asesor Germán Vicente Garay Flores, email: gvqgarayf@yahoo.es

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Anexo 8. Carta de presentación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 05 de junio del 2024

Señor (a):

Dr. Alberto Gonzales Guzmán.

Director General:

Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.

Nº de Carta : 0078 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 05 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ATUNCAR CUZCANO, LESLY MADELEY**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Anexo 9. Carta de aprobación



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital de Emergencias
José Casimiro Ulloa

Oficina de Apoyo a la
Docencia e Investigación

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Miraflores, 26 de julio de 2024

OFICIO N° 1751 -DG-227-2024-OADI-HEJCU

Señora
LESLY MADELEY ATÚNCAR CUZCANO
Investigador Principal
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Correo: lesmad2789@gmail.com
Presente.-

Asunto : Aprobación del protocolo de investigación
Referencia : a) Informe N° 024-2024-CIEI-HEJCU
b) Constancia S/N del 22/07/24
c) Solicitud S/N del 20/06/24

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos, y en atención al documento de la referencia, **INFORME N° 024-2024-CIEI-HEJCU**, manifestarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del HEJCU, ha evaluado y aprueba el protocolo de investigación titulado: **"Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2024"**, código PI-018/2024.

En tal sentido, se adjunta:

- ♦ La constancia de aprobación, la que tendrá vigencia del 22 de julio de 2024 hasta el 31 de octubre de 2024

Finalmente, manifestar ala investigadora que debe enviar al CIEI-HEJCU el informe mensual del avance de ejecución del proyecto.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"

M.C. ALBERTO GONZÁLES GUZMÁN
Director General
CMT 47280 - RNE 28936

AGG/MEAC/wjmd

Exp: 24-012177-001

Anexo 10: Otras evidencias

Base de datos de la prueba piloto

FACTORES PSICOSOCIALES																			
	EXIGENCIAS PSICÓLOGICAS					TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN					COMPENSACIONES			
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
2	4	3	5	4	4	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	
3	3	5	2	3	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	
4	2	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
6	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
9	4	4	5	3	3	3	5	2	5	3	5	2	4	3	5	2	3	5	
10	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	2	2	2	5	
11	3	5	4	4	4	2	4	2	5	3	2	2	4	3	2	3	3	5	
12	3	2	5	3	2	2	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	
13	5	3	5	2	2	4	3	3	2	5	4	3	2	4	2	5	5	5	
14	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
18	2	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	
19	2	4	3	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	5	5	
20	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	3	2	3	3	5	

ESTRÉS LABORAL																										
	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGNIZACIONAL			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DE LIDER				FALTA DE COHESIÓN				RESPALDO DEL GRUPO			
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5
2	3	2	2	4	3	5	2	3	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	2	5	3	5	
3	4	4	5	3	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	2	
4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	5	4	
5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
6	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	3	5	
7	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	1	2	5	
8	3	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	2	5	3	5	2	4	3	5	2	3	3	3	2	5	
9	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	2	2	2	5	5	4	5	
10	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	3	2	2	4	3	2	3	3	5	5	4	5	
11	5	3	5	2	3	2	5	3	2	2	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	
12	5	4	5	5	4	3	5	2	2	4	3	3	2	5	4	3	2	4	2	5	5	4	4	5	5	
13	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	
14	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	
16	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	
17	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	
18	4	4	5	3	5	4	3	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	5	2	4	2	5	
19	4	4	2	2	2	3	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	3	2	3	3	4	3	5	5	
20	3	2	2	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	

Base de datos de los resultados

FACTORES PSICOSOCIALES																			
	EXIGENCIAS PSICÓLOGICAS					TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES					APOYO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN					COMPENSACIONES			
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	3	5	
2	5	4	4	4	3	5	2	5	2	5	5	3	2	5	4	5	5	4	
3	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	3	5	4	5	
4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	
5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	
6	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	
7	3	5	4	2	3	3	4	2	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	
8	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
10	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	
11	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	
12	2	2	4	4	3	2	4	4	1	2	3	2	1	2	4	2	1	2	
13	2	3	1	2	4	2	1	2	5	3	3	2	5	3	2	2	5	3	
14	5	3	5	3	2	5	5	3	4	3	2	5	4	3	3	5	4	3	
15	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	
16	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	
17	1	1	4	4	2	1	4	4	5	1	3	1	5	1	4	1	5	1	
18	4	5	5	1	4	4	5	1	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	
19	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	
20	2	3	3	5	3	2	3	5	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
22	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	5	3	2	3	
23	3	5	2	3	5	3	2	3	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	
24	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
26	5	5	3	3	2	5	3	3	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	
27	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	

28	2	2	4	4	3	2	4	4	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2
29	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
30	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3
31	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	4	2
32	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4
33	1	1	4	4	3	1	4	4	5	1	4	1	5	1	3	1	5	1
34	4	5	5	1	3	4	5	1	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5
35	4	5	4	5	2	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
36	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
37	5	5	3	3	2	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5
38	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2
41	4	5	4	2	3	4	4	2	5	5	2	4	5	5	3	4	5	5
42	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
43	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	2	4	5	5
44	3	2	5	5	2	3	5	5	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
45	5	4	3	2	3	5	3	2	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4
46	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5
47	3	4	4	5	2	3	4	5	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4
48	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
50	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
51	3	5	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5
52	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
53	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
54	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4
55	3	2	4	4	5	3	4	4	2	2	5	3	2	2	5	3	2	2
56	2	3	2	2	5	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
57	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
58	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	2	2	5	3	2	2
59	3	3	2	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
60	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5

61	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
62	3	2	4	4	2	3	4	4	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2
63	2	3	5	2	3	2	5	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3
64	5	3	1	3	3	5	1	3	4	3	4	5	4	3	2	5	4	3
65	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2
66	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
68	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
69	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2
70	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3
71	5	3	1	3	3	5	1	3	4	3	2	5	4	3	3	5	4	3
72	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2
73	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
74	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
75	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
76	2	2	4	4	3	2	4	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2
77	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	5	2	1	3	3	2	1	3
78	5	3	1	3	3	5	1	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3
79	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
80	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5
81	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
82	2	2	4	4	2	2	4	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2
83	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3
84	5	3	1	3	3	5	1	3	4	3	3	5	4	3	2	5	4	3
85	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2
86	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
87	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5
88	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
89	2	2	4	4	3	2	4	4	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2
90	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	4	2	1	3	2	2	1	3
91	5	3	1	3	2	5	1	3	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3
92	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	4	2
93	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4

94	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
95	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
96	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
97	2	2	4	4	3	2	4	4	1	2	4	2	1	2	3	2	1	2
98	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	4	2	1	3
99	5	3	1	3	4	5	1	3	4	3	3	5	4	3	2	5	4	3
100	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
101	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4
102	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5
103	4	5	4	5	2	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
104	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
106	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
107	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
108	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5
109	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
111	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5
112	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
114	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5
115	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	2	4	4	5	3	4	4	5
116	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5
117	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
118	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
119	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
120	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
121	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5
122	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5
123	4	5	4	5	2	4	4	5	3	5	4	4	3	5	3	4	3	5
124	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
125	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
126	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5

127	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
128	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5
129	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	2	4	3	5	3	4	3	5
130	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
131	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
132	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
133	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
134	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5
135	3	3	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5
137	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	2	4	3	5
138	4	4	3	5	2	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
139	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
140	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5
141	3	4	5	5	2	3	5	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4
142	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5
143	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	1	4	4	5	2	4	4	5
144	3	4	4	5	2	3	4	5	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4
145	2	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
146	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
147	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3
148	3	5	2	3	4	3	2	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5
149	2	5	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5
150	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4
151	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
152	3	4	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4
153	2	3	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
154	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	2
155	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
156	3	5	2	3	2	3	2	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5
157	2	5	4	5	4	2	4	5	3	5	5	2	3	5	3	2	3	5
158	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4
159	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	2	5	3	4	3	5	3	4

160	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4
161	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
162	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4
163	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
164	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	2	4	5	3	2	4
165	2	4	2	4	5	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4
166	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
167	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	5	3	2	2	1	3	2	2
168	5	2	2	2	1	5	2	2	3	2	2	5	3	2	4	5	3	2
169	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2
170	3	2	4	2	4	3	4	2	2	2	5	3	2	2	2	3	2	2
171	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2
172	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4
173	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
174	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	5	4	4	2	3	4	4	2
175	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
176	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	2
177	3	4	3	2	5	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
178	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4
179	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	5	2	4	3	5
180	5	4	3	5	2	5	3	5	3	4	2	5	3	4	5	5	3	4
181	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5
182	3	4	4	5	2	3	4	5	2	4	5	3	2	4	3	3	2	4
183	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3
184	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2
185	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3
186	3	5	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5
187	2	5	4	5	3	2	4	5	3	5	5	2	3	5	5	2	3	5
188	5	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4
189	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	1	5	3	4	4	5	3	4
190	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
191	2	5	3	4	3	2	3	4	2	4	4	5	2	4	4	2	3	5
192	5	4	2	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4

193	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
194	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4
195	5	2	4	3	3	5	3	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	2
196	5	4	5	2	5	5	5	2	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4
197	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	4	5	3	4	5	4
198	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	2	4	4	5
199	5	5	5	4	2	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5
200	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3
201	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2
202	4	4	4	3	3	4	2	2	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4
203	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4
204	3	3	3	3	5	3	3	4	2	5	3	4	2	5	4	3	3	3
205	2	3	2	5	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3
206	4	5	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	5
207	4	5	3	2	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5
208	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
209	5	1	2	3	3	5	3	3	5	5	3	4	3	2	3	5	5	1
210	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4

Estrés laboral

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGNIZACIONAL			TECNOLOGÍA			INFLUENCIA DE LIDER				FALTA DE COHESIÓN				RESPALDO DEL GRUPO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	2	4	3	5	4	3	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	1	1	4
2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	2	4	2	2	2	1	2	2	1	3
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	3	5	2	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	5	4	5	2	5	5	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	1	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5
6	5	3	4	2	3	4	2	5	3	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4
7	4	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2
8	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	2	5	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5
11	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5
12	5	2	1	2	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	4	2	5	3	2	5	3	5	3	5	5	3	3	3	4	2	1	2	3	4	4	4	3	4	2
14	2	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	5	5	5	2	2	5	3	3	2	1	2	3	5	5
15	2	2	4	2	2	4	2	5	3	3	3	4	4	4	2	5	4	3	3	2	5	3	3	3	3
16	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	1	2	3	2	4	2	3	5	4	3	3	3	3
17	2	1	5	1	1	5	1	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	5	2	4	2	5	5	5
18	3	4	4	5	4	4	5	4	2	1	2	5	5	4	2	1	5	1	4	3	4	4	4	4	4
19	1	4	3	5	4	3	5	5	2	5	3	5	4	5	4	4	4	5	2	1	5	1	2	1	2
20	4	2	3	3	2	3	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2	5	3
21	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	3	3	5	4	3	5	5	4	3
22	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2
23	3	3	5	5	3	5	5	4	1	5	1	3	5	5	1	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	5	5	1	3	2	3	1	5	1
25	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5
26	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5

27	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	5	5	5	2	3	3	3	2	3	3
28	5	2	1	2	2	1	2	4	3	2	3	2	1	2	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	2
29	4	2	3	3	2	3	3	5	3	5	5	2	5	3	5	2	1	2	3	4	4	4	3	2	3
30	2	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	5	4	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	5	5
31	2	2	4	2	2	4	2	5	3	3	3	2	4	2	3	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3
32	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	4	2	3	5	4	3	3	3	3
33	2	1	5	1	1	5	1	2	4	4	4	1	5	1	4	3	4	4	5	2	4	2	5	5	5
34	3	4	4	5	4	4	5	5	2	1	2	4	4	5	3	1	5	1	4	3	4	4	4	4	4
35	1	4	3	5	4	3	5	3	2	3	3	4	3	5	5	4	4	5	2	1	5	1	2	1	2
36	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	4	3	5	2	4	4	5	2	3	3
37	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	2	3	3	2	5	3	3	3	5	4	3	5	5	4	3
38	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	1	5	4	5	2	3	3	3	2	4	2
39	5	4	4	4	4	4	4	2	1	5	1	3	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4
40	5	3	4	2	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	1	4	4	4	1	5	5	5	1	5	1
41	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5
42	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5	1	4	5	5	4	3	4	2	4	3	5
43	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3
44	5	3	3	2	3	3	2	1	5	5	5	2	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
45	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	5	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5
46	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4
47	5	3	2	4	3	2	4	3	4	5	5	2	4	2	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	2
48	4	2	3	3	2	3	3	2	5	5	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	5
49	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	5	1	5	1	5	2	3	3	5	3	2	4	5	5	5
50	2	3	2	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	5	4	3	3	2	4	2	3	3	4	5	5
51	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	5	5	3	2	3	5	4	4
53	3	5	3	5	5	3	5	5	3	2	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5
54	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	4
55	5	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	2	3	3
56	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
58	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
59	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3

60	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	5	3	2	2	5	3	5
61	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4
62	5	3	5	2	3	5	2	5	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	2
63	4	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	2	4	4	4	2	3	3
64	3	5	4	3	5	4	3	5	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	3	3	5	2	3	3	3
65	2	2	4	2	2	4	2	5	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	2	1	3	3	2	2
66	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	2	3	3	2	4	2	3	5	4	3	3	4	3
67	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	2	4	2	5	5	5
68	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4
69	5	2	1	2	2	1	2	5	2	1	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	2
70	4	2	1	3	2	1	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	2	1	3
71	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	2	3	2	2	5	2	1	3	5	2	1	2	5	4	3
72	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	5	4	3	2	2	1	3	2	4	2
73	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	2	3	5	4	3	3	3	3
74	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	5	2	4	2	5	5	5
75	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	1	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4
76	5	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	5	5	5	3	4	4	4	2	5	5	5	2	1	2
77	4	2	1	3	2	1	3	3	5	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	1	3
78	2	5	4	3	5	4	3	5	2	4	2	3	5	2	5	2	1	3	5	2	1	2	5	4	3
79	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	5	4	3	2	2	1	3	2	4	2
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5
82	5	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
83	4	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	2	1	2	2	4	4	4	2	1	2
84	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3
85	2	1	2	1	2	4	4	4	3	3	3	2	1	2	4	5	4	3	5	2	1	3	5	4	3
86	2	1	2	1	3	3	2	1	5	5	5	2	1	3	2	2	4	2	3	5	4	3	3	3	3
87	5	4	5	4	5	5	2	1	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	2	4	2	5	5	5
88	3	3	3	3	4	4	5	4	2	1	2	2	4	2	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4
89	5	5	5	5	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	4	4	2	5	5	5	2	1	2
90	4	4	4	4	2	1	5	5	5	4	3	5	5	5	3	2	1	2	2	4	4	4	2	1	3
91	2	1	2	1	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	1	3	5	2	1	2	5	4	3
92	2	1	2	1	2	4	2	1	3	3	4	4	1	2	2	5	4	3	2	2	1	3	2	4	2

93	5	4	5	4	3	4	2	1	5	5	2	1	1	3	3	2	4	2	3	5	4	3	3	3	3
94	2	4	2	4	3	3	5	4	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	5	2	4	2	5	5	5
95	3	3	3	3	5	5	2	4	2	1	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
96	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	2	1	2
97	5	2	1	2	2	1	2	3	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	2	1	3
98	4	2	1	3	2	1	3	3	2	4	4	4	1	2	3	2	1	2	5	4	4	4	5	4	3
99	2	5	4	3	5	4	3	2	3	4	2	1	1	3	4	2	1	3	2	2	1	2	2	4	2
100	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	1	4	3	4	5	4	3	3	2	1	3	3	4	4
101	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	2	4	2	3	5	4	3	3	3	3
102	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	2	5	5	5
103	3	4	3	5	4	3	5	2	2	1	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	2	4	3	5	2	4	4	5	2	1	2
105	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	1	2	3	4	4	4	2	4	3	5	2	1	3
106	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
107	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	2	5	5	5	2	4	4	4	2	4	2
108	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	2	4	2	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4
109	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5
110	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	5
111	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5
114	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
115	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5
116	5	4	3	5	4	3	5	2	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3
117	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5
118	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5
119	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
121	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
122	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5
123	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5
124	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4

126	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
127	4	3	4	4	3	4	4	2	3	5	5	4	3	5	2	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4
128	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5
129	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
130	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
132	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
134	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4
135	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5
136	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	3	5
137	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5
140	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
141	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5
142	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3
143	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5
144	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5
145	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4
146	3	3	3	2	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4
147	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	2	3	3	5	5	5
148	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4
149	3	2	3	5	2	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	5	5
150	3	5	3	4	5	3	4	5	3	2	4	3	5	5	2	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5
151	2	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	2	3	5	3	2	4
152	5	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	2	5	3	4	2	3	3
153	4	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	2
154	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3
155	2	3	2	3	3	2	3	5	2	3	5	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5
156	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	5
157	3	2	3	5	2	3	5	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	5	5	3	2	3	4	4	4
158	3	5	3	4	5	3	4	4	3	2	4	3	5	5	3	2	3	5	4	3	4	5	2	1	5

159	2	5	3	4	5	3	4	5	2	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	2	3	5	2	1	4
160	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2	5	3	4	2	5	3	4	5	4	3
161	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	2
162	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3
163	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	3	2	3	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5
164	5	3	2	4	3	2	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	5	3	4	2	1	5
165	4	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	2	3	5	3	3	2	4	5	4	4	4	2	1	4
166	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	5	3	4	3	2	3	4	5	3	2	4	5	4	4
167	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4
168	3	5	3	2	5	3	2	4	5	3	4	3	2	4	2	3	2	2	5	3	3	2	3	3	5
169	3	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	2	3	3	5	5	3	2	5	3	2	2	5	3	4
170	5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	4	5	3	2	4	4	4
171	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4
172	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4
173	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2
174	3	4	4	2	4	4	2	3	5	3	2	5	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2
175	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	5	3	4	2	4	4	2	5	3	2	2	5	3	2
176	4	3	3	2	3	3	2	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2
177	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
178	3	2	4	4	2	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2
179	3	4	3	5	4	3	5	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4
180	2	5	3	4	5	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	5	3	2	4	4	3	2	2
181	4	4	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	2
182	5	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	2	5	3	4	2	2	2
183	4	2	3	3	2	3	3	5	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	5	3	3	2
184	3	3	3	2	3	3	2	5	2	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4
185	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	2	5	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4
186	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	5
187	3	2	3	5	2	3	5	4	4	4	5	2	3	2	3	3	4	5	5	3	2	3	5	3	4
188	3	5	3	4	5	3	4	5	3	2	4	3	3	4	1	2	3	5	4	3	4	5	4	4	5
189	2	5	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	5	3	4	3	2	3	5	3	2	4
190	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	5	3	4	2	5	3	4	2	3	3
191	2	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	2

192	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	3	4	3	2	3
193	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	5	3	4	5
194	5	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	5	2	5	3	4	2	3	5
195	5	5	4	2	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4
196	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	5	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4
197	4	4	5	4	4	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4
198	5	5	5	1	5	2	3	2	5	3	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5
199	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4
200	5	5	5	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4	5
201	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4
202	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4
203	5	5	5	4	5	3	3	2	4	3	5	2	3	5	3	1	1	3	2	2	3	3	1	1	4
204	2	2	3	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
205	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5
206	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	5
207	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	2	3	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	1	4
208	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	2	5	3	4	5	5	4	3	5	5	2	2	3	5	4
209	4	4	4	4	5	3	2	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5
210	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4

Anexo 11. Reporte de similitud en software Turnitin



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

Factores psicosociales y estrés laboral del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2024

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

AUTORA:

Atúncar Cuzcano, Lesly Madeley (orcid.org/0000-0002-5116-0843)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2024

Resumen de coincidencias ✕

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	7 %	>
2	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	6 %	>
3	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.unac.edu.pe	Fuente de Internet	1 %	>
5	www.coursehero.com	Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.copsoq-network...	Fuente de Internet	<1 %	>
7	repositorio.udh.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %	>
8	www.wma.net	Fuente de Internet	<1 %	>
9	www.aragon.ccoo.es	Fuente de Internet	<1 %	>
10	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	<1 %	>
11	Vicente Pecino-Medina...	Publicación	<1 %	>