



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN
ENFERMERAS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE
LA CLÍNICA JAVIER PRADO, LIMA, 2018.**

**PRESENTADO POR
QUIJANO SAENZ, DEYSI MARIBEL**

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA CON MENCIÓN EN
GERENCIA EN SALUD**

ASESOR:

**Dr. JOSE JORGE CAMPOS MARTINEZ
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4338-8941**

**CHINCHA - PERÚ
2018**

Dedicatoria

Dedicado a todas las personas que
confiaron siempre en mí y en mi capacidad
para culminar mis estudios y seguir
preparándome.

A mis familiares que siempre
promovieron que me siga preparando en mi
especialidad que tanto me gusta

Deysi

Agradecimiento

A Dios por bendecirme cada mañana y darme las fuerzas para no rendirme y seguirme preparando en este largo camino profesional

Deysi

Resumen

La investigación se propuso con el fin de delimitar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en las profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado, Lima-2018. Siguiendo una metodología cuantitativa y de tipo básico, con nivel correlacional. Para evaluar la unidad de muestra se consideró 50 enfermeras de la Clínica, quienes participaron de una encuesta elaborada como instrumento para recopilar la información correspondiente para evaluar y presentar los resultados que permitan contrastar las hipótesis planteadas. Con la finalidad de obtener la validez necesaria para conformidad del uso de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos quienes con sus firmas dieron visto bueno a la fiabilidad de los cuestionarios y la determinada confiabilidad fue definida por medio del coeficiente de Cronbach siendo el resultado 0.857 para el cuestionario de la variable uno y 0.8470 para el cuestionario de a variable dos.

Los resultados lograron demostrar que existe relación positiva y débil ($Rho=0,317$; $p<0,05$), entre las variables de estudio en base a la opinión recogida de las profesionales de enfermería del área de hospitalización de la Clínica Javier Prado, lo que demuestra que a más presencia de factores de factores de riesgo psicosocial se podrá ver más escenarios de estrés laboral.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, salud

Abstract

The research was proposed in order to delimit the relationship between psychosocial risk factors and work stress in nursing professionals of the Clínica Javier Prado, Lima-2018. Following a quantitative and basic methodology, with a correlational level. In order to evaluate the sample unit, 50 nurses of the Clinic were considered, who participated in a survey elaborated as an instrument to collect the corresponding information to evaluate and present the results that allow contrasting the hypotheses raised. In order to obtain the necessary validity for the conformity of the use of the instruments, we resorted to the judgment of experts who, with their signatures, approved the reliability of the questionnaires and the determined reliability was defined by means of Cronbach's coefficient, the result being 0.857 for the questionnaire of variable one and 0.8470 for the questionnaire of variable two.

The results were able to demonstrate that there is a positive and weak relationship ($Rho=0.317$; $p<0.05$), between the study variables based on the opinion collected from the nursing professionals of the hospitalization area of the Clínica Javier Prado, which shows that the greater the presence of psychosocial risk factors, the more scenarios of occupational stress will be seen.

Keywords: factors of psychosocial risk, labor estrés, health

Índice general

Tabla de contenido

PORTADA	i
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Resumen	5
Abstract	6
Índice general	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
III. MARCO TEÓRICO	16
IV. METODOLOGÍA	39
V. RESULTADOS	48
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	55
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	69
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	71
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	73
Anexo 4: Data de resultados	75
Anexo 5: Consentimiento informado	77
Anexo 6: Documentos administrativos	78
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	79
Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud	80

I. INTRODUCCIÓN

En la antigüedad, los problemas de salud que una persona presentaba, eran únicamente suyos, mas no guardaba relación con el ámbito laboral, pero actualmente esto ha sufrido un cambio de impacto, ya que la producción y los avances de tecnología se han modificado de manera considerada junto con las condiciones laborales; a raíz de ello, se han identificado recientemente nuevos factores de riesgo asociados con las condiciones laborales, lo cual implica que la salud laboral no se limita únicamente a problemas personales. Estos factores reflejan la presencia de problemas sociales y organizacionales a nivel global.

Por otro lado, en la actualidad el estrés laboral tiene como fuente de origen el ambiente laboral y no el colaborador, por tal motivo viene siendo considerado como un problema de salud ocupacional, ya que responde a una condición psicológica que presenta impactos negativos en la salud. Los profesionales experimentan estrés laboral de manera ascendente, mayormente por causa de factores extrínsecos, como limitaciones de recursos de salud, aumento de regulaciones gubernamentales, reducción del tiempo para la atención del paciente, entre otras, lo que genera la insatisfacción, desmotivación y tensión en dicho personal.

A pesar de que el estrés es una realidad inevitable en el ámbito laboral, especialmente en instituciones de atención médica, es esencial concentrar los esfuerzos en reducir tanto su intensidad como su duración. Por lo tanto, resulta crucial identificar y documentar los elementos de riesgo psicosocial para abordar este problema. En este contexto, el objetivo de este estudio es establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en las enfermeras que trabajan en el Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado en Lima durante el año 2018. Para lograrlo, hemos estructurado el estudio en las siguientes secciones:

En el capítulo uno se presenta una breve introducción a modo de presentación de la investigación.

El capítulo dos aborda la problemática, que comprende el planteamiento del problema, su formulación, la justificación e importancia de la investigación, así como las limitaciones y objetivos de la tesis de investigación.

En el capítulo tres se mencionan los antecedentes abordados, el marco conceptual y las bases teóricas que van a fundamentar el estudio.

En el capítulo cuatro se elaboró la metodología de estudio donde se detalla el tipo de investigación, la población y muestra, las hipótesis, la operacionalización de variables, los instrumentos, los procedimientos y el análisis de datos.

En el quinto capítulo, se llevó a cabo la exposición de los resultados, donde se describieron y se proporcionaron explicaciones detalladas de las tablas y gráficos que representan la información derivada del procesamiento de datos.

En el sexto capítulo, se aborda la discusión de los resultados, cotejando las hipótesis previamente establecidas a través del método estadístico correspondiente.

En la fase final de la investigación, se presentan las conclusiones y recomendaciones para concluir el trabajo, seguidas de los anexos.

El autor

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la actualidad, el mundo está experimentando avances tecnológicos y transformaciones sociales que tienen repercusiones a nivel de demografía, sociedad y cultura. Estos cambios han dado lugar a modificaciones en las condiciones de trabajo de las personas, afectando tanto su bienestar personal como su salud mental, principalmente debido al aumento del estrés en el ámbito laboral (Peiró y Rodríguez, 2008). Problemática social que viene en aumento durante los últimos dos años a raíz de la pandemia que derivó en digitalizar los trabajos por medio de empleos remotos, que surgieron por el aislamiento obligatorio que impusieron los gobiernos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que los efectos del estrés en la salud pueden variar de una persona a otra, pero niveles elevados de estrés pueden llevar al deterioro de la salud, incluyendo trastornos mentales y del comportamiento como agotamiento, ansiedad y depresión. Además, pueden tener repercusiones físicas, como enfermedades cardiovasculares y problemas musculoesqueléticos (OIT, 2016, p. 6). Para la organización Internacional del Trabajo, este problema de salud constituye un factor de gran relevancia en el ámbito laboral, dado que en numerosas ocasiones tiene un impacto significativo en los resultados esperados tanto por la organización como por la vida personal, es evidente que el estrés es un tema de gran relevancia en el ámbito laboral, ya que, en muchas ocasiones, puede tener un impacto significativo en los resultados tanto para la organización como para la vida personal de los trabajadores. Es esencial abordar este problema de manera efectiva para promover un entorno laboral saludable y productivo.

Todas las ocupaciones profesionales conllevan la posibilidad de experimentar estrés laboral, dado que los requisitos del trabajo implican interactuar directamente con individuos que atraviesan una variedad de estados de salud, tanto emocionales como físicos. En base

a lo mencionado, Aguado, Bátiz y Quintana (2013), luego de analizar una revisión sistemática de estudios relacionados al estrés en colaboradores de salud entre los años 2009 a 2012 pudieron identificar que las enfermeras son las profesionales más propensas a sufrirla, por factores como la edad, experiencia, género, turnos y la carga laboral como las principales razones, sobre todo si ejercen en áreas como urgencias, emergencias y cuidados intensivos.

Las respuestas que los enfermeros profesionales exhiben frente a los desafíos que encuentran en su rutina laboral varían, especialmente en entornos de atención médica pública donde la demanda de servicios es significativamente escasez de recursos. De cualquier forma, cuando las personas perciben que una situación demandante supera sus capacidades de poder afrontar una situación, siempre afecta a su salud y su ánimo, y se enfocan también en las pésimas condiciones que la institución otorga para desempeñar su labor. Esta situación, además de producir estrés, lo que hace es separar al trabajador de su responsabilidad y compromiso para con la institución, dado que se producen estados de insatisfacción laboral.

En Perú, se reconoce la presencia de factores psicosociales como parte de los riesgos en los lugares de trabajo, que los empleadores deben prevenir para evitar que la exposición a estos factores cause daños a la salud de los empleados (CRSSTLM/CEPRIT, 2014). A pesar de que la normativa establece que las empresas son directamente responsables de proteger la salud de sus empleados tanto en términos físicos como psicológicos, en la práctica, esto no siempre se cumple. En particular, los profesionales, especialmente aquellos del ámbito de la salud, a menudo enfrentan problemas de salud derivados de diversas situaciones relacionadas con la propia institución, el entorno laboral en el que se desenvuelven y las dinámicas interpersonales que experimentan. Esta creciente brecha pone de relieve la incapacidad de la institución para abordar de manera efectiva este problema.

La constatación de que los profesionales de la salud y otros sectores se ven afectados por problemas de salud debido a factores relacionados con sus lugares de trabajo y relaciones interpersonales es un tema preocupante. Esta situación subraya la necesidad de que las instituciones tomen medidas concretas para garantizar un ambiente laboral saludable y que promueva el bienestar de

sus empleados. La ineficacia en abordar estas cuestiones puede tener un impacto negativo tanto en la salud de los trabajadores como en el desempeño general de la institución

Aldrete, Navarro, González, Contreras y Pérez (2015), quienes reportan que 47,5% reportan la presencia de factores de riesgo psicosocial en sus centros laborales y 33% presentan agotamiento emocional asociado a estrés extremo. A ello suma la evidencia mostrada por Juárez (2007) que señala que las enfermeras presentan alta probabilidad de desarrollar síntomas cardiovasculares asociadas a estrés debido a la alta carga de trabajo y bajo control del mismo.

Existen diversos elementos que pueden ser observados cotidianamente al efectuar una visita a un establecimiento de atención médica; sin necesidad de adentrarnos en detalles, durante la pandemia, los establecimientos comerciales abarrotados han provocado una sobrecarga y colapso en los centros hospitalarios, lo cual ha permitido observar de manera evidente el nivel de estrés experimentado por estos dedicados profesionales de la salud.

El personal de atención médica experimenta altos niveles de estrés, lo que se manifiesta en tasas de agotamiento emocional (12.95%), despersonalización (11.2%), y una baja realización personal (14.81%). Estos síntomas están vinculados principalmente a factores psicosociales, incluyendo las condiciones laborales y la carga horaria (Vázquez, Maruy y Verne, 2014). Los datos revelados en esta investigación subrayan la presión significativa a la que se enfrenta el personal de atención médica. Es esencial abordar estos factores psicosociales y las condiciones laborales para garantizar la salud y el bienestar de quienes desempeñan un papel fundamental en la atención de la salud. La salud mental de los profesionales de la salud es fundamental tanto para su propio bienestar como para la calidad de atención que pueden brindar a los pacientes.

En otro contexto, ante la fuerte demandas de casos de salud que se vienen agravando, el control médico por parte de los profesionales se viene intensificando, lo que requiere aumentar los turnos de atención y con ello aumenta el grado de estrés en las profesionales, que resulta en situaciones de

conflicto entre el personal y genera en más de una ocasión una pésima atención sin empatía y sin compromiso.

Por lo tanto, esta investigación se enfocará en examinar los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral experimentados por las enfermeras que trabajan en el área de hospitalización de la reconocida Clínica Javier Prado en Lima durante el año 2018.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?

2.3. Preguntas de investigación específicas

1).- ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?

2).- ¿Qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?

3).- ¿Qué relación existe entre apoyo social y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?

4).- ¿Qué relación existe entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?

5).- ¿Qué relación existe entre la doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

Este proyecto de investigación se ha justificado teniendo en cuenta las siguientes características.

Justificación teórica: El estudio se justifica teóricamente porque genera nuevos conocimientos que serán de utilidad para futuras investigaciones y con ello ser parte de los antecedentes de nuevos estudios. La información abordada para argumentar el estudio proviene de fuentes confiables como revistas indexadas, investigaciones de repositorios y artículo de instituciones de prestigio que garantizan la confiabilidad académica del contenido utilizado para componer el estudio en cuestión.

Justificación práctica: Porque explicita desde la práctica de gestión de la salud, por cuando al conocer que el estrés al que están expuestas las enfermeras se debe a la presencia de factores psicosociales, se podrán implementar acciones de mejora con estas profesionales de tal modo que puedan tener mayor control sobre la tarea que realizan o y del volumen del trabajo que tienen. Esto incidirá de manera significativamente en la calidad del cuidado hacia los pacientes y en la calidad del servicio que ofrece el hospital hacia todos sus usuarios.

Justificación metodológica: Dado que se proponen dos métodos de recopilación de datos, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial y el de estrés laboral, se validarán para su adaptación al contexto de profesionales de la salud, en particular enfermeras, dentro de este estudio. Estos instrumentos serán útiles para futuros investigadores que deseen explorar estas variables en diferentes contextos o en conjunción con otras variables, utilizando diversos diseños de investigación.

Importancia

el estudio contribuye a comprender mejor los factores que afectan su salud y bienestar en el entorno laboral. Esto es crucial para garantizar que

estén en las mejores condiciones posibles para brindar atención de calidad a los pacientes. esta investigación es importante ya que se centra en un grupo de profesionales de la salud críticos y puede ofrecer información valiosa para mejorar tanto la salud y el bienestar de las enfermeras como la calidad de la atención al paciente en un entorno hospitalario específico.

2.5 Objetivo General

Determinar qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

2.6 Objetivos específicos

1).- Establecer qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

2).- Establecer qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

3).- Establecer qué relación existe entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

4).- Establecer qué relación existe entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

5).- Establecer qué relación existe entre doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

Alcance social: enfermeras de todos los servicios en general.

Alcance espacial o geográfica: Clínica Javier prado ubicada en el centro comercial Jockey plaza

Alcance temporal: año 2018

Alcance metodológico: estudio cuantitativo de diseño no experimental

Limitaciones

Dentro de las limitaciones pudo identificarse el permiso por parte de la organización para ejecutar el estudio y de esta forma obtener la información relevante sobre el estudio a analizar. El factor tiempo también se hizo presente ya que complicó la aplicación de cuestionarios en algunos momentos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Gómez et al (2018) plantearon como objetivo identificar los riesgos psicosociales a los cuales se enfrenta el personal de asistencia en una clínica privada de alto nivel en la ciudad de Cartagena Indias. Para llevar a cabo el presente estudio, se implementó una metodología de investigación descriptiva de naturaleza transversal, en la cual se seleccionó como población objetivo un total de 57 individuos pertenecientes al ámbito asistencial de 57 individuos pertenecientes al ámbito asistencial. Se empleó la escala de factores de riesgo psicosocial como herramienta de medición. Los resultados indicaron que el nivel más alto de riesgo estaba correlacionado en un 76% con la sobrecarga laboral excesiva, un 75% con la alta exigencia de esfuerzo mental y se observó una relación del 57% con la falta de control sobre el trabajo. Se puede afirmar que los empleados enfrentan extensas horas de trabajo, tienen un limitado espacio para descansar, experimentan fatiga y falta de sueño debido a sus turnos nocturnos, tienen una interacción limitada con sus seres queridos y están constantemente expuestos a situaciones de sufrimiento y dolor intenso.

Jiménez et al (2017) plantearon como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosociales en los auxiliares de enfermería pertenecientes a un hospital de la red pública ubicado en la ciudad de Bogotá, Colombia. Se llevó a cabo un estudio de naturaleza cuantitativa y carácter descriptivo. El estudio se llevó a cabo con una muestra compuesta por 90 auxiliares de enfermería. Para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario CoPsoQ-istas21, versión 2.0 del año 2014. Este instrumento fue diseñado con el propósito de evaluar la exposición a riesgos psicosociales, centrándose en la prevención. Los hallazgos determinaron que el 52,9% de ellos se encontraban en un rango de edad inferior a los 31 años.

Además, se controlará que el 75,9% de los participantes tuvieran contratos laborales de carácter temporal. Sobre los riesgos psicosociales, se observaron que las dimensiones que presentaban condiciones menos propicias para el bienestar fueron el ritmo de trabajo (97.6%), la incertidumbre en torno a las condiciones laborales (66.1%) y la imperativa necesidad de disimular las emociones (65,2%). En contraste, se observó que las dimensiones que exhibieron circunstancias más propicias para el bienestar fueron el sentido atribuido al empleo, con un porcentaje del 90.8%, y las posibilidades de crecimiento y progreso, con un 90.7% de aprobación. El estudio revela las condiciones psicosociales que podrían ejercer una influencia en la salud de la población objeto de análisis.

Ceballos et al (2014) plantearon analizar las desigualdades de género en relación con los riesgos psicosociales y establecer una conexión entre la profesión de enfermería y dichos riesgos. Se presentan los fundamentos teóricos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y se resaltan las disparidades de género presentes en los lugares de trabajo. Es relevante subrayar que el personal de salud se encuentra dentro de los grupos más propensos a enfrentar estos riesgos psicosociales. Por tanto, resulta esencial que estas cuestiones se integren en los planes de estudio de pregrado en las instituciones de educación superior que imparten la formación en enfermería, así como en los programas de posgrado, con el propósito de ampliar el conocimiento sobre dichos riesgos.

Gómez et al (2014) plantearon como objetivo determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una empresa subcontratista perteneciente al sector minero en Chile. Se aplicaron dos cuestionarios y la muestra fue de 100 trabajadores. Los resultados muestran una correlación significativa e inversa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, destacando aspectos como el empleo activo, las oportunidades de crecimiento, el apoyo social, el liderazgo, la compensación y la carga laboral adicional. En resumen, a medida que aumenta la percepción de riesgo psicosocial, la satisfacción laboral disminuye. En el caso de la

dimensión del trabajo activo y las oportunidades de desarrollo, los trabajadores y asistentes tienen una exposición alta, mientras que los demás muestran un nivel moderado. Además, se ha identificado una evaluación estadísticamente significativa entre las demandas psicológicas experimentadas por los empleados y la sección específica en la que desempeñan sus labores. en el presente análisis se examinan las implicaciones de la presente investigación en relación a futuros estudios y potenciales intervenciones en el contexto organizacional.

Castillo et al (2014), plantearon identificar los elementos relacionados con la presencia de estrés laboral en el personal de enfermería de dos instituciones hospitalarias ubicadas en la localidad de Cartagena. Se realizó un estudio analítico transversal con una muestra de 156 profesionales donde la recopilación de datos se llevó a cabo utilizando diversos instrumentos. Se identificó que el 33.9% (53) de los encuestados sufría de un alto nivel de estrés. La presencia de estrés en los enfermeros está mayormente relacionada con factores personales y laborales, como el departamento en el que trabajan y el tipo de contrato que han suscrito.

Antecedentes nacionales

Abanto (2018) propuso como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras que trabajan en el Centro Quirúrgico," Se desarrollo un estudio cuantitativo de tipo básico, de diseño no experimental. La muestra fue de 84 enfermeras quienes participaron de dos cuestionarios. Los resultados demostraron que el nivel de factores de riesgo están en 45% en nivel alto, 32% en nivel medio, mientras que el estrés laboral se percibe en un nivel alto en un 56%. Se concluye que existe relación entre variable demostrando que los factores impactan sobre el estrés en las profesionales de salud.

Chávez (2018) planteó investigar la relación existente entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las profesionales licenciadas de enfermería que desempeñan sus labores en el centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se

caracterizó por su naturaleza descriptiva y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 40 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que el nivel de estrés laboral se sitúa en un 35% en un nivel medio, mientras que los factores psicosociales tienen una influencia moderada, representando el 42%. En resumen, se concluye que existe una relación entre las variables, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.780.

Machicado (2017), propuso como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en los profesionales de Enfermería que desempeñan sus funciones en los servicios de Emergencia (EMG) y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Se empleó una metodología de investigación descriptiva con un diseño correlacional-comparativo. La recopilación de datos se realizó mediante una encuesta que constaba de dos cuestionarios: uno centrado en los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y otro para evaluar el nivel de estrés. La muestra se compuso de 17 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de EMG y UCI. Los resultados destacaron que el 42% de los profesionales de enfermería en EMG presentaba un nivel de riesgo alto o muy alto, mientras que el 80% en UCI tenía un riesgo muy alto. Concluyendo, se encontró una relación significativa entre los dominios de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas en el servicio EMG.

Castro (2016) propuso como objetivo investigar la posible elevación entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés experimentados por las enfermeras que desempeñan sus labores en el Centro Quirúrgico y la Unidad de Cuidados Intensivos de una prestigiosa institución clínica de carácter privado. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y transversal, sin incluir experimentación. Se tomó una muestra de 46 enfermeras de un total de 48 que trabajaban en los servicios de Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos. Dos cuestionarios se administraron para recopilar datos. Los resultados indicaron que la mayoría de las enfermeras se enfrentaban a factores

perjudiciales para su bienestar en varias dimensiones, como las exigencias psicosociales (85%), inseguridad laboral (72%), falta de apoyo social y liderazgo de calidad (70%), equilibrio entre trabajo y vida personal (59%), y autoestima (76%). En general, la exposición a riesgos psicosociales fue mayormente de nivel intermedio en un 96% de los casos, mientras que el 4% experimentó niveles más desfavorables. El estudio no logró establecer una relación significativa entre los riesgos psicosociales en conjunto y los niveles de estrés experimentados por el grupo de enfermeras.

Portero y Vaquero (2015) plantearon proporcionar una descripción de las características sociolaborales del personal sobre enfermería que labora en un hospital de tercer nivel perteneciente al Servicio Sanitario Público de Andalucía. Se realizó un estudio de diseño descriptivo transversal que incluyó una muestra de 258 enfermeros y auxiliares. Los instrumentos de investigación empleados consistieron en un cuestionario diseñado de manera específica para recolectar información sociolaboral, el Inventario de Agotamiento de Maslach, la Escala de Estrés en Enfermería y el cuestionario Font-Roja. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, inferenciales y multivariantes con el fin de analizar los datos. Se han registrado calificaciones promedio de 44.23 puntos en relación al nivel de estrés experimentado en el ámbito laboral, mientras que la satisfacción laboral ha obtenido una puntuación promedio de 65.46 puntos. En relación al fenómeno del agotamiento profesional, se pudo constatar un nivel promedio en la dimensión del agotamiento emocional, un nivel elevado en la dimensión de la despersonalización y un nivel bajo en la dimensión de la realización personal. El estado de agotamiento emocional se sitúa en un punto intermedio, mientras que la despersonalización se manifiesta en un grado considerablemente alto. Por otro lado, la sensación de realización personal se encuentra en un nivel notablemente bajo. Es importante llevar a cabo investigaciones destinadas a identificar estos niveles dentro de las organizaciones de atención médica y desarrollar una comprensión más profunda de cómo están interconectados.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Factores de riesgo psicosocial

3.2.1.1. Definición

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las circunstancias, tanto objetivas como subjetivas, que ejercen influencia sobre el bienestar de los trabajadores. Una definición primordial de este concepto fue suministrada por la Organización Internacional del Trabajo en el año 1986, en las siguientes formulaciones:

Los factores psicosociales pueden ser conceptualizados como la dinámica resultante de la interacción entre las exigencias propias de una determinada tarea y la habilidad cognitiva y emocional del individuo para hacer frente a dichas demandas. Por un lado, se engloban las propiedades intrínsecas del trabajo, el entorno, el grado de satisfacción y la estructura de la organización, mientras que, por otro lado, se incorporan las competencias, requerimientos, cultura y circunstancias personales del trabajador.

Es importante reconocer esta dualidad en los factores psicosociales, ya que permite a las organizaciones abordar de manera más efectiva las preocupaciones relacionadas con el bienestar de los empleados. Al comprender que tanto el entorno laboral como las características personales desempeñan un papel en la ecuación, se pueden implementar estrategias más completas y personalizadas para promover la salud y la satisfacción de los trabajadores.

De esta manera, se puede afirmar que las condiciones laborales que podrían considerarse como factores de riesgo están relacionadas tanto con las condiciones en la empresa, como el ambiente de trabajo y la satisfacción, como con las condiciones individuales del empleado, como sus expectativas y necesidades a satisfacer. Por un lado, las condiciones laborales en la empresa, que abarcan el entorno laboral, la satisfacción y la estructura organizativa, son áreas en las que las organizaciones pueden intervenir directamente para mejorar la calidad de vida de sus empleados. Por otro lado, las condiciones individuales del empleado, como sus expectativas y necesidades, son igualmente cruciales

para entender cómo las personas experimentan su trabajo y cómo se ven afectadas por él.

Para Moreno y Baez (2010), estos factores se refieren a la percepción que se tiene de las condiciones en el entorno laboral y cómo estas pueden afectar de manera perjudicial la salud laboral, particularmente cuando generan reacciones desajustadas, tensiones y/o respuestas psicofisiológicas de estrés (Peiró, 1993). En resumen, estos elementos inducen tensiones y estrés que repercuten negativamente en la salud ocupacional (Benavides et al., 2002). Esta definición se centra en los perjuicios inherentes que generan dichos factores y su influencia en el rendimiento y desempeño laboral, asimismo, se dirige primordialmente al ámbito organizacional.

Johnson y Hall (1994), se incorpora un tercer elemento al concepto de factores psicosociales conocidos como apoyo social, cuya influencia se expande a todas las esferas del entorno laboral, incluyendo las relaciones con los colegas y los superiores jerárquicos. Conforme a los autores mencionados, estar expuesto a demandas laborales elevadas, tener un control limitado sobre el trabajo y experimentar un apoyo social insuficiente duplica el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares mortales en comparación con aquellos que desempeñan roles con demandas laborales bajas, un alto grado de control y un sólido apoyo social.

3.2.1.2. Los efectos de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Fidalgo y Pérez (1996) Se ha observado que las interacciones que un individuo experimenta en su entorno laboral pueden ejercer una influencia significativa en su bienestar físico y mental, especialmente cuando estas no se alinean adecuadamente con sus capacidades psicológicas y fisiológicas. En última instancia, la salud no se circunscribe meramente a la ausencia de patologías, sino que se configura como un estado de plenitud y bienestar. En el ámbito laboral, la carencia de salud se manifestaría como la inhabilidad de mantener

una armonía entre las exigencias laborales y las capacidades para afrontarlas, lo cual impactaría negativamente en los niveles de satisfacción y bienestar.

La relación entre la rutina laboral y la salud en el entorno de trabajo ha sido objeto de investigación durante mucho tiempo (Dejours, 1990). Diversas disciplinas se han enfocado en mejorar el bienestar del trabajador al controlar variables que afectan este aspecto, como las condiciones laborales, la satisfacción, la prevalencia del estrés, las características del trabajo y la organización (Duro, 2005). La premisa subyacente es que al influir en las actitudes del trabajador, basándose en su percepción de riesgo y bienestar, se pueden prevenir las circunstancias que afectan negativamente su salud (Blanco, Sánchez, Carrera, Caballero y Rojas, 2000). Lo anteriormente mencionado evidencia el nivel de trascendencia que se alcanza al lograr el bienestar del empleado, no solo se optimizará su rendimiento, sino que también se reducirá el riesgo de padecer trastornos mentales adversos, y se podrá gestionar de manera más efectiva los niveles de estrés.

Schwartzmann y Yáñez (2003) Además, se destaca que circunstancias de peligro psicosocial, tales como modificaciones en la configuración organizativa de la compañía, la implementación de innovaciones tecnológicas, las limitaciones en las interacciones interpersonales y la administración de múltiples estilos de liderazgo, pueden engendrar una carga de estrés en el ámbito laboral. Es importante subrayar que Schwartzmann y Yáñez (2003) resaltan la influencia de las condiciones psicosociales potencialmente peligrosas, como los cambios en la estructura organizativa de la empresa, la introducción de innovaciones tecnológicas, las restricciones en las relaciones interpersonales y la gestión de diversos estilos de liderazgo. Estas circunstancias pueden desencadenar una considerable carga de estrés en el entorno laboral. Reconocer la influencia de estos factores es esencial para comprender cómo el ambiente laboral puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

3.2.1.2. Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Cuenca (1996) Indica que los factores de riesgo psicosocial se categorizan de acuerdo a los siguientes aspectos:

- **Organización del tiempo de trabajo:** En este ámbito, se abordan factores relacionados con la estructura de la jornada laboral y la duración de la misma, teniendo en cuenta aspectos temporales. Esto engloba aspectos como los horarios de trabajo, la rotación de turnos y la realización de labores nocturnas.
- **Tareas:** Las tareas hacen referencia a las diversas actividades requeridas en el desempeño de un trabajo. Los peligros inherentes a esta categoría abarcan la celeridad en la ejecución de labores, los desencuentros laborales, las funciones de carácter incierto, las tareas tediosas y reiterativas, la carencia de independencia, la carga cognitiva, el nivel de competencia y el estatus ocupacional.
- **Estructura organizacional:** La estructura organizativa alude a la configuración sistemática mediante la cual se administra la tecnología. Estos aspectos ejercen una influencia benéfica tanto en la productividad como en el bienestar de los colaboradores, especialmente cuando se toma en cuenta, de manera adicional, el diseño de la estructura organizativa, los procedimientos, las regulaciones, la administración de los recursos humanos y la cultura corporativa.

3.2.1.4. Dimensiones de los factores de riesgo

Moncada et al (2005) proponen las siguientes:

- **Exigencias psicológicas:**
Las demandas psicológicas presentan dos aspectos esenciales: la cantidad y la naturaleza de la tarea. Desde la perspectiva cuantitativa, se refieren a la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para realizarlo. En cuanto al tipo de actividad, las demandas psicológicas varían según si el trabajo implica o no la interacción con personas, y en este último caso, se definen como demandas psicológicas de tipo emocional (Moncada et al, 2005).

Las exigencias laborales, ya sean en términos de carga de trabajo o ritmo, y las consecuencias resultantes de estas exigencias, se han identificado como los principales factores estresantes a los que todos los trabajadores se enfrentan en su entorno laboral (OMS, 2004).

Según Del Hoyo (2004), estas particularidades se convierten en fuentes de estrés generadas por la propia organización, que impone jornadas laborales agotadoras orientadas principalmente hacia la obtención de un producto o resultado, sin otorgar una atención adecuada al bienestar y la salud del empleado.

Se cuantifican utilizando los siguientes parámetros de evaluación:

o Requerimientos cuantitativos: Estos se originan a partir de la cantidad de trabajo. Se perciben como elevados cuando la carga de trabajo excede la capacidad de completarla en el tiempo asignado (Moncada et al, 2005).

o Intensidad laboral: Se refiere específicamente a la rapidez y energía con la que se debe llevar a cabo el trabajo, y está relacionada tanto con la cantidad como con el tiempo disponible (Moncada et al, 2005).

o Demands emocionales: Surgen de las interacciones interpersonales inherentes al trabajo, especialmente en profesiones en las que se brinda servicio a las personas con el objetivo de inducir cambios en ellas (Moncada et al, 2005).

- **Control sobre el trabajo:**

se aborda desde dos enfoques: la capacidad de influir en el trabajo (autonomía) y el desarrollo de habilidades. Un elevado nivel de control en el trabajo proporciona una base objetiva para la participación activa en las tareas laborales y el aprendizaje, y también está relacionado con el sentido que se le atribuye al trabajo (Moncada et al, 2005).

No hace alusión al control que un supervisor pueda ejercer para aumentar la velocidad del trabajo, sino a la capacidad de los trabajadores para elegir la mejor forma de abordar la tarea asignada. Según Vallejo (2014), el estilo de liderazgo desempeña un papel crucial en este aspecto.

Según Gil-Monte (2016), esto se refiere a la libertad otorgada al empleado para administrar de manera autónoma su horario laboral y sus períodos de descanso. Esta autonomía se vincula con las percepciones del trabajador sobre su capacidad para tomar decisiones relacionadas con las tareas y cómo estas decisiones le permiten avanzar en su desarrollo profesional. Los indicadores incluyen:

o influencia laboral: Se refiere al nivel de involucramiento que cada empleado posee en la toma de decisiones relacionadas con sus labores cotidianas (Moncada et al., 2005).

Oportunidades de desarrollo: Constituyen las opciones que el trabajo proporciona para aplicar los conocimientos, destrezas y experiencia de los trabajadores, así como para adquirir nuevos (Moncada et al., 2005).

- **Apoyo social:**

El apoyo social encarna la función inherente a estas relaciones, en tanto que el sentimiento de grupo alude a la dimensión afectiva que las rodea. Las jerarquías, los colegas laborales y los superiores incorporan estratos suplementarios de complejidad en estas relaciones (Moncada et al, 2005).

Además, el trabajo implica desempeñar roles específicos, que pueden ser más o menos definidos y que pueden dar lugar a interacciones tanto instrumentales como emocionales entre las personas en la organización, especialmente en un contexto de cambios que requiere anticipación. En este sentido, el apoyo social no solo puede manifestarse en términos emocionales, sino también en aspectos técnicos (Gil-Monte, 2016).

Según Fernández (2010), una interacción efectiva en un grupo, ya sea con colegas o superiores, no garantiza automáticamente la presencia de apoyo social, ya que las relaciones interpersonales también pueden generar conflictos que influyan en el clima laboral, ya sea de forma

positiva o negativa. Los indicadores de esta dimensión son:

- o Definición del rol: Conocimiento preciso de las tareas asignadas, los objetivos, los recursos disponibles y el grado de autonomía en el desempeño laboral (Moncada et al, 2005).
- o Conflictos de rol: Son las demandas contradictorias presentes en el trabajo que pueden generar conflictos de naturaleza profesional o ética (Moncada et al, 2005).
- o Predictibilidad: Implica tener acceso a la información adecuada, suficiente y oportuna para llevar a cabo el trabajo de manera eficaz y poder adaptarse a los cambios (Moncada et al, 2005).
- o Confianza en la dirección: La confianza se refiere a la certeza de que la dirección y los empleados actuarán de manera apropiada (Moncada et al, 2005).
- o Justicia: Se refiere a la medida en que los colaboradores son tratados de manera justa en su entorno laboral (Moncada et al, 2005).

Doble presencia:

Se refiere a las demandas simultáneas provenientes tanto del entorno laboral como del entorno familiar. Las demandas experimentan un incremento considerable cuando las responsabilidades laborales se entrecruzan con las obligaciones familiares. En el contexto laboral, esto guarda relación con la carga laboral, la extensión temporal de la jornada de trabajo, las prolongaciones horarias o las modificaciones en la misma, así como con el grado de autonomía sobre la jornada laboral (Moncada et al, 2005).

De acuerdo con Caldas (2018), la dualidad de presencia, considerada como un factor de riesgo, surge como resultado de la interacción de conflictos en los entornos laboral y doméstico, ya sea de manera independiente o interconectada. Esta situación aumenta la percepción de la carga laboral individual y puede dar lugar a la aparición de estrés laboral.

Fernández y Solari (2017), señalan que se manifiesta cuando una persona se encuentra en una situación social en la que debe desempeñarse en dos ámbitos, siendo los más comunes el ámbito laboral y el familiar. La experiencia de conflictos es subjetiva y se observa con mayor frecuencia en mujeres. Los indicadores de esta dimensión son:

- Carga familiar adicional. La obligación de atender las tareas del hogar y la familia (Moncada et al, 2005).
- Carga laboral adicional. La obligación de atender las responsabilidades del empleo asalariado (Moncada et al, 2005).

3.2.2. Estrés laboral:

3.2.2.1. Definición

El estrés laboral se manifiesta cuando un individuo percibe ciertas condiciones de trabajo como amenazantes para su satisfacción personal o profesional, así como para su salud (França y Rodrigues, 2005). En resumen, el estrés laboral se deriva de factores físicos, psicológicos o de actitud que el trabajador considera perjudiciales para su bienestar, afectando su salud física, mental y emocional.

Esta definición del estrés laboral destaca la importancia de la percepción subjetiva de los trabajadores en la generación de estrés. Lo que es estresante para una persona puede no serlo para otra, y esto se debe a factores individuales, como la capacidad de afrontamiento y las expectativas personales. Al comprender que la percepción desempeña un papel fundamental en la experiencia del estrés laboral, las organizaciones pueden diseñar estrategias de bienestar que aborden las necesidades individuales y fomenten un entorno de trabajo más saludable y menos estresante para sus empleados.

Moncada y Llorens (2007) expresan que el estrés laboral consiste en una serie de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que se desencadenan como reacción a ciertos aspectos negativos o perjudiciales vinculados al contenido, la estructura o el entorno de

trabajo; cabe destacar que principalmente se enfoca en situaciones negativas que perjudican el bienestar de la persona, siendo un factor a considerar si se quiere obtener siempre el buen desempeño del colaborador. El estrés laboral se puede describir como un estado en el que prevalece un alto nivel de agitación y ansiedad, acompañado de la preocupación de no poder manejar situaciones difíciles en muchos casos. Esta definición enfatiza la importancia del control como un factor que influye en el estrés. Aunque todos pueden estar expuestos a factores estresantes, no todos reaccionan de la misma manera; aquellos que perciben que no tienen control sobre estos eventos o estímulos son los más propensos a experimentar estrés. Por lo tanto, fomentar la inteligencia emocional resulta crucial en este contexto y la capacidad de controlar las emociones, papel fundamental que deben cumplir las áreas de recursos humanos en muchas organizaciones.

El estrés laboral se puede conceptualizar como un complejo conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que se desencadenan como resultado de la exposición a diversos elementos perjudiciales o desfavorables inherentes al contenido laboral, la estructura organizativa y el entorno físico en el que se desarrolla la actividad profesional. Se trata de un estado que se distingue por la manifestación de niveles elevados de excitación y reactividad, así como por la recurrente percepción de incapacidad para hacer frente a dichos estímulos. Definición que reafirma el contexto de que la persona presenta estos cuadros cuando no sabe cómo reaccionar frente a situaciones difíciles, más aún cuando siente que sus posibilidades son limitadas para afrontar un problema, se ahonda en la angustia y las reacciones emocionales fluyen de manera desmesurada en algunas ocasiones.

Seguendo a López et al. (2012), el estrés laboral se presenta cuando las exigencias del trabajo no coinciden con las habilidades, recursos y necesidades del empleado. Esto involucra respuestas físicas, emocionales, conductuales y psicológicas, así como la carencia de

recursos para enfrentar situaciones desafiantes. Esta combinación puede provocar problemas en la salud y el bienestar del trabajador.

Esta explicación subraya la importancia de la congruencia entre las demandas laborales y las capacidades del empleado. Cuando esta alineación no se logra, puede surgir el estrés laboral, lo que a su vez puede dar lugar a una serie de respuestas físicas, emocionales y conductuales negativas. Además, la falta de recursos para afrontar las situaciones estresantes amplía el impacto en la salud y el bienestar del trabajador. Reconocer esta dinámica es fundamental para diseñar estrategias de gestión del estrés y promover un entorno de trabajo más saludable y equitativo.

En esta situación, la pérdida de control se hace evidente cuando el trabajador siente que no puede hacer frente al estresor. Por lo tanto, según Durán (2010), el estrés laboral se manifiesta como un desequilibrio percibido por el empleado entre las exigencias del trabajo y su capacidad para controlarlas. Este desequilibrio surge de la diferencia entre las expectativas personales del individuo y la realidad de sus condiciones laborales. Leka et al (2004) indican que se puede conceptualizar el estrés laboral como una respuesta individual que emerge a raíz de la percepción de exigencias y tensiones en el ámbito laboral que se consideran incongruentes con el conjunto de conocimientos y habilidades propias, poniendo a prueba la capacidad para enfrentarlas. Esta afirmación denota que el estrés laboral es un fenómeno que involucra la presencia de estímulos estresantes o exigencias laborales, así como las repercusiones del estrés y los recursos disponibles.

Esta definición subraya que el estrés laboral involucra tanto la presencia de factores estresantes en el trabajo como las consecuencias del estrés y los recursos disponibles para hacer frente a él. Comprender esta interacción entre estímulos estresantes, respuestas y recursos es esencial para desarrollar estrategias de gestión del estrés efectivas en el lugar de trabajo.

Lazarus y Folkman (1986) Se hizo hincapié en que las variables cognitivas, tales como actitudes, creencias, autoconcepto y autoeficacia, desempeñan un papel influyente en la manera en que los individuos interpretarán un estímulo estresante. Estas variables permiten una reinterpretación de estas percepciones, lo que a su vez altera o modifica sus pensamientos. Indicaron que la confianza de una persona en sus habilidades y capacidades influye en su perseverancia para alcanzar sus metas o en su capacidad para lograr sus objetivos. Por otro lado, la falta de confianza puede desencadenar respuestas emocionales que pueden llevar a la depresión o al estrés.

3.2.2.2. Consecuencias

Las ramificaciones derivadas del estrés laboral se evidencian en dos esferas distintas, a saber, el ámbito personal y el ámbito organizacional (Dolan, Garcia y Diez, 2005).

- En el ámbito personal, pueden surgir efectos adversos que afectan varios aspectos, como la salud física, caracterizada por síntomas psicosomáticos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, infecciones virales, trastornos del sueño y trastornos de la piel. Además, pueden desarrollarse afecciones físicas graves, como úlceras pépticas, enfermedades cardíacas, asma, impotencia, dolor crónico y diabetes. Estas reacciones físicas pueden influir en la percepción de una persona sobre su bienestar, ya que el estrés laboral puede dejar a una persona exhausta, con problemas en la piel, dolencias comunes que podrían atribuirse a otros factores, como la dieta.
- En cuanto a la salud mental, se observan síntomas significativos, como irritabilidad, agotamiento emocional, pérdida frecuente de memoria, modificaciones en el estilo de vida, aplazamiento de metas, actitudes cínicas y desconfianza.; y en muchas ocasiones afecta también en lo cotidiano, ya que estos problemas generan más problemas, al interactuar con otras personas y se presentan

estas situaciones, se crean nuevos conflictos por percepción de desinterés, falta de atención, falta de confianza, etc.

- En el entorno organizacional, se han detectado las siguientes circunstancias: disminución de la productividad, rendimiento inadecuado en términos de calidad y cantidad, debilitamiento de las relaciones interpersonales en el equipo, un aumento en las demandas de compensación adicional por el trabajo, una mayor necesidad de supervisión del personal, un incremento en las quejas, un aumento en las ausencias, un aumento en la tasa de accidentes y una mayor solicitud de permisos para atenciones médicas.

3.2.2.3. Estrés en enfermería

Los profesionales de enfermería que brindan atención directa a los pacientes son más susceptibles al estrés, ya que no están exentos de estos riesgos debido a las altas demandas de servicio. Esto se debe principalmente a que su profesión implica un contacto constante con personas que a menudo se encuentran en situaciones difíciles. Las tareas que realizan las enfermeras involucran la toma de decisiones y la implementación de acciones que deben llevarse a cabo de manera rápida. Por esta razón, muchas enfermeras describen su profesión como intrínsecamente estresante.

Solo en pandemia podemos ver múltiples casos de profesionales de enfermería afectados emocionalmente por tantas situaciones demandantes, y en muchos casos ni con el aumento de salario ha compensado para mejorar la calidad de vida de estos profesionales de salud.

De acuerdo con Grazziano y Ferraz (2010), el estrés laboral crónico puede tener consecuencias que incluyen el abandono de la profesión, la deshumanización de la atención, un aumento en la rotación de personal, una disminución en la calidad del trabajo y la productividad, cambios en el entorno laboral y un aumento de los conflictos interpersonales, así como

un mayor absentismo laboral y un aumento en los accidentes laborales. En base a lo señalado, en la coyuntura actual hemos podido ver como muchos profesionales de la salud han perdido familia, matrimonios, fallecimiento de familiares, etc, principalmente han sido un factor crucial para culpabilidad frente al deceso de familiares directos por ser agentes de contagio de la enfermedad covid-19.

3.2.2.4. Dimensiones

- **Desgaste emocional.**

El desgaste emocional en el trabajo se refiere al aspecto emocional del estrés laboral (Hernández, Ortega y Reidl, 2012). Según Tuesca, Iguarán, Suarez, Vargas y Vergara (2006), se manifiesta como una sensación de agotamiento en el entorno laboral, lo que resulta en una pérdida de entusiasmo, agotamiento físico y una disminución de las habilidades emocionales necesarias para enfrentar situaciones estresantes de manera efectiva. Como respuesta, la persona tiende a restringir la expresión emocional en sus experiencias diarias y muestra un distanciamiento cognitivo de las tareas laborales (Popp, 2008).

Los indicadores de este fenómeno son:

- o Agotamiento: fatiga mental y emocional que surge efecto de la exposición continua al estrés (Martínez, 2010).
- o Enojo: Se caracteriza por un cambio de ánimo que incluye irritación, rabia y deseos de venganza, y se desencadena debido a la exposición al estrés (Butts, 2007).
- o Evasión: Representa la sensación de no ser aceptado ni querido, lo que lleva a un comportamiento de aislamiento y la evitación de las interacciones sociales. Los patrones de evasión pueden aumentar significativamente los niveles de estrés, ansiedad y depresión en el individuo (Restrepo, 2004).

- **Insatisfacción por la retribución recibida**

Este aspecto se relaciona con la satisfacción en el trabajo y los logros laborales, que engloban la retribución económica y las perspectivas de progreso en la carrera (Hernández, Ortega y Reidl, 2012). La compensación abarca lo que un empleado recibe como reconocimiento por su desempeño en una tarea, que puede tomar forma directa, como un pago económico, o indirecta, a través de oportunidades de desarrollo profesional (Chiavenato, 2008).

Cuando los empleados perciben que la compensación no está a la altura del esfuerzo que han invertido, esto puede generar una sensación de insatisfacción laboral. La insatisfacción se describe como una reacción emocional desfavorable hacia el trabajo y se traduce en una actitud negativa hacia él (Peiró, 1984).

Sus indicadores son:

Retribución inequitativa: Se refiere a la sensación de que la compensación recibida por el trabajo realizado no está en proporción con el esfuerzo invertido (Vega, 2015).

Desconexión con los superiores: Implica la percepción de una falta de comunicación efectiva con los jefes inmediatos, lo que lleva al descarte de cualquier intento de comunicación con ellos (Velázquez, 2008).

Falta de motivación para el crecimiento: Refleja la desmotivación para emprender acciones que fortalezcan las propias habilidades profesionales. El desánimo y la apatía pueden afectar la capacidad de las personas para lograr satisfacción y bienestar (Aguilar, 2015).

- Insatisfacción por las condiciones laborales

Las condiciones laborales comprenden diversos aspectos que afectan el bienestar y el crecimiento de los empleados, abarcando el entorno

físico, la estructura organizativa, los métodos de trabajo y las condiciones sociales que pueden influir en su salud, tanto en términos físicos como emocionales (Bonilla y Gafaro, 2017). Estas condiciones pueden tener repercusiones adversas en la eficiencia y la atmósfera dentro de la organización (Camacho y Mayorga, 2017).

Sus indicadores son:

- o Evaluación de las condiciones: La apreciación de las condiciones laborales y su adecuación para llevar a cabo las tareas asignadas (Nicolacci, 2008).

- o Desmotivación. La sensación de falta de interés o ánimo en relación con el trabajo, desvalorizándolo en el proceso de prestación de servicios (Aguilar, 2015).

- **Falta de motivación para el desempeño**

Se refiere a la percepción de un bajo rendimiento en el trabajo (Hernández, Ortega y Reidl, 2012). La motivación, según Wayne (2005), se basa en la existencia de necesidades que deben satisfacerse, y la importancia de estas necesidades determina la rapidez de la acción. La falta de motivación sugiere que no hay necesidades que deban satisfacerse o que se cree que permanecer en la organización no las satisfará. En entornos laborales, la falta de motivación puede generar estrés, especialmente cuando la empresa no brinda autonomía, seguridad o oportunidades significativas de autorrealización (Porret, 2010).

Sus indicadores incluyen:

- o Abandono. Se refiere a la sensación interna de rendirse o sentirse incapaz de continuar trabajando con la energía necesaria. En términos generales, esto implica perder el sentido de la vida (Grondin, 2012).
- o Frustración. Son emociones como tristeza, decepción o enojo que surgen debido a la percepción de no poder completar una tarea de acuerdo con las expectativas personales.
- o Insatisfacción. La frustración puede ser conceptualizada como un

estado multifacético que engloba aspectos fisiológicos, cognitivos y comportamentales, y que emerge como respuesta ante la disminución inesperada de la calidad o cantidad de una recompensa anhelada (Amsel, 1992).

- **Exceso de demandas laborales**

Se alude a la evaluación de que las demandas laborales se encuentran en un grado excesivo, de acuerdo con la percepción de los individuos que ejercen una profesión determinada (Hernández, Ortega y Reidl, 2012).

Gil-Monte (2002) sostiene que la percepción de cargas laborales excesivas no solo conduce al abandono del trabajo, sino que también reduce la calidad de la atención. Estos problemas surgen cuando se trabaja bajo presión temporal, se realiza una labor estresante o la carga de trabajo supera el tiempo disponible. El exceso de demanda laboral se vuelve crítico cuando se combina con otros factores, como la sobrecarga de trabajo (Morata y Ferrer, 2004).

o Sobrecarga laboral. Hace alusión a la presión que se impone sobre el individuo empleado y que excede su capacidad de reacción, la sobrecarga laboral engloba tanto las exigencias de cantidad como de calidad vinculadas al empleo (Gil-Monte y García, 2008).

o Disminución de la concentración. Corresponde a la reducción en los niveles de atención mientras se lleva a cabo una tarea específica (Garrote, Garrote y Jiménez, 2016).

- **Demérito profesional**

Se refiere a la sensación de carecer de control sobre el entorno, ya que, sin importar los esfuerzos realizados, el rendimiento laboral, los resultados y las recompensas permanecen inalterados (Hernández, Ortega y Reidl, 2012). Esta dimensión conlleva a la autocrítica, la desvalorización y el autosabotaje (Moreno Jiménez y Escobar, 2001). La desvalorización, relacionada con la autocrítica, puede llevar a la

pérdida de la autoeficacia y al sabotaje de los propios esfuerzos para enfrentar las demandas laborales. Según Martínez (2010), el desgaste es autoinfligido, ya que se experimenta una sensación de resignación.

Sus indicadores comprenden:

La sensación de impotencia es cuando uno se siente inútil al realizar tareas que anteriormente se hacían bien, debido a la percepción de que las acciones no cumplen las expectativas, no debido a la falta de habilidad, sino a la falta de oportunidad para aplicarla (Pousa y Chaves, 2001).

La falta de aprecio es cuando uno siente que no recibe reconocimiento de superiores o colegas a pesar de realizar un trabajo de calidad. El reconocimiento es importante, ya que motiva y contribuye a niveles más altos de satisfacción (Koontz, 1998).

3.3. Marco conceptual

- **Factores de riesgo psicosocial**

Los elementos en el trabajo, fuera del trabajo y las características personales de los trabajadores, al interactuar dinámicamente a través de percepciones y experiencias, tienen un impacto notable en la salud y el desempeño de las personas.

- **Factores de riesgo psicosocial intralaboral**

Los factores dentro y fuera del trabajo, junto con las características individuales de los empleados, interactúan dinámicamente a través de percepciones y experiencias, lo que tiene un fuerte impacto en la salud y el rendimiento de las personas.

- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.**

El concepto de liderazgo se refiere a un fenómeno social específico que se manifiesta en la interacción entre individuos que ocupan posiciones superiores en la jerarquía y aquellos que se encuentran bajo su autoridad. Estas interacciones, a su vez, ejercen una influencia significativa tanto en

los procesos laborales como en el entorno relacional de un ámbito determinado.

- **Control sobre el trabajo**

La capacidad del entorno laboral para permitir que una persona tenga control y tome decisiones sobre diversos aspectos de su trabajo, como la iniciativa, autonomía, desarrollo de habilidades, participación y gestión del cambio.

- **Demandas en el trabajo**

Las exigencias que el trabajo coloca sobre la persona pueden incluir diversos elementos, como requisitos cuantitativos, mentales, emocionales, responsabilidades, el ambiente de trabajo y la duración de la jornada laboral.

- **Recompensas**

La retribución laboral se refiere a lo que el trabajador recibe a cambio de sus esfuerzos en el trabajo, incluyendo aspectos financieros (salario), reconocimiento social y equidad en el trabajo, así como oportunidades de progreso y estabilidad en el empleo. También se incluyen otras formas de compensación, como oportunidades de desarrollo personal y la satisfacción derivada de la identificación con el trabajo y la organización.

- **Estrés laboral**

El conjunto de respuestas de naturaleza psicológica, emocional y conductual, que se manifiestan cuando el individuo se ve confrontado con exigencias derivadas de su interacción con el entorno (factores de riesgo psicosocial).

IV. METODOLOGÍA

Este estudio se ajusta al método científico, ya que se basa en la recopilación de datos a través de la experiencia sensible y verificable que puede ser corroborada por otros. Se enfoca en utilizar información precisa y objetiva, evitando influencias subjetivas. Además, es replicable, lo que significa que otros pueden realizar la misma investigación y obtener resultados similares. Los resultados son válidos hasta que haya evidencia empírica que los contradiga, lo que los convierte en un conocimiento provisionalmente confiable.

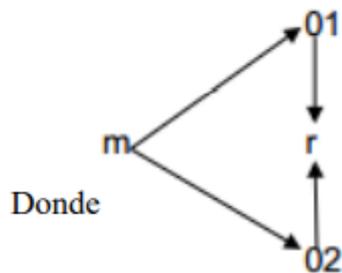
4.1. Tipo y Nivel de investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, dado que se fundamenta en la recopilación y el análisis de datos con el fin de abordar la interrogante de investigación. Además, utiliza métodos y técnicas estadísticas para evaluar la validez de las hipótesis (Valderrama, 2013).

La investigación desarrollada es de nivel descriptivo correlacional debido a que está orientada al reconocimiento de la realidad en una situación espacio-temporal dada” (Sánchez y Reyes, 2015); y, correlacional porque está orientada a la determinación del grado de relación que existe entre dos o más variables” (Sánchez y Reyes, 2015).

4.2. Diseño de Investigación

La clasificación del diseño de este estudio recae en la categoría de no experimental, dado que no implica una manipulación intencional de variables, sino que se centra en la observación de fenómenos en su entorno natural con el propósito de someterlos a un análisis minucioso (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Además, se considera un diseño transversal, ya que la investigación tiene como objetivo examinar la incidencia y los valores de una o más variables en un momento específico (Valderrama, 2013).



m = Muestra

01 = Variable: Factores de riesgo psicosocial

02 = Variable: Estrés laboral

r = Correlación

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población

Los sujetos de estudio estuvieron conformados por 50 enfermeras de la clínica Javier Prado. En vista que se toma en cuenta a todas unidades del establecimiento, entonces, se considera a este un censo. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta: No siempre en la mayoría de las situaciones si realizamos el estudio en una muestra. Solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

1. Personal de enfermería que aceptaron participar en el estudio.
2. Personal de enfermería que estuvieron laborando por más de dos años en la clínica.
3. Personal de enfermería que no referían haber tenido algún proceso administrativo.
4. Personal de enfermería que laboraban en la atención directa a los usuarios.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

1. Personal de enfermería que se mostraban poco colaboradoras con el estudio.

2. Personal de enfermería que estaban próximas la jubilación.
3. Personal de enfermería que padecían alguna enfermedad física.

4.3.2 MUESTRA

Se determinó el tamaño muestral en base a la población referida al personal de salud, por eso la población muestral está enfocado para un solo grupo por proporciones. La muestra fue seleccionada mediante la aplicación del método de muestreo aleatorio simple, el cual garantiza que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser elegidos como parte de la muestra.

Con el fin de mitigar eventuales disminuciones de elementos de la muestra debido a diversas circunstancias, se tomó en consideración un grupo de 50 profesionales de enfermería que desempeñaban sus labores en la prestigiosa institución médica conocida como Clínica Javier Prado durante el año 2018.

4.4. Hipótesis general y específicas **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Hipótesis Específicas

- 1).- Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

- 2).- Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

3).- Existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

4).- Existe relación significativa entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

5).- Existe relación significativa entre doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

4.5. Identificación de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Factores de riesgo psicosocial

DIMENSIONES:

- Exigencias psicológicas
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social
- Compensaciones
- Doble presencia

VARIABLE DEPENDIENTE:

Estrés laboral

DIMENSIONES:

- Desgaste emocional
- Insatisfacción frente a retribución percibida
- Insatisfacción sobre condiciones de trabajo
- Falta de motivación en rendimiento laboral
- Exceso de demanda laboral.
- Demérito profesional

4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	
Factores de Riesgo Psicosocial	Moreno y Baez (2010), definieron a los factores de riesgo psicosocial como las formas en que son percibidas las condiciones organizacionales y pueden insidiosamente la salud laboral, sobre todo cuando causan respuestas inadaptativas, tensiones y/o alguna respuesta psicofisiológica de estrés.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Preguntas del 1 al 5	Ordinal Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Solo algunas veces (2) Nunca (1)
			Exigencias emocionales		
			Ritmo de trabajo		
		Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo	Preguntas del 6 al 10	
			Posibilidad de crecimiento profesional		
			Control sobre tiempos		
		Apoyo Social	Sentido del trabajo	Preguntas del 11 al 15	
			Claridad de rol		
			conflicto de rol		
		Compensaciones	calidad de relaciones	Preguntas del 16 al 18	
calidad de liderazgo					
Doble presencia	Inseguridad sobre condición laboral	Preguntas del 19 al 20			
	Reconocimiento				
Estrés laboral	Moncada y Llorens (2007), manifiestan que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales a ciertos aspectos desfavorables o dañinos relacionados al contenido, la organización o el entorno laboral	Desgaste emocional	Agotamiento	Preguntas del 1 al 11	
			Enojo		
			Evasión		
		Insatisfacción frente a retribución percibida	Retribución desigual	Preguntas del 12 al 17	
			Indiferencia de jefes inmediatos		
			Desmotivación por mejorar		
		Insatisfacción sobre condiciones de trabajo	Valoración de las condiciones	Preguntas del 18 al 22	
			Desmotivación		
		Falta de motivación en rendimiento laboral	Disertación	Preguntas del 23 al 28	
			Frustración		
Insatisfacción					
Exceso de demanda laboral	Sobrecarga de trabajo	Preguntas del 29 al 34			
	Ausencia de concentración				
Demérito profesional	Impotencia	Preguntas del 35 al 38			
	Ausencia de reconocimiento				

4.7. Recolección de datos

La técnica utilizada para la obtención de los datos fue la entrevista; Con esta técnica, “la información se recopila mediante procedimientos estandarizados de modo que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos procedimientos de la misma manera” de modo que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas más o menos de la misma manera” (Behar, 2008).

La herramienta que se utilizó se un conjunto de preguntas cerradas y abiertas sobre uno o más preguntas variables de medición llamadas sobre una o más variables de medición denominada cuestionario (Taylor y Bogdan, 1994).

Los instrumentos utilizados fueron:

Ficha técnica de encuesta para evaluar los factores de riesgo psicosocial

Nombre	Cuestionario ISTAS (Modelo COPSOQ)
Original	Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2011)
Adaptación	Abanto (2018)
Aplicación	Individual o colectivo
Duración	20 minutos
Enfoque	Enfermeras de la clínica
Significación	Evalúa los factores de riesgo psicosocial en medios hospitalarios.
Estructura	20 ítems
Niveles	Siempre [5] Muchas veces [4] Algunas veces [3] Solo algunas veces [2] Nunca [1]
Dimensiones	Exigencias psicológicas (5 ítems) Control sobre el trabajo (5 ítems) Apoyo social (5 ítems) Compensaciones en el trabajo (3 ítems) Doble presencia (2 ítems)

Ficha técnica de encuesta para evaluar el estrés laboral

Nombre	Cuestionario de estrés laboral
Original	Hernández, Ortega y Reid (2012)
Adaptación	Abanto (2018)
Aplicación	Individual o colectivo
Duración	25 minutos
Enfoque	Enfermeras de la clínica
Significación	Evalúa niveles de estrés laboral
Estructura	38 ítems
Niveles	Siempre [5] Muchas veces [4] Algunas veces [3] Solo algunas veces [2] Nunca [1]
Dimensiones	Desgaste emocional (11 ítems) Insatisfacción frente a retribución percibida (6 ítems) Insatisfacción sobre condiciones de trabajo (5 ítems) Falta de motivación en rendimiento laboral (6 ítems) Exceso de demanda laboral. (6 ítems) Demérito profesional (4 ítems)

4.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La información recopilada, fue revisada y registrada en una base de datos en el programa Excel 2018, para luego ser procesado en el programa estadístico SPSS v.21.

Con el fin de evaluar el grado de estrés laboral en el colectivo de profesionales de enfermería, se procedió a cuantificar la puntuación obtenida y se elaboraron tablas de frecuencia correspondientes a cada una de las dimensiones. Asimismo, se realizaron cálculos de estadísticos descriptivos y se examinaron posibles variaciones en relación a las variables desarrolladas.

la agregación de los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems, lo cual permitió la construcción de tablas de frecuencia y gráficos tanto en su conjunto como para cada una de las dimensiones analizadas. Además, se

realizaron a cabo análisis estadísticos descriptivos y se exploraron las posibles disparidades existentes en relación a las variables de estudio.

Para la validación de instrumentos se recurrió al juicio de expertos, quienes revisaron los instrumentos y brindaron su conformidad sobre la aplicación de ambos cuestionarios: en esta ocasión, los expertos abordados fueron:

- Magister Juana María Marcos Romero, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica.
- Magister Ada Gutierrez Cruz, jefa de docencia e investigación del Hospital San Juan de Dios, Pisco.
- Magíster Marisu Jaimes Ariza, jefa de enfermeras del Hospital San Juan de Dios, Pisco.

Los tres expertos dieron conformidad, evaluación y aprobación en la aplicación de los instrumentos, resumiendo un 100% de calificación para ambos cuestionarios.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 2: Frecuencias de la variable factores de riesgo psicosocial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	10	20,0	20,0	20,0
	medio	23	46,0	46,0	66,0
	alto	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

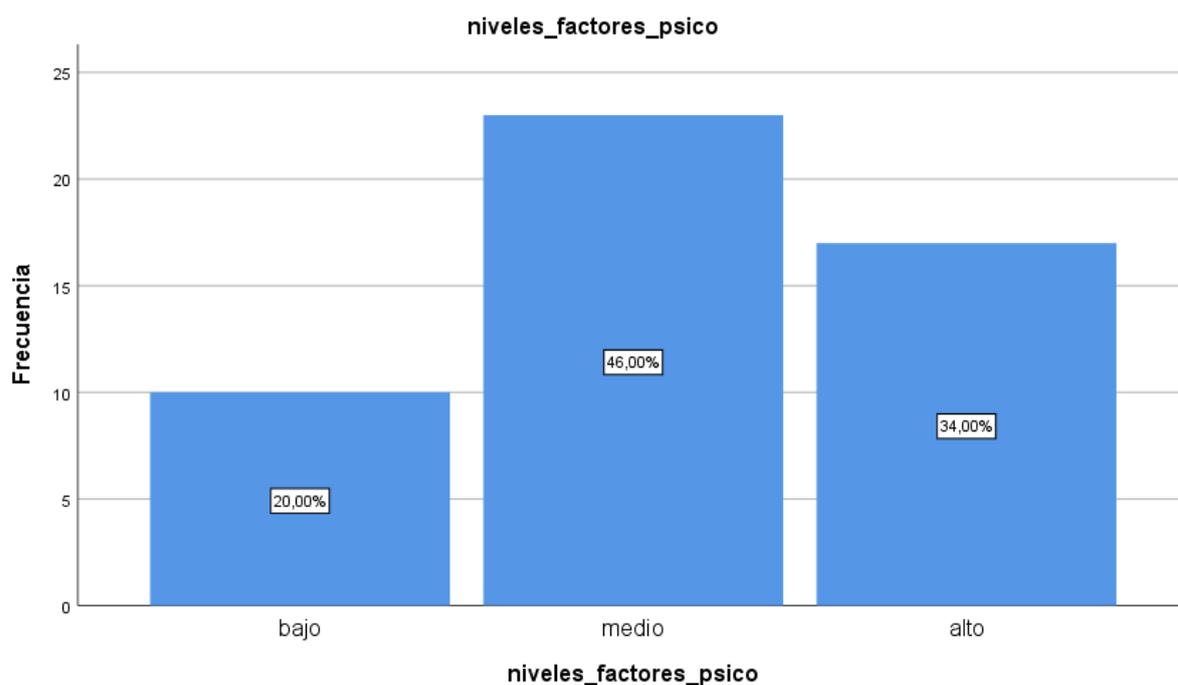


Figura 1. Niveles de factores psicosociales.

La Tabla 2 y la Figura 1 ofrecen resultados que reflejan cómo las enfermeras de la Clínica Javier Prado perciben los niveles de factores de riesgo psicosocial de la siguiente manera: el 20% de las enfermeras considera que el nivel es "Bajo", el 46% lo califica como "Medio", y el 34% lo evalúa como "Alto".

Tabla 3: Frecuencias de la dimensión exigencias psicológicas

Exigencias psicológicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	9	18,0	18,0	18,0
	medio	25	50,0	50,0	68,0
	alto	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

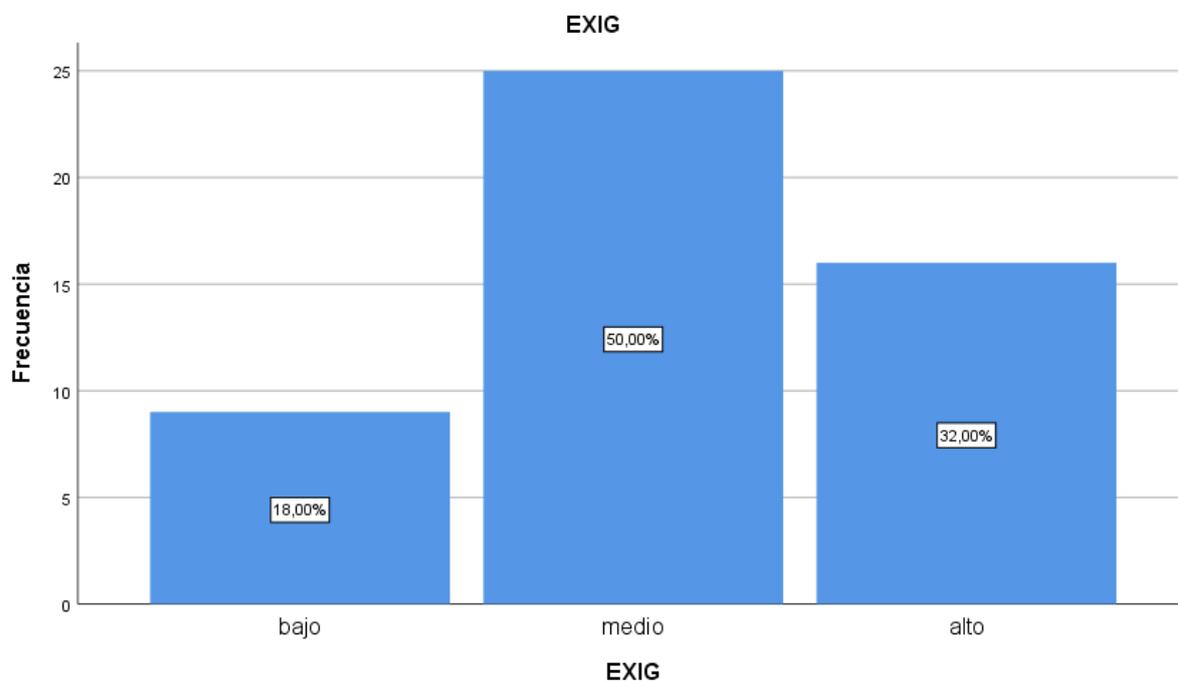


Figura 2. Niveles de exigencias psicológicas

En la Tabla 3 y la Figura 2, se reflejan los niveles de percepción de las exigencias psicológicas por parte de las enfermeras de la Clínica Javier Prado de la siguiente manera: el 18% de las enfermeras perciben un nivel "Bajo" de exigencias psicológicas, el 50% perciben un nivel "Medio", y el 32% perciben un nivel "Alto".

Tabla 4. Frecuencias de la dimensión control sobre el trabajo

control_trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	9	18,0	18,0	18,0
	medio	22	44,0	44,0	62,0
	alto	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

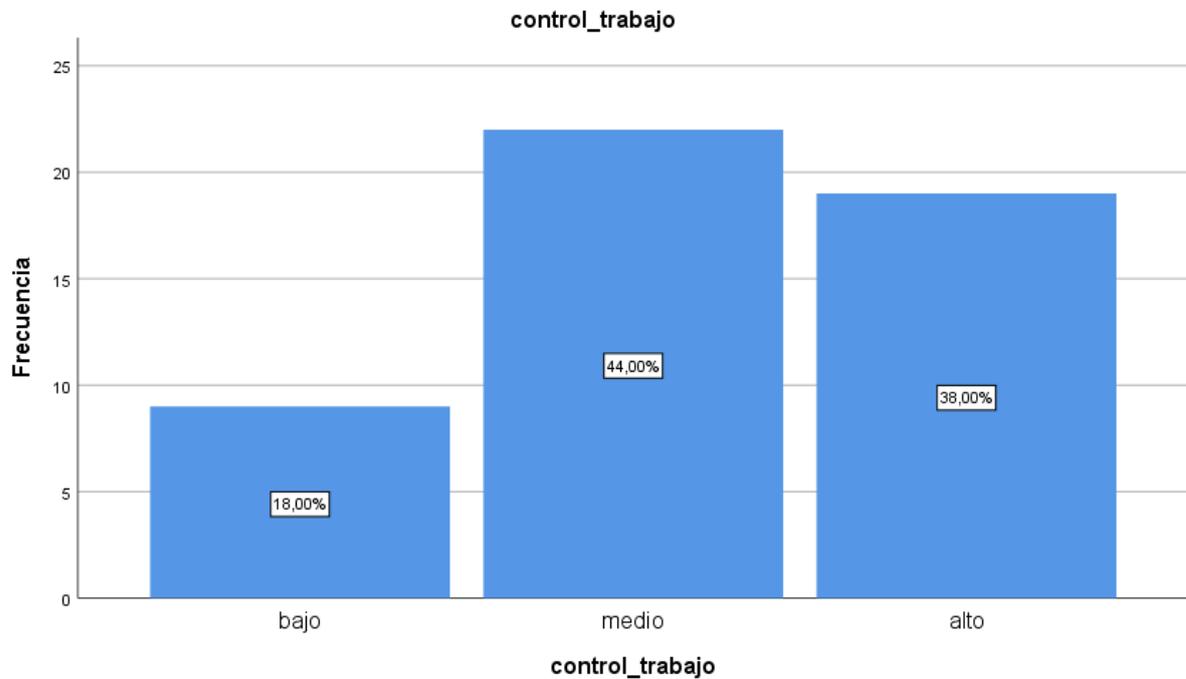


Figura 3. Niveles de control sobre el trabajo

Los resultados sobre el control del trabajo de las enfermeras en la Clínica Javier Prado se exhiben en la Tabla 4 y la Figura 3. Estos datos revelan que el 18% de las enfermeras percibe un nivel "Bajo" de control sobre su trabajo, el 44% considera que es "Medio", y el 38% evalúa el nivel como "Alto".

Tabla 5. Frecuencias de la dimensión apoyo social

apoyo_social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	11	22,0	22,0	22,0
	medio	19	38,0	38,0	60,0
	alto	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

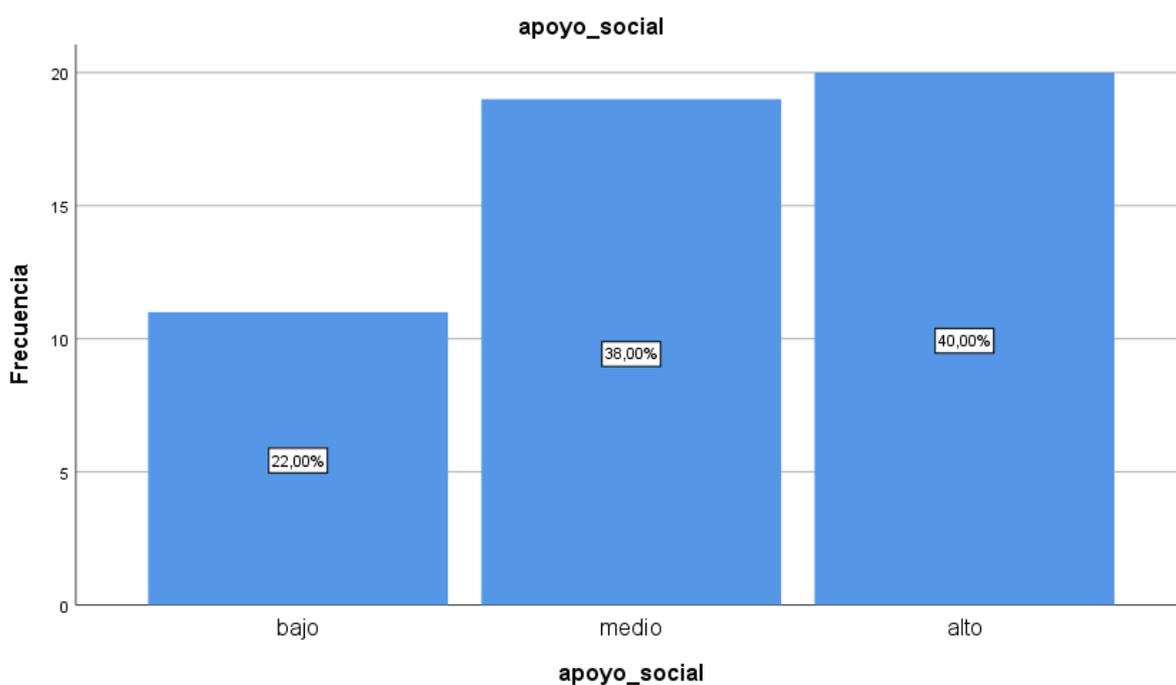


Figura 4. Niveles de apoyo social

En la Tabla 5 y la Figura 4 se detallan los niveles de percepción del apoyo social entre las enfermeras de la Clínica Javier Prado. Los resultados muestran que el 22% de las enfermeras considera que el nivel de apoyo social es "Bajo", el 38% lo califica como "Medio", y el 40% lo evalúa como "Alto".

tabla 6. Frecuencias de la dimensión compensaciones en el trabajo

Compensaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	13	26,0	26,0	26,0
	medio	16	32,0	32,0	58,0
	alto	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

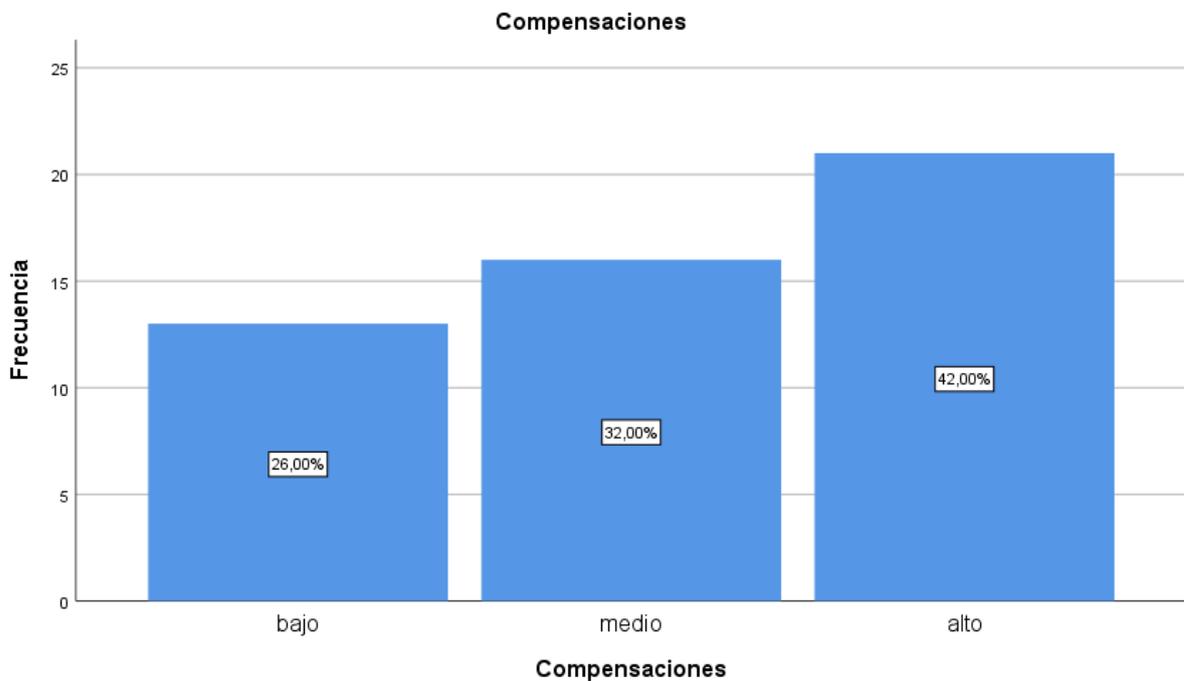


Figura 5. Nivel de compensaciones

Los niveles de percepción de compensación laboral entre las enfermeras de la Clínica Javier Prado se detallan en la Tabla 6 y la Figura 5. Según los resultados, el 28% de las enfermeras considera que el nivel de compensación en el trabajo es "Bajo", el 32% lo evalúa como "Medio", y el 42% lo califica como "Alto".

Tabla 7. Frecuencias de la dimensión doble presencia

doble_presen					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	20	40,0	40,0	40,0
	medio	12	24,0	24,0	64,0
	alto	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

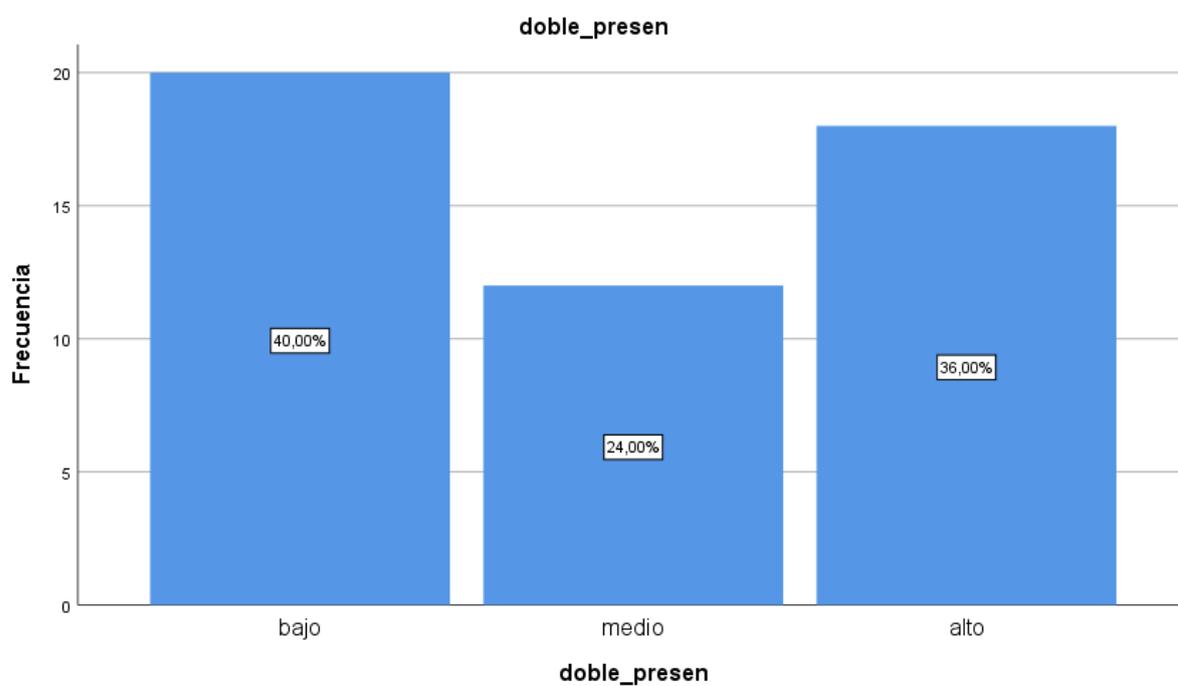


Figura 6. Nivel de doble presencia

En la Tabla 7 y la Figura 6, se presenta una descripción de los niveles de percepción de la doble presencia por parte de las enfermeras de la Clínica Javier Prado. Los resultados indican que el 40% de las enfermeras perciben un nivel "Bajo" de doble presencia, el 24% perciben un nivel "Medio", y el 36% perciben un nivel "Alto".

Tabla 8. Frecuencias de la variable estrés laboral

Estrés_laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	3	6,0	6,0	6,0
	medio	34	68,0	68,0	74,0
	alto	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

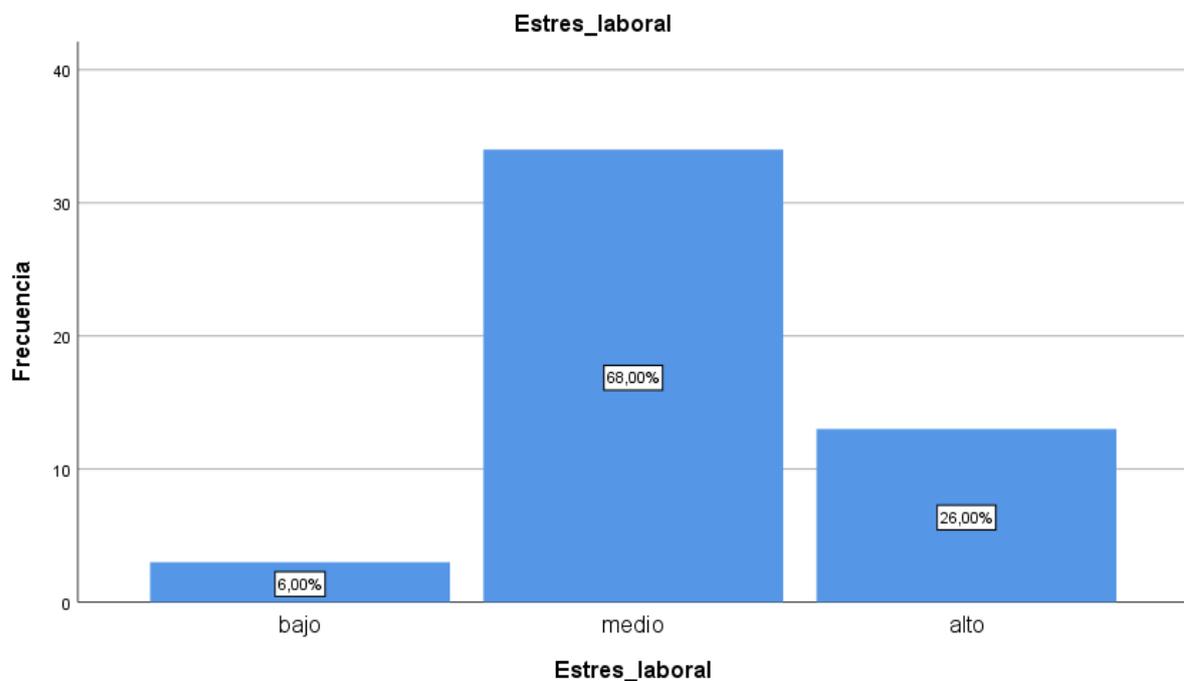


Figura 7. Niveles de estrés laboral

En la Tabla 8 y la Figura 7, se proporciona una descripción de los niveles de percepción de estrés laboral entre las enfermeras de la Clínica Javier Prado. Los resultados reflejan que el 6% de las enfermeras perciben un nivel "Bajo" de estrés laboral, el 68% perciben un nivel "Medio", y el 26% perciben un nivel "Alto".

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 9. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FRP	,161	50	,002	,945	50	,021
EL	,111	50	,171	,981	50	,600
EX_PSI	,111	50	,172	,961	50	,096
C_TRA	,151	50	,006	,952	50	,040
APO_S	,163	50	,002	,919	50	,002
COMP.	,139	50	,017	,917	50	,002
DOB_P	,175	50	,001	,896	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 9, presenta los resultados de la prueba normalidad de los datos a tabular. Se procedió a utilizar la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Kolmogorov Smirnov asumiendo un nivel de significación del $\alpha = 0.05$. Se observa que más de los datos p (nivel de significancia) son mayores a 0,05, por tal motivo, se concluye que la distribución no es normal. Por tal motivo, los datos serán analizados por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio, esto debido a la cantidad de muestra planteada.

Prueba de Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

H1: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Tabla 10. Correlación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral

Correlación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral

			Factores de riesgo psicosocial	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	,317*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	50	50
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,317**	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 10, presenta un coeficiente de correlación de Spearman (Rho=0,317; Sig. (bilateral)=0,025 < p=0,05), lo que señala que existe relación significativa entre variables de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2022

Corroboración de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

H1: existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Tabla 11. Correlación entre exigencias psicológicas y estrés laboral

			Exigencias psicológicas	Estrés laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La Tabla 11 revela un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,569$; Sig. (bilateral) $=0,000 < p=0,05$), lo que confirma la presencia de una relación significativa entre las demandas psicológicas y el estrés laboral en las enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Corroboración de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

H1: Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Tabla 12. Correlación entre control sobre el trabajo y estrés laboral

			Control sobre el trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,065
		Sig. (bilateral)	.	,652
		N	50	50
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,065	1,000
		Sig. (bilateral)	,652	.
		N	50	50

La Tabla 12, señala un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,065$; Sig. (bilateral) $=0,652 > p=0,05$), lo que indica que no existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2022.

Corroboración de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

H1: Existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Tabla 13. Correlación entre apoyo social y estrés laboral

		Apoyo social	Estrés laboral
Apoyo social	Coefficiente de correlación	1,000	,113
	Sig. (bilateral)	.	,436
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,113	1,000
	Sig. (bilateral)	,436	.
	N	50	50

La Tabla 13, señala un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,113$; Sig. (bilateral) $=0,436 > p=0,05$), lo que demuestra que no existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2022.

Corroboración de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

H1: Existe relación significativa entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Tabla 14. Correlación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral

		Compensaciones del trabajo	Estrés laboral
Compensaciones del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,021
	Sig. (bilateral)	.	,885
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,021	1,000
	Sig. (bilateral)	,885	.
	N	50	50

La Tabla 14, demuestra un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=-0,021$; Sig. (bilateral) $=0,885 > p=0,05$), lo que indica que no existe relación significativa entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2022.

Corroboración de la hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

H1: Existe relación significativa entre doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

Tabla 15. Correlación entre doble presencia y estrés laboral

		Doble presencia	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
	Doble presencia Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Coefficiente de correlación	,612	1,000
	Estrés laboral Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

La Tabla 15, señala un coeficiente de correlación de Spearman (Rho=0,612; Sig. (bilateral)=0,000<p=0,05), lo que afirma la existencia de una relación significativa entre doble presencia y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.

6.2 Comparación resultados con marco teórico

Los resultados obtenidos demuestran una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral (Rho = 0,317; $p < 0,05$). Esto sugiere que las condiciones laborales y organizativas que constituyen elementos de riesgo psicosocial para la salud física y mental de las enfermeras, siguiendo la perspectiva de Moncada et al (2005), están relacionadas con la percepción de que los recursos personales disponibles no son suficientes para enfrentar las demandas del entorno laboral. Como resultado, estas profesionales pueden sentir que su entorno

de trabajo es amenazante, lo que impacta tanto en su bienestar como en su satisfacción personal (França y Rodrigues, 2005). Hallazgos similares se presentan en el estudio de Arce et al (2020).

En su ensayo titulado “la evaluación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en el contexto de una fundación dedicada al cuidado de niños con discapacidad, situada en el departamento del Atlántico en Colombia”; Los resultados obtenidos han arrojado una determinación concluyente: dentro de la muestra de trabajadores analizada, se ha constatado que el 31,4% de los individuos presenta un nivel elevado de estrés laboral. Asimismo, se ha logrado identificar una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada uno de los dominios estudiados; así mismo, Calderon y Rivas (2021), a su vez, en su artículo científico titulado: Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico presenta resultados similares; Considerando los factores asociados laborales al estrés, se constata que estos se encuentran presentes en un porcentaje del 52,85%. Dentro de estos factores, se destaca la influencia de los aspectos ambientales, específicamente la temperatura inadecuada, la cual alcanza un porcentaje del 67,10%. Asimismo, se identifican los factores organizativos, tales como la sobrecarga de trabajo, que representa un preocupante 78,60%, y el clima organizacional poco saludable, que se sitúa en un 64,30%.

De la misma manera, se confirmó la relación entre entre exigencias psicológicas y estrés laboral ($Rho=0,569$; $p<0,05$). En base a los resultados obtenidos se puede decir que el exceso de carga laboral y poco

tiempo para realizar las actividades del día a día; así como responsabilidad para dar respuesta a múltiples tareas (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005), guarda relación con la existencia de estrés laboral en las enfermeras. De acuerdo a Orozco; Zuluaga & Pulido (2019), las exigencias cuantitativas y la intensificación del ritmo de trabajo aumentan la sobrecarga laboral, por la atención a un gran número de pacientes y la realización de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo.

De igual manera, se ha establecido que no se observa una correlación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral ($Rho=0,065$; $p>0,05$). Esto indica que el grado de autonomía y las oportunidades para desarrollar habilidades que dan significado al trabajo, de acuerdo con la perspectiva de Moncada et al (2005), no están relacionados con la presencia de estrés laboral en las enfermeras. La atribución de autonomía en el ámbito laboral conlleva una mejora sustancial en el rendimiento ocupacional, al permitir que el individuo se encuentre en constante búsqueda de innovaciones que propicien una mayor eficacia en la ejecución de sus labores. Si se toma en cuenta lo manifestado por Chávez (2020), quien demostró en su estudio una percepción de riesgo alto en las Exigencias laborales (49.3%) y la Remuneración de rendimiento (61.2%). Las inadecuadas condiciones del lugar de trabajo, la elevada carga de trabajo, el inadecuado contenido y características de la tarea y la deficiente interacción social y aspectos organizacionales elevan el estrés laboral en médicos y profesionales de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019.

De manera similar, se ha verificado que no hay una relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral ($Rho = 0,113$; $p > 0,05$). Esto indica que las interacciones que tienen lugar en el entorno laboral, tanto desde una perspectiva funcional como emocional, no muestran una conexión importante con la presencia de estrés laboral, de acuerdo con las observaciones de Moncada y colaboradores (2005). Este descubrimiento se alinea con la observación de Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas y Severiche (2017), quienes indicaron que los factores de mayor riesgo

psicosocial se relacionaban en un 76% con la carga laboral excesiva, en un 75% con la elevada demanda de esfuerzo mental y en un 57% con la falta de control sobre el trabajo.

Los resultados obtenidos indicaron también que no existe relación significativa entre la dimensión de compensaciones y estrés laboral ($Rho=0,021$; $p>0,05$). Puede deducirse que es posible señalar que se recibe un bajo nivel de compensaciones (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005), pero no necesariamente significará que afecte en el estrés laboral de las enfermeras. En todo caso, como señala Pando et al. (2019) en Lima; los resultados encontraron que los principales factores psicosociales causantes de estrés laboral fueron las exigencias laborales (34,1%) y la remuneración del rendimiento (24,2%).

Para concluir, los resultados han evidenciado una relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral ($Rho = 0,612$; $p < 0,05$). Esto indica que las demandas simultáneas que enfrentan las enfermeras tanto en su entorno laboral como en el hogar, especialmente cuando carecen de control sobre las horas de trabajo, están relacionadas con la manifestación de síntomas de estrés laboral en estas profesionales. Estos hallazgos son consistentes con lo que se ha informado en investigaciones previas Machicado (2017), quien, de acuerdo con el análisis estadístico denominado “Regresión categórica”, los coeficientes de variación que se obtuvieron al examinar los dominios relacionados con los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral experimentado por las enfermeras, revelan la existencia de una relación significativa en los ámbitos del liderazgo y las relaciones sociales en el entorno laboral, el control sobre las tareas desempeñadas, las demandas propias del trabajo y las recompensas asociadas al servicio prestado, en base en los resultados obtenidos, se puede concluir que existen disparidades notables en función de las distintas áreas de desempeño laboral. Es importante destacar que únicamente en el colectivo de enfermeras del servicio de EMG se ha

identificado una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral experimentado.

CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva ($Rho=0,317$; $p<0,05$), entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras del área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.
- Existe una relación positiva ($Rho=,569$; $p<0,05$), entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable de estrés laboral según la percepción de las enfermeras del área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado.
- No se verificó relación ($Rho=,065$; $p>0,05$), entre la dimensión control sobre el trabajo y la variable de estrés laboral según la percepción de las enfermeras del área de hospitalización de la Clínica Javier Prado.
- No se determinó una relación ($Rho=,113$; $p>0,05$), entre la dimensión de apoyo social y estrés laboral según la percepción de las enfermeras del área de hospitalización de la Clínica Javier Prado. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que el apoyo social y estrés laboral son características diferentes e independientes.

Se ha encontrado que no existe una relación ($Rho = 0,021$; $p > 0,05$) entre las dimensiones de compensación y el estrés laboral según la percepción de las enfermeras del área de hospitalización de la Clínica Javier Prado. A partir de estos resultados, se puede deducir que las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral son fenómenos que no están conectados entre sí, y no influyen mutuamente.

Se ha identificado una relación positiva ($Rho = 0,612$; $p < 0,05$) entre la dimensión de doble presencia y la variable de estrés laboral según la percepción de las enfermeras del área de hospitalización de la Clínica Javier Prado. En base a estos resultados, se puede concluir que la percepción de doble presencia está positivamente relacionada con el nivel de estrés laboral experimentado.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, evaluar y revisar periódicamente los factores de riesgo psicosocial a que se hallan expuestas las enfermeras del área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, a fin de prevenir señales de estrés laboral entre ellas.
- Al área de Hospitalización, equilibrar la carga laboral en base al tiempo disponible y personal a disposición, a fin de reducir los niveles de exigencia psicológica que perciben las enfermeras, ya que ello puede influir sobre los niveles de estrés laboral.
- A la Oficina de Recursos Humanos, elaborar procesos que permitan acceder a mayor autonomía por parte de la profesional de enfermería para realizar su trabajo, apuntando hacia el desarrollo profesional, de tal modo que se halle sentido a la importante labor que viene realizando.
- Al Área de Hospitalización, fortalecer un clima de apoyo social entre el personal que labora, lo cual será posible potenciando la calidad de las relaciones y el liderazgo de los colaboradores, así como asignando los roles con mayor claridad y especificaciones.
- A la Oficina de Recursos Humanos, otorgar campañas de reconocimiento, incentivos y premios, así como mejorar las condiciones físicas de trabajo, en vista que ello permitirá que las enfermeras mejoren su percepción sobre las compensaciones que recibe por el trabajo que viene realizando. Ello representa un significativo poder de mejora frente a las situaciones de estrés laboral.
- En el ámbito del Departamento de Hospitalización, es de suma importancia garantizar que las demandas laborales no interfieran con las responsabilidades que las enfermeras tienen en sus vidas personales y en sus hogares respectivamente, ya que esto puede predisponerlas al desarrollo de estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, M., & Yesi, O. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Universidad César Vallejo.
- Aguilar, Y. (2015). Apatía, desmotivación, desinterés, desgano y falta de participación en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20(3), 326-336.
- Aguilar, Y. (2015). Apatía, desmotivación, desinterés, desgano y falta de participación en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20(3), 326-336.
- Amsel, A. (1992). *Frustration theory*. Cambridge: Cambridge University Press
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.
- Blanco, A., Sánchez, F., Carrera, P., Caballero, A. y Rojas, D. (2000). Supuestos teóricos para un modelo psicosocial de las conductas de riesgo. En S. Yubero y E. Larrañaga (Eds.), *SIDA: Una visión multidisciplinar*. Cuenca: Ediciones Castilla La Mancha
- Bonilla, L. y Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(2), 48-56
- Butts, T. (2007). Manejando la ira en la mediación: conceptos y estrategias. *Portularia*, 7(1), 17-38.
- Caldas, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, XX(40), 159-172.
- Castillo Avila, Irma Y, Torres Llanos, Norma, Ahumada Gomez, Aldo, Cárdenas Tapias, Karina, & Licon Castro, Sharon. (2014). Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). *Revista Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Retrieved September 22, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005&lng=en&tlng=es.
- Castro E. (2016). Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada. Universidad Ricardo Palma.
- Ceballos Vásquez, Paula, Valenzuela Suazo, Sandra, & Paravic Klijn, Tatiana. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271-279.

<https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>

- Chávez, M. (2018). Factores psicosociales relacionado al estrés laboral de las licenciadas de enfermería en centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora 2017. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (3ª Edición). México DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Comisión Europea (2002). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Luxemburgo: Comunidades Europeas. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/data/links/guidance-on-work-related-stress>.
- Cuenca, R. (1996). Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Dejours, C.H. (1990). Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Editorial Humanita
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Dolan, S., García, S. y Díez, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. España: Mac Graw Hill.
- Durán. M.M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración, 1 (1), 71-84
- Duro, A. (2005). Calidad de vida laboral y psicología social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales. Informes y estudios. 56, 15-56.
- Fernández (2010), Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Fernández, H. y Solari, G. (2017). Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. Ciencia & Trabajo, 19(60), 194-199
- Fidalgo, M. y Pérez, J. (1996). Nota técnica de prevención. (421):"Test de salud total" de Langner-Amiel: Su aplicación en el contexto laboral. Madrid: INSHT
- França, A. y Rodrigues L. (2005). Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas.
- Gil-Monte, P. (2016). La Batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 19(2), 95-102.
- Grazziano, E. y Ferraz, B. (2010). Impacto del estrés profesional y burnout en enfermeros. Rev Enferm Global, 9(18), 1-20.
- Grondin, J. (2012). Hablar del sentido de la vida. Utopía y Praxis

Latinoamericana, 17(56), 71-78.

- Gómez Rojas, Paola, Hernández Guerrero, Julia, & Méndez Campos, María Doris. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gómez Bustamante, E. M., Rodríguez Méndez, A. S., Ordosgoitia Montero, K. J., Rojas Lopez, M. C., & Severiche Sierra, C. A. (2017). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Nova*, 15(27), 77-89.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, A., Ortega, R. y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del Pensamiento*, 6(11), 113-129. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>.
- Hernández, A., Ortega, R. y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del Pensamiento*, 6(11), 113-129. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>.
- Hernández, A., Ortega, R. y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del Pensamiento*, 6(11), 113-129. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>.
- Jimenez, Cristian Arley, Orozco, Margarita María, & Caliz, Nelly Esther. (2017). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA RED PÚBLICA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32. Retrieved September 22, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004&lng=en&tlng=es.
- Jódar, P. (1997). Condiciones de trabajo. En: Benavides, FG, Ruiz C., García A. (Dir.), *Salud Laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, (pp. 13-23) Barcelona: Masson
- Johnson, J.V., y Hall, B.M. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. In S. Shumaler, & S. Czajkowski. (Eds.), *Social Support and Cardiovascular Disease*. Nueva York: Baywood.
- Koontz H. (1998) *Administración una perspectiva global*. (11ª. Ed). México: Editorial Mc. Graw– Hill Interamericana.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. 2da. Edición. Barcelona: Martínez Roca
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *Work Organization & Stress*,

Systematic Problem Approaches form Employers, Managers and Trade Union Representatives. United Kingdom: Institute of Work, Health & Organisations. Recuperado de

http://www.vho.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf

- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., y Vásquez, E. (2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 280-288.
- Machicado, Yamali (2017). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016. Universidad Nacional del Altiplano. Peru. 2017
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencias. *Rev Per Obst Enf.*, 3(1), 50-56.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-39.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-39.
- Castro E. (2016). Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada. Universidad Ricardo Palma.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
- Moncada, S., y Llorens, C. (2007). Factores psicosociales. En C. Ruiz-Frutos (Ed.), *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (p. 397–405). Madrid: Elsevier.
- Morata, M. y Ferrer, V. (2004). Interacción entre estrés laboral, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. *Mafre- Medicina*, 49-58.
- Moreno y Baez (2010). Moreno B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: INSHT.
- Moreno, B.; Rodríguez, R y Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7 (1), 69-78
- Nicolacci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). *Hologramatica*, 5(8), 3-48.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas*. Madrid: Editorial ESIC.
- Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellán, M. (2015). *Professional*

- burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(3), 543–552. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
- Pousa, D. y Chaves, E. (2001). Ansiedades y sentimientos de los profesionales de enfermería en situaciones de terminalidad en oncología. *Rev Latino-am Enfermagem* , 15(6), 1- 7.
 - Restrepo, M. (2004). Trastornos fóbicos en pacientes adictos. *Revista Psicogente*, 12, 13-23
 - Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños de la investigación científica. Lima: *Busines Support Aneth*.
 - Schaufeli, W. y Salanova, M. (2002). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de prevención, trabajo y salud*, 20, 4-9.
 - Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: Aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*, 9 (2), 9-21.
 - Tuesca, R., Iguarán, M., Suarez, M., Vargas, G. y Vergara, D. (2006). Síndrome de desgaste profesional en enfermeras del área metropolitana de Barranquilla. *Salud Uninorte*, 22(2), 84-91.
 - Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Ed. San Marco
 - Vallejo, J. (2014). Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales. Manizales, Colombia
 - Vásquez, M.-M. O., Ramírez, Y.-C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista colombiana de enfermería*, 18(1), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
 - Vega, U. (2015). Gestión de retribuciones: Una perspectiva estratégica (Tesis de maestría). Universidad del País Vasco. País Vasco, España
 - Velázquez, F. (2008). La indiferencia como síntoma social. *Virtualia*, 18, 1-7.

•

•

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE LA CLÍNICA JAVIER PRADO, LIMA, 2018.									
AUTOR: Quijano Saenz, Deysi Maribel									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre apoyo social y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Establecer qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Establecer qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Establecer qué relación existe entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Establecer qué relación existe entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Establecer qué relación existe entre doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre compensación en el trabajo y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre doble presencia y estrés laboral en Enfermeras del Área de Hospitalización de la Clínica Javier Prado, Lima, 2018.</p>	Factores de Riesgo Psicosocial	Moreno y Baez (2010), definieron a los factores de riesgo psicosocial como las formas en que son percibidas las condiciones organizacionales y pueden insidiosamente la salud laboral, sobre todo cuando causan respuestas inadaptables, tensiones y/o alguna respuesta psicofisiológica de estrés.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Preguntas del 1 al 5	Ordinal Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Solo algunas veces (2) Nunca (1)	
						Exigencias emocionales			
						Ritmo de trabajo			
						Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo		Preguntas del 6 al 10
							Posibilidad de crecimiento profesional		
							Control sobre tiempos		
			Apoyo Social	Sentido del trabajo	Preguntas del 11 al 15				
				Claridad de rol					
				conflicto de rol					
			Compensaciones	calidad de relaciones	Preguntas del 16 al 18				
				calidad de liderazgo					
			Doble presencia	Inseguridad sobre condición laboral	Preguntas del 19 al 20				
Reconocimiento									
Estrés laboral	Moncada y Llorens (2007), manifiestan que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales a ciertos aspectos desfavorables o dañinos relacionados al contenido, la organización o el entorno laboral	Desgaste emocional	Agotamiento	Preguntas del 1 al 11					
			Enojo						
			Evasión						
			Insatisfacción frente a retribución percibida	Retribución desigual	Preguntas del 12 al 17				
				Indiferencia de jefes inmediatos					
			Insatisfacción sobre condiciones de trabajo	Desmotivación por mejorar	Preguntas del 18 al 22				
				Valoración de las condiciones					
			Falta de motivación en rendimiento laboral	Desmotivación	Preguntas del 23 al 28				
Desertación									
Exceso de demanda laboral	Frustración	Preguntas del 29 al 34							
	Insatisfacción								
Demérito profesional	Sobrecarga de trabajo	Preguntas del 35 al 38							
	Ausencia de concentración								
	Impotencia								
	Ausencia de reconocimiento								

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO SOCIAL

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

NRO	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
1	¿Su trabajo requiere atención constante?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	¿considera Ud. que su trabajo le genera desgaste emocional?					
4	¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
DIMENSIÓN 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?					
7	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
8	su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
10	¿Siente que su institución tiene gran importancia para Ud.?					
DIMENSIÓN 3: APOYO SOCIAL						
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que debería de hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?					
14	¿Entre compañeros y compañeras se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
DIMENSIÓN 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

ENCUESTA DE ESTRÉS LABORAL

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

NRO	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL						
1	Termina agotado emocionalmente al final de la jornada					
2	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.					
3	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso					
4	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.					
5	Me enojo con facilidad en el trabajo					
6	Estoy anímicamente agotado por mi trabajo					
7	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.					
8	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero					
9	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad					
10	Me siento sin ganas de ir a trabajar					
11	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo					
DIMENSIÓN 2: INSATISFACCIÓN FRENTE A RETRIBUCIÓN PERCIBIDA						
12	Es insuficiente la retribución (reconocimiento) recibo por mi esfuerzo.					
13	Para ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo					
14	Es insuficiente el pago que recibo					
15	El esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.					
16	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo					
17	Sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales					
DIMENSIÓN 3: INSATISFACCIÓN SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO						
18	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo					
19	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.					
20	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.					
21	soy indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo					
22	el tiempo en el que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente					
DIMENSIÓN 4: FALTA DE MOTIVACIÓN EN RENDIMIENTO LABORAL						
23	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.					
24	Estoy harto de mi trabajo.					
25	Tengo ganas de cambiar de trabajo					
26	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo					
27	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral					
28	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.					
DIMENSIÓN 5: EXCESO DE DEMANDA LABORAL						
29	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.					
30	Son excesivas las tareas a realizar					
31	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo					
32	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.					
33	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea					
34	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario					
DIMENSIÓN 6: DEMÉRITO PROFESIONAL						
35	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.					
36	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.					
37	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas					
38	siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE LA CLÍNICA JAVIER PRADO, LIMA, 2018

Nombre del Experto: Ada Giuliana Gutierrez Cruz

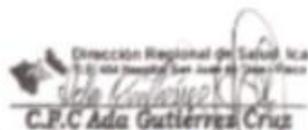
II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.

IV. OBSERVACIONES GENERALES

Sin observaciones por subsanar


C.P.C. Ada Gutierrez Cruz

Apellidos y Nombres del Validador: Gutierrez Cruz, Ada Giuliana

Grado académico: Magister

N°. DNI: 22241487



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE LA CLÍNICA JAVIER PRADO, LIMA, 2018

Nombre del Experto: Marisu Maribel Jaimes Ariza

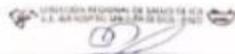
II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.

IV. OBSERVACIONES GENERALES

Sin observaciones por subsanar


Lic. Enf. Marisu M. Jaimes Ariza
MAGISTER EN ENFERMERÍA

Apellidos y Nombres del validador: Marisu Maribel Jaimes Ariza
Grado académico: Magister
N°. DNI: 43113098

Anexo 4: Data de resultados

	Exigencias psicológicas	Control sobre el trabajo	Apoyo social	Compensaciones	Doble presencia	Factores de riesgo psicosocial
1	28	5	6	7	9	55
2	22	19	17	16	7	81
3	6	15	22	19	26	88
4	19	26	6	15	25	91
5	15	25	19	26	14	99
6	26	14	15	25	9	89
7	25	9	26	14	21	95
8	14	21	25	9	11	80
9	9	11	14	21	19	74
10	7	19	26	6	15	73
11	8	25	9	26	14	82
12	15	21	25	9	11	81
13	16	21	25	9	11	82
14	14	13	14	21	25	87
15	18	9	11	14	7	59
16	6	19	14	21	25	85
17	8	15	25	19	26	93
18	22	26	14	15	25	102
19	6	25	9	26	14	80
20	19	14	21	25	9	88
21	15	21	25	9	11	81
22	26	11	14	21	19	91
23	25	19	26	6	15	91
24	14	21	25	9	11	80
25	9	26	11	14	21	81
26	21	9	26	14	21	91
27	11	21	25	9	11	77
28	17	11	14	21	19	82
29	19	19	26	6	15	85
30	18	21	9	26	14	88
31	14	11	21	25	9	80
32	19	17	11	14	21	82
33	16	19	19	26	6	86
34	15	21	25	9	11	81
35	19	13	14	21	25	92
36	21	9	11	14	7	62
37	25	19	14	21	25	104
38	24	15	25	19	26	109
39	23	14	11	21	25	94
40	25	19	17	11	14	86
41	21	16	19	19	26	101
42	17	15	21	25	9	87
43	16	19	14	21	25	95
44	14	15	21	25	9	84
45	19	26	11	14	21	91
46	20	25	19	26	6	96
47	15	14	21	25	9	84
48	19	23	14	11	21	88
49	17	25	19	17	11	89
50	23	21	16	19	19	98

	desgaste emocional	Insatisfacción frente a retribución percibida	Insatisfacción sobre condiciones de trabajo	Falta de motivación en rendimiento laboral	Exceso de demanda laboral.	demérito profesional	estrés laboral
1	32	18	6	7	14	19	96
2	36	14	17	16	29	25	137
3	16	19	22	19	29	26	131
4	21	16	6	15	16	25	99
5	25	15	36	14	17	16	123
6	32	19	16	19	22	19	127
7	28	21	21	16	6	15	107
8	22	19	29	26	36	14	146
9	6	15	16	25	16	19	97
10	36	14	17	16	21	16	120
11	16	15	16	25	16	19	107
12	19	14	17	16	21	16	103
13	16	36	14	17	16	29	128
14	14	16	19	22	19	29	119
15	18	21	16	6	15	16	92
16	26	19	14	21	17	25	122
17	28	20	25	19	14	26	132
18	22	35	14	15	19	25	130
19	16	19	9	26	16	14	100
20	19	17	21	25	14	9	105
21	15	32	25	9	25	11	117
22	26	11	14	21	14	19	105
23	25	19	26	6	9	15	100
24	14	21	25	9	21	11	101
25	29	26	11	14	25	21	126
26	21	9	26	14	25	21	116
27	11	21	25	9	11	11	88
28	9	11	14	21	26	19	100
29	21	19	26	6	25	15	112
30	25	21	9	26	14	14	109
31	14	11	21	25	26	9	106
32	26	17	11	14	9	21	98
33	25	19	19	26	21	6	116
34	11	21	25	9	11	11	88
35	26	13	14	21	19	25	118
36	21	9	17	14	6	7	74
37	25	19	19	21	15	25	124
38	15	32	18	9	25	11	110
39	26	11	14	21	14	19	105
40	25	19	19	6	9	15	93
41	14	21	25	9	21	11	101
42	29	26	11	14	25	21	126
43	16	19	14	21	11	25	106
44	14	15	21	25	14	9	98
45	19	26	11	14	6	21	97
46	20	25	19	26	9	6	105
47	35	14	21	25	12	9	116
48	19	23	14	11	16	21	104
49	17	25	19	17	19	11	108
50	32	21	16	19	21	19	128

Anexo 5: Evidencias fotográficas/otras evidencias



Anexo 6: Informe de TURNITIN

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS PROFESIONALES EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE LA CLÍNICA JAVIER PRADO, LIMA, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.autonoma.deica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo