

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: SALUD PÚBLICA

Presentada por:

YURI TATIANA CIEZA NAJARRO

Asesora:

Dra. SARA ELIZABETH PALACIOS SÁNCHEZ

Cajamarca, Perú

2023



Universidad Nacional de Cajamarca
"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"
Fundada por Ley 140515 del 13 de febrero de 1982
Escuela de Posgrado

La Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de La Salud, de la Universidad Nacional de Cajamarca, expide la presente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD:

Que, la Bachiller en Enfermería **YURI TATIANA CIEZA NAJARRO**, ha sustentado y aprobado su tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias, Mención Salud Pública, titulada: "**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021**".

Ha cumplido con los requisitos de originalidad establecidos por la Escuela de Posgrado, para lo cual ha presentado el Reporte de Aplicativo **TURNITIN** con el 13% de similitud, reporte presentado por su asesora **Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez**.

Se otorga la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Cajamarca, 26 de enero de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Dra. Elena Uyar Burgo
DIRECTORA

COPYRIGHT © 2022 by
YURI TATIANA CIEZA NAJARRO
Todos los derechos reservados



**Universidad Nacional de
Cajamarca**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 9.00.00 horas, del día 22 de setiembre de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. CARMEN YRENE YUPANQUI VÁSQUEZ, M.Cs. SEGUNDA AYDEE GARCÍA FLORES, M.Cs. ROSA RICARDINA CHÁVEZ FARRO**, y en calidad de Asesora la **Dra. SARA ELIZABETH PALACIOS SÁNCHEZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021**, presentada por la Bachiller en Enfermería **YURI TATIANA CIEZA NAJARRO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó 90.00%.....con la calificación de (2.0. (excelente)).....la mencionada Tesis; en tal virtud, la Bachiller en Enfermería **YURI TATIANA CIEZA NAJARRO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, con Mención en **SALUD PÚBLICA**.

Siendo las 11.04... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez
Asesora


.....
Dra. Carmen Yrene Yupanqui Vásquez
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Segunda Aydee García Flores
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Rosa Ricardina Chávez Farro
Jurado Evaluador

Mis padres: GERARDO CIEZA NUÑEZ y MARUJA NAJARRO GUTIERREZ, por su apoyo incondicional, a mi hijo DYLAN GAEL GARCÍA CIEZA, quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él

Yuri Tatiana.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca, por abrirme las puertas y de esta manera contribuir al fortalecimiento de mi profesión.

A la escuela de Pos grado, facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, principalmente a mis docentes quienes fueron un libro abierto para mi educación, siendo de vital importancia para mi formación y futuro desempeño.

Al Hospital José Soto Cadenillas de Chota, por el apoyo para la recolección de datos del presente trabajo de investigación.

A mi asesora, la Dra. Sara Palacios Sánchez, por su permanencia, y paciencia durante la realización de este trabajo de investigación.

Al Doctor Víctor Sánchez Cáceres, por apoyarme con la parte estadística y análisis de resultados del presente trabajo de investigación.

A los profesionales que formaron parte de mi jurado, por sus recomendaciones y sugerencias, para que se realice de la mejor manera el presente trabajo de investigación.

A todos los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, por brindarme parte de su tiempo para colaborar con esta investigación.

A todos aquellos que de una u otra forma me brindaron apoyo para que este trabajo de investigación se lleve a cabo.

Nunca pares, nunca te conformes hasta que lo bueno sea mejor y lo mejor excelente.

Gym Rizo –

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE CUADROS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.1. Descripción del problema	1
1.1.2. Formulación del problema	3
1.2. Justificación e importancia	4
1.3. Delimitación de la investigación	4
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo general	5
1.5.2. Objetivos específicos	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Marco legal	6
2.2. Antecedentes	6
2.3. Bases teóricas	10
2.4. Marco conceptual	11
2.5. Definición de término básicos	20

CAPÍTULO III	22
PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	22
3.1. Hipótesis	22
3.2. Variables	22
3.3. Operacionalización/categorización de los componentes de las hipótesis	23
CAPÍTULO IV	25
MARCO METODOLÓGICO	25
4.1. Ubicación geográfica	25
4.2. Tipo y diseño de la investigación	26
4.3. Método de investigación	27
4.4. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	27
4.5. Técnica e instrumento de recopilación de información	38
4.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos	38
4.7. Técnica para el procesamiento y análisis de la información	39
4.8. Consideraciones éticas	40
4.9. Matriz de consistencia metodológica	40
CAPÍTULO V	43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	43
5.2. Prueba de hipótesis	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
APENDICE	73
ANEXOS	87

LISTA DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Características sociodemográficas del profesional de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.	43
Tabla 2	Características sociodemográficas del profesional de Enfermería y su relación con los factores de riesgo psicosocial.	45
Tabla 3	Características sociodemográficas del profesional de Enfermería y su relación con el estrés laboral.	47
Tabla 4	Factores de riesgo psicosocial según dominios, del profesional de enfermería.	49
Tabla 5	Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”.	51
Tabla 6	Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Control sobre el trabajo”.	53
Tabla 7	Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Demandas del trabajo”.	55
Tabla 8	Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Recompensas”.	57
Tabla 9	Nivel de estrés laboral del Profesional de Enfermería.	58
Tabla 10	Nivel de riesgo de las dimensiones del estrés laboral.	59
Tabla 11	Factores de riesgo psicosocial relacionado con el nivel de Estrés laboral, del profesional de enfermería.	61
Tabla 12	Correlación o concordancia entre factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y Estrés laboral.	62

LISTA DE CUADROS

Cuadro		Página
Cuadro 1	Dominios y Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral.	13
Cuadro 2	Distribución del Profesional de Enfermería, que laboró en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.	27
Cuadro 3	Profesional de Enfermería, que participó en el presente estudio y su respectivo servicio en el que laboró.	29
Cuadro 4	Número de ítems por dimensiones y dominios en la forma A.	88
Cuadro 5	Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.	89
Cuadro 6	Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).	90
Cuadro 7	Factores de transformación para las dimensiones de la forma A.	91
Cuadro 8	Factores de transformación para los dominios de la forma A.	92
Cuadro 9	Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.	92
Cuadro 10	Escalas para las dimensiones de la forma A.	93
Cuadro 11	Escalas para los dominios de la forma A.	94
Cuadro 12	Escala para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).	94
Cuadro 13	Calificación de las opciones de respuesta de los ítems.	94
Cuadro 14	Escala de la tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés.	95

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

- APRN** : Profesional Certificado en Enfermería Avanzada.
- ARNP** : Profesional en Enfermería Avanzada.
- EL** : Estrés Laboral.
- EPP** : Equipo de Protección Personal.
- FP** : Factores Psicosociales.
- FRP** : Factores de Riesgo Psicosocial.
- HJHSC** : Hospital José Hernán Soto Cadenillas.
- HRDC** : Hospital Regional Docente Cajamarca.
- OIT** : Organización Internacional del Trabajo.
- OMS** : Organización Mundial de la Salud.
- OPS** : Organización Panamericana de la Salud.
- PE** : Profesional de Enfermería

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital José H. Soto Cadenillas, Chota 2021. El estudio asume un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental y de corte transversal, se utilizó el método deductivo. Se realizó en 57 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del HJHSC de Chota, a los que se les aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, y el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión. Los resultados según dominios de los factores de riesgo psicosocial intralaboral muestran que: En el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, 30% de profesionales de enfermería presentan riesgo alto y 26% riesgo muy alto; respecto al dominio Control sobre el trabajo, 32% presentan riesgo alto; en relación al dominio Demandas del trabajo, 81% presentan riesgo muy alto, y referente al dominio Recompensas, 39 % no presentan riesgo, mientras que 28% presentan riesgo bajo. Respecto al nivel de estrés laboral, resaltó en niveles bajos, siendo las dimensiones: Fisiológicas y Comportamiento social, las que se ponen en manifiesto como posibles factores de riesgo. En conclusión, los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral, ($d = 0.325$).

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Estrés laboral, Profesional de Enfermería, Hospital.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between psychosocial risk factors and work stress in the Nursing professional of the hospitalization services of the Hospital José H. Soto Cadenillas, Chota 2021. The study assumes a quantitative approach, at a correlational descriptive level. the design was non-experimental and cross-sectional, the deductive method was used. It was carried out on 57 nursing professionals from the hospitalization services of the HJHSC of Chota, to whom the intra-work psychosocial risk factors questionnaire, form A, and the third version stress evaluation questionnaire were applied. The results according to domains of intra-work psychosocial risk factors show that: In the Leadership and social relations at work domain, 30% of nursing professionals present high risk and 26% very high risk; Regarding the Control over work domain, 32% present high risk; In relation to the Job Demands domain, 81% present very high risk, and in relation to the Rewards domain, 39% present no risk, while 28% present low risk. Regarding the level of work stress, it stood out at low levels, with the dimensions: Physiological and Social Behavior, which are revealed as possible risk factors. In conclusion, psychosocial risk factors have a direct and significant relationship with work stress, ($d = 0.325$).

Keywords: Psychosocial risk factors, Work stress, Nursing Professional, Hospital.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Descripción del problema

En la actualidad las sociedades atraviesan diferentes procesos de cambio, procedentes de variaciones políticas y tecnológicas, estos generan transformaciones en el estilo de vida de las personas, sobre todo en el ambiente laboral, y se han puesto en evidencia sus consecuencias tanto en la salud como en el trabajo⁽¹⁾.

En el transcurso del siglo XX el estrés ha sido reconocido socialmente, ya que se le vincula con frecuencia a la actividad laboral. El estrés, es el segundo problema de salud relacionado con la actividad laboral, ya que éste evidencia un desenlace de reacciones que ocurren ante un desequilibrio entre demandas ocupacionales y factores del entorno. En Europa entre el 50% y 60% de los días de trabajo perdido lo atribuyen al estrés laboral⁽²⁾.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, clasificó al sector hospitalario como centros de alto riesgo, esto debido a que el estrés ha sido reconocido a nivel universal como un estado mórbido importante en el profesional de la salud, esto debido a que se encuentran expuestos a múltiples factores (químicos, biológicos, etc.)⁽³⁾.

En lo que concierne a la seguridad y la salud en el trabajo, el estrés es una consecuencia de los factores de riesgo psicosocial y esto ocasiona múltiples problemas a la población económicamente activa⁽⁴⁾. Los factores psicosociales laborales pueden ser positivas (factores protectores), estas ayudan a facilitar el trabajo y el desarrollo de las competencias, además generan altos niveles de satisfacción laboral y motivación en los trabajadores. Así como pueden también ser negativos (factores de riesgo) y representan una fuente de niveles de estrés elevados, estos juegan un rol esencial en los mecanismos de afectación. Aunque, se ha señalado que los factores de riesgo psicosociales poseen un mecanismo de afectación directa a la salud⁽⁵⁾.

El personal de enfermería es la mayor fuerza laboral en salud, y representan más del 50% del total, sin embargo, su escasez compromete la meta global de lograr la salud para todos en el 2030. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el año 2019, señaló que, en muchas partes del mundo, los profesionales de enfermería constituyen el primero y algunas veces el único recurso humano en contacto con los pacientes y consideró que invertir en la enfermería significa avanzar hacia el acceso y la cobertura universal de salud, lo cual tendrá un efecto profundo en la salud global y el bienestar⁽⁴⁾.

Según la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, el profesional de Enfermería estuvo expuesto a los niveles más altos de intensidad laboral, que incluye aspectos relacionados con el trabajo, experimentando altas demandas emocionales. La situación producida por COVID-19 solo ha multiplicado la presencia de estos factores de riesgo psicosocial en esta población. Además del estrés físico, el profesional sanitario se enfrenta actualmente a una enorme carga mental⁽⁷⁾.

A nivel nacional, el comité mixto de la OPS y la OMS realizaron estudios en dos unidades de salud pública. El Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé del Ministerio de Salud y el Hospital de Tarapoto II-1 de la región de salud San Martín, los resultados evidenciaron que el estrés laboral es la enfermedad más frecuente⁽¹⁾.

Las investigaciones revisadas concluyen que el personal de Enfermería, es aquel que experimenta mayor estrés laboral que cualquier otro tipo de trabajador, ya que cumplen con la responsabilidad de mantener el equilibrio de la salud del paciente; así como también, los problemas del entorno organizacional. Esto hace que sean los que menor esperanza de vida tienen de todas las profesiones; por ello, la Autoridad de Educación para la Salud, lo clasificó como la cuarta profesión más estresante⁽³⁾.

El presente estudio está dirigido al profesional enfermero que brinda cuidados en los distintos servicios donde se requiere el internamiento de un paciente, estos servicios son los siguientes: Medicina, Cirugía, Pediatría, Alojamiento

Conjunto, Centro quirúrgico, Emergencia, Triage Diferenciado, Hospitalización COVID 19 y Área Crítica. Durante mi desenvolvimiento como interna de Enfermería pude observar que los profesionales de Enfermería al momento de brindar los cuidados a los pacientes enfrentan situaciones complejas, que sumado a las condiciones de trabajo y estilos de vida resultan estresantes, mas ahora con la actual realidad en la que a nivel mundial se vive y es la pandemia por COVID 19.

A partir de ello es que surge la inquietud de realizar esta investigación en profesionales de Enfermería que laboran en servicios que generan fuerte tensión, tales como los servicios que requieren la hospitalización de un paciente, en donde se encuentran expuestos a contraer diferentes enfermedades, entre ellas la que más temor está causando es de infectarse de COVID 19. A ello sumándole las deficiencias que hay en el entorno tales como: la deficiente cantidad de equipo de protección personal (EPP), la falta de ambientes ventilados, falta de materiales y equipos biomédicos, el hacinamiento y la carga laboral de más de 24 horas continuas de trabajo, todo esto se expresa con la alta probabilidad de contraer enfermedades psicomáticas.

Un estudio realizado en el Hospital Regional Docente Cajamarca (HRDC) en el año 2018, llego a la conclusión que el estrés laboral se presentó en 50,5% en el personal asistencial que laboraban en las áreas críticas⁽⁸⁾. En el Hospital José Hernán Soto Cadenillas (HJHSC) de Chota, no se han elaborado aun estudios relacionados al presente tema. Según el diario la república, a la fecha el Hospital ha colapsado de pacientes tanto por COVID 19; así como, por paciente que requieren de atención médica⁽⁹⁾. Los profesionales de la salud entre ellos los de Enfermería, están realizando trabajos extras, esto debido a la sobrecarga de pacientes, a raíz de esta problemática es que se ha planteado la siguiente pregunta:

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral del profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021?

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1. Justificación Teórica

El presente estudio intenta contrastar la perspectiva teórica, el Modelo Demanda – Control (Karasek y Theorell, 1990), que señala que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo. La primera está en las demandas psicológicas del trabajo y la segunda en el control que se tiene del mismo, en razón a lo señalado la investigación pretende comprobar que la regulación de aspectos cognitivos y emocionales que permiten al profesional de enfermería evaluar una situación estresante lo relacione a su capacidad de control sobre las demandas psicológicas que involucra lo laboral.

1.2.2. Justificación Práctica

La justificación es también explícita desde la práctica, ya que al conocer que el estrés al que están expuestos los profesionales de Enfermería se debe a la presencia de factores psicosociales, esto hará que se implementen acciones de mejora, de tal modo que puedan tener mayor control sobre la tarea que realizan y/o del volumen de trabajo que desempeñan. Esto ayudará a mejorar el cuidado hacia los pacientes y la calidad de servicio que ofrece el Hospital José Hernán Soto Cadenillas a todos sus usuarios.

1.2.3. Justificación metodológica

La presente investigación desde el ámbito metodológico, propone dos instrumentos de recolección de datos; el cuestionario de factores de riesgo psicosocial y el cuestionario de estrés laboral, que para propósito del presente estudio están validados para su uso con profesionales de la salud, específicamente profesionales en Enfermería. Estos instrumentos podrán ser utilizados por otros investigadores que tengan el propósito de estudiar las mismas variables, en entornos diferentes, siguiendo un diseño de investigación alternativo.

1.2.4. Justificación Social

El profesional de enfermería que labora en el Hospital José H. Soto Cadenillas de Chota, está inmerso a una serie de situaciones que pueden afectar la calidad de atención que se brinda, motivo por el cual debe poseer conocimientos, habilidades y destrezas que ayude a solucionar de manera eficaz y eficiente cualquier inconveniente, contribuyendo a restablecer la salud de las personas que conforman la sociedad, con la finalidad de lograr un incremento de la producción y reducir los costos sanitarios, sociales y la pérdida de jornadas de trabajo.

1.3. Delimitación de la investigación

La investigación se desarrolló en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la ciudad de Chota; el estudio se ejecutó en los años 2021 y 2022, la muestra estuvo conformada por 57 profesionales de Enfermería.

1.4. Limitaciones

El factor económico para realizar la investigación y trámites correspondientes también fueron parte de las limitaciones, puesto que el estudio fue autofinanciado, siendo los recursos limitados.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

Describir las características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización.

Identificar los factores de riesgo psicosocial según dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, del profesional de Enfermería en los servicios de hospitalización.

Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en los servicios de hospitalización.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. “Los riesgos psicosociales son incluidos en la monitorización de trabajadores en sus diferentes tareas, tanto así que el empleador debe tomar acciones para prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores” ⁽⁶⁾.

- **Artículo 1.** Objeto de la Ley.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia ⁽³⁸⁾.

- **Artículo 8.** Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo ⁽³⁸⁾.

2.2. Antecedentes de la investigación o marco referencial

Nivel Internacional

Yuanyuan MM, et al, (2020), realizaron el estudio titulado: Estrés laboral entre Enfermeras Chinas para apoyar a Wuhan en la lucha contra la epidemia de COVID 19. Con el objetivo de investigar el estrés laboral entre las enfermeras chinas y explorar los factores de influencia relevantes. El estudio transversal en 180 enfermeras. Se utilizó herramientas de recopilación de datos, incluida la versión china de la Stress Overload Scale (SOS) y la Self-rating Anxiety Scale (SAS). El resultado obtenido evidenció que las puntuaciones SOS ($39,91 \pm 12,92$) y SAS

(32,19 ± 7,56) de este grupo de enfermeras se correlacionaron positivamente ($r = 0,676$, $p < 0,05$). El análisis de regresión múltiple mostró que solo los niños, las horas de trabajo por semana y la ansiedad fueron los principales factores que influyeron en el estrés de la enfermera ($p = .000$, $.048$, $.000$, respectivamente). Finalmente se concluyó que las enfermeras que luchan contra COVID 19 generalmente estaban bajo presión⁽⁷⁾.

Molina PM, et al, (2019), realizaron un estudio titulado: Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas, tuvieron como objetivo Identificar los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos. Estudio descriptivo transversal, muestra por conveniencia de 37 enfermeros. Los resultados alcanzados mostraron que el 86,5% son mujeres, el 48,6% de los estresores están relacionados con carga laboral, dado por la realización de tareas que no corresponden a enfermería y la falta de tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. El ambiente psicológico el factor estresor es la realización de procedimientos que resultan dolorosos para el paciente, mientras que el ambiente social, el 70,2% el factor estresor es la ausencia del profesional médico cuando el paciente está muriendo. Finalmente se concluyó que los profesionales de enfermería son mayoritariamente mujeres, con varios años de experiencia laboral, donde el principal factor desencadenante de estrés es la sobrecarga laboral lo que conlleva a una pérdida de control del cuidado de enfermería⁽¹⁰⁾.

Brito JF, et al, (2019), realizaron un estudio titulado: Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Con el objetivo de evaluar la correlación entre la demanda psicológica, el control laboral, el apoyo social, el estrés psicológico, y las dimensiones del Síndrome de Burnout (ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa), en un modelo de trayectorias en enfermeras mexicanas. La metodología estuvo orientada a un estudio transversal, observacional, analítico, conducido en 357 profesionales de enfermería de Morelos, México, seleccionados por conveniencia. Los resultados evidenciaron altos niveles de apoyo social, control laboral e ilusión por el trabajo; grados moderados de demanda psicológica y estrés psicológico; y bajos niveles de desgaste psíquico, indolencia y culpa. Finalmente se concluyó con implementar estrategias de

intervención efectivas para mantener en el personal de enfermería bajos niveles de demandas psicológicas, altos niveles de control laboral, altos niveles de apoyo social, y niveles moderados de estrés⁽⁵⁾.

Lima JL, et al, (2017) realizaron el estudio: Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Con el objetivo de describir los factores psicosociales de los trabajadores de enfermería de cuidados intensivos, según las variables socio-demográficas y laborales del mercado, el estudio fue transversal y se tuvo una muestra de 134 profesionales. Como resultados obtuvieron que, en cuanto a las dimensiones de estrés, el 30,8% eran trabajadores de alta exigencia; el 24,6% en el trabajo activo; el 20,8% trabajos pasivos y el 23,8% en baja exigencia. La prevalencia de burnout fue de 55,3% estando 72,5% en alta exigencia ($p = 0,006$). La prevalencia de los trastornos mentales comunes fue de 27,7%. Finalmente concluyeron que la organización del trabajo en unidades de cuidados intensivos favorece al estrés de alta exigencia y, como consecuencia muestra prevalencia significativa de los trastornos mentales comunes y burnout⁽¹¹⁾.

Jiménez CA, et al, (2017), realizaron el estudio: Factores de riesgo psicosocial en la atención de enfermería hospitalaria de asistencia personal de segundo nivel en la ciudad de Bogotá, Colombia. Con el objetivo de evaluar los factores de riesgos psicosociales en los auxiliares de enfermería, de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. El método de estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 90 auxiliares de enfermería. Obtuvieron como resultados que el 84,5% de los participantes corresponden a sexo femenino, el 52,9%, tiene una edad que no supera los 31 años y el 75,9% tiene un contrato temporal. En cuanto a la exposición de riesgos psicosociales, las dimensiones más desfavorables para la salud fueron el ritmo de trabajo con el 97,6%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo con 66,1% y las exigencias de esconder emociones con 65,2%. Respecto a las dimensiones favorables para la salud, se destaca el sentido de trabajo, 90,8% y las posibilidades de desarrollo, 90,7%. Finalmente se concluyó que la investigación evidencia las condiciones psicosociales que pueden repercutir en la salud de la población sujeto de estudio⁽¹²⁾.

Nivel Nacional

Rumay D, (2020), realizó un estudio titulado: Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. El objetivo estuvo orientado a determinar la relación entre los factores psicosociales y grado de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. El método utilizado fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la población muestral fue de 32 enfermeras. El resultado fue el siguiente: Los factores psicosociales en las enfermeras en el servicio de emergencia en la dimensión participación, implicación y responsabilidad el 71,9% fueron inadecuadas y solo el 28,1% adecuadas, en formación, información y comunicación el 50% adecuadas como inadecuadas, en Gestión del Tiempo el 81,2% inadecuadas y el 18,8% adecuadas, en Cohesión del Grupo el 56,3% adecuadas y el 43,7% inadecuadas y en hostigamiento o mobbing reportaron como “no” en un 96,9%. El 65,6% de las enfermeras refieren un grado de estrés laboral moderado, el 34,4% un grado de estrés bajo, no se reporta estrés laboral alto⁽⁴⁾.

Abanto YO, (2018), realizó un estudio titulado: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en Enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras. La investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Los resultados obtenidos indicaron que existe relación positiva y débil ($Rho=0,317$; $p<0,05$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral⁽¹⁴⁾.

Caruajulca NR, et al, (2020), realizaron un estudio titulado: Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de Enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. El objetivo estuvo orientado a determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los

profesionales de enfermería. El método de estudio fue de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional, la población de estudio constituida por 38 profesionales de enfermería. En los resultados se encontró que el 36,8% de los participantes percibe a los factores laborales en un nivel malo, 31,5% regular y 31,5% bueno. En su dimensión ambiente laboral el 36,8% lo percibe como regular, en su dimensión tecnología el 34,2% como regular también y en su dimensión organización el 39,5% regular. Así mismo, el 42,11% presenta estrés laboral en un nivel bajo, el 28,9% en un nivel medio y el 28,9% en un nivel alto. En su dimensión cansancio emocional el 47,4% presento un nivel medio de estrés, en la despersonalización el 57,9% bajo, en la realización personal hubo un 39,5% medio. Finalmente se concluyó que existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca 2020⁽¹⁵⁾.

2.3. Bases Teóricas.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial, se fundamenta en el Modelo Demanda Control (Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991), aquí se manifiesta que las mayores causas de estrés se hallan en dos particularidades propias del entorno laboral: las demandas psicológicas del trabajo y el control que se tiene del mismo. Al referirse a demanda se refiere al estado psicológico que se vivencia ante el volumen de trabajo y lo que su cumplimiento involucra (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc.). con respecto al control se hace referencia a los niveles de autonomía que el trabajador tiene sobre el trabajo que realiza o las capacidades que tiene posibilidades de desplegar⁽¹⁶⁾.

Este modelo teórico indica que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se manifiestan cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son altas y, el trabajador tiene un limitado control en la toma de decisiones que lo lleven a cumplir con la tarea. Por el contrario, si el trabajador tiene alto control sobre la tarea o sus capacidades para afrontar la demanda entonces se favorecen la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal (Johnson y Johansson, 1991; Karasek y Theorell, 1990)⁽¹⁴⁾.

De esta manera se explica la manera cómo es que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar el desempeño y la productividad. Es decir, controlando, los riesgos,

se favorece un entorno laboral saludable que promueva la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, aspectos que son fundamentales para el desarrollo organizacional. Por otro lado, en aquellas organizaciones donde la exigencia sea mínima y el control escaso, se genera un entorno laboral poco motivante, que haga que los aprendizajes alzados se pierdan o se instalen aprendizajes que afecten el comportamiento organizacional⁽¹⁴⁾.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Factores de riesgos psicosociales (FRP)

Los FRP en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo⁽²⁾.

a. Características de los FRP

Los FRP, poseen características propias:

- Se extienden en el espacio y en el tiempo⁽¹⁷⁾.
- Dificultad de objetivación: El rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tiene unidades propias de medida objetiva⁽¹⁷⁾.
- Afectan a los otros riesgos. El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona⁽¹⁷⁾.
- Escasa cobertura legal. El desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud⁽¹⁷⁾.
- Están moderados por otros factores. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suele tener los mismos efectos sobre toda la población, sino que depende de las variables personales como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro⁽¹⁷⁾.

- Dificultad de intervención. Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales⁽¹⁷⁾.

b. Clasificación de los factores psicosociales (FP)

Los FP, comprenden los aspectos intra laborales, extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas⁽¹⁸⁾. Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones (intra laborales, extra laborales e individuales). Es en torno a las condiciones intralaborales que se encuentra enfocado la presente investigación; a continuación, se describen los dominios presentes en las condiciones intralaborales:

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. El dominio responde a factores asociados con cuatro elementos: relaciones con la autoridad (liderazgo y relación con colaboradores), aspectos emocionales (cohesión, identidad), aspectos sociales (construcción de capital social, especialmente en su componente de confianza) y elementos funcionales (retroalimentación, trabajo en equipo)⁽¹⁸⁾.
2. Demandas del trabajo. Están orientadas a las exigencias de trabajo a las que se encuentra sometido el individuo. Las exigencias psicológicas pueden ser tanto cuantitativas como cualitativas. El volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) es una de las principales exigencias cuantitativas⁽¹⁹⁾.
3. Control sobre el trabajo. Suele ser la dimensión más importante cuando se consideran por separado los FRP. Estamos hablando del margen de decisión en el qué, cómo, cuándo, quién y cuánto se trabaja⁽¹⁹⁾.

4. Recompensa. Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo⁽²⁰⁾.

Cuadro 1. Dominios y Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

DOMINIOS	DIMENSIONES
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño. - Relación con los colaboradores.
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Exigencias de responsabilidad del cargo. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Consistencia del rol. - Influencia del ambiente laboral sobre el extra-laboral.
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Control y autonomía sobre el trabajo. - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. - Participación y manejo de cambio. - Claridad del rol. - Capacitación.
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y compensación. - Recompensas por pertenencia a la organización y el trabajo realizado.

FUENTE: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial. <Ministerio Social de Colombia 2010.

c. Definiciones de las dimensiones de los factores psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo

A continuación, se definen cada una de las dimensiones mostradas anteriormente (Cuadro 1), pertenecientes a los FP intralaborales, se detalla también cuando cada una de estas dimensiones se convierten en factores de riesgo para la salud de un individuo.

1. Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos. Se convierte en fuente de riesgo cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas⁽²¹⁾.
2. Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo. Esto se vuelve fuente de riesgo cuando en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, existe un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza, que genera un ambiente deficiente de relaciones y un deficiente trabajo en equipo⁽²¹⁾.
3. Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador⁽²¹⁾.
4. Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos. Se convierten en fuente de riesgo cuando la gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas⁽²¹⁾.
5. Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar. Se convierten en fuente de riesgo cuando la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes⁽²¹⁾.

6. Demandas de carga mental: Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta⁽²¹⁾.
7. Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Se convierte en fuente de riesgo cuando el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo⁽²¹⁾.
8. Exigencias de responsabilidad de cargo: Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas⁽²¹⁾.
9. Demandas de la jornada de trabajo: Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos⁽²¹⁾.
10. Consistencia del rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética propias del servicio o producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Se convierte en fuente de riesgo cuando al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo⁽²¹⁾.
11. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Estas se convierten en fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que

genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador⁽²¹⁾.

12. Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral: Se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador⁽²¹⁾.
13. Control y autonomía sobre el trabajo: Es la decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente⁽²¹⁾.
14. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades⁽²¹⁾.
15. Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Se convierte en una fuente de riesgo cuando el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio⁽²¹⁾.
16. Claridad del rol: Aquí se espera que el trabajador se desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del

ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos⁽²¹⁾.

17. Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Se convierte en fuente de riesgo cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente⁽²¹⁾.

18. Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Se convierte en una fuente de riesgo cuando el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros⁽²¹⁾.

19. Recompensas por pertenencia a la organización y el trabajo realizado:

Es el bienestar que experimenta un individuo al estar vinculado a una institución, se convierte en fuente de riesgo cuando ese bienestar es deficiente o no existe⁽²¹⁾.

d. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Son aquellas que dependen de los mecanismos de respuesta y de resistencia que posee el individuo. Existen dos tipos de respuestas, en primer lugar, están las de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por cambiar la realidad. En segundo lugar, están las respuestas de estrés que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores. Los sistemas orgánicos que se activan en respuesta al estrés son el nervioso y el endocrino (sistema neuroendocrino)⁽²²⁾.

e. Consecuencias de los factores de riesgo psicosocial

Las consecuencias que pueden traer los FRP en las personas y en el centro laboral se clasifican en las siguientes: fisiológicas, psicológicas y conductuales⁽²³⁾.

- Fisiológicas. Surgen alteraciones a nivel de las hormonas adrenales, así también el sistema nervioso central, y del sistema cardiovascular⁽²³⁾.
- Psicológicas. El carente manejo de los estresores presentes en el lugar de trabajo, podrían reflejarse en alteraciones a las funciones psicológicas y conductuales. (Estrés laboral, Mobbing, burnout, depresión, ansiedad, entre otros)⁽²³⁾.
- Conductuales. La efectividad de una estrategia establecida para el control de sobrecarga laboral y reducción del estrés depende en la posibilidad de realizarse en el ambiente operacional y en las capacidades intrínsecas del trabajador. Al no darse ello, genera: disminución de la capacidad productiva, alteración del clima laboral, accidentes, conflictos interpersonales, alto coste por permisos de salud, etc.⁽²³⁾

2.4.2. Estrés Laboral (EL)

Es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador⁽⁵⁾.

a. Factores que intervienen en el Estrés laboral

Existen tres factores intervinientes en el Estrés Laboral: recursos personales, laborales y demandas laborales.

- Recursos personales. Se refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, autoeficacia, capacidad de control del medio, entre otros aspectos⁽²⁴⁾.

- Recursos laborales. Son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados, estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas ⁽²⁴⁾.
- Demandas laborales. Estas son entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos ⁽²⁴⁾.

b. Tipos de Estrés Laboral

- El episódico. Es aquel que se da momentáneamente; es decir, no dura mucho tiempo, una vez que se busca una solución, desaparecen los síntomas q lo originaron⁽²⁵⁾.
- El crónico. Es aquel que se presenta de manera frecuente; es decir, los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá ⁽²⁵⁾.

c. Causas del Estrés Laboral

Las causas del EL, tienen sus orígenes tanto en factores ambientales como en los individuales. Existen tres niveles de análisis:

- Estresores individuales. Estos se enfocan en aspectos personales (a partir de las diferencias individuales) que influyen en la interpretación subjetiva tanto de lo que se considera como estrés y de la reacción en consecuencia⁽²⁶⁾.
- Estresores del entorno o extra organizativos. Comprende factores políticos, económicos, sociales y familiares que inciden sobre la persona⁽²⁶⁾.
- Estresores organizativos: Pueden ser agrupados en cuatro tipos en donde influyen el ambiente físico, el nivel individual, el nivel grupal (relaciones interpersonales) y la organización⁽²⁶⁾.

d. Estrés Laboral en Enfermería

La Enfermería está considerada como una profesión expuesta a altos niveles de EL. De hecho, el personal de Enfermería se ve sometido en su trabajo a diversos estresores laborales que provocan una serie de consecuencias negativas en su salud física y mental, con alto riesgo de desarrollar el conocido síndrome de burnout, tanto en atención primaria como en atención especializada ⁽²⁷⁾.

2.5. Definición de términos básicos.

a. Factores de riesgo psicosocial (FRP)

Los FRP, se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador ⁽²⁸⁾.

b. Factores de riesgo psicosocial (FRP) intralaboral

Son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, relaciones sociales, entre otras ⁽²⁹⁾.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, está compuesto por cuatro dimensiones, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores (subordinados) ⁽¹⁸⁾.

d. Control sobre el trabajo

Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. El control es el recurso que el colaborador usa para moderar las demandas del trabajo ⁽¹⁸⁾.

e. Demandas en el trabajo

Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo ⁽¹⁸⁾.

f. Recompensas

Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. El esfuerzo en el trabajo es reconocido como parte de un proceso de intercambio socialmente organizado al cual la sociedad en general contribuye en términos de recompensas ⁽¹⁸⁾.

g. Estrés laboral (EL)

Es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos ⁽¹⁸⁾.

h. Profesional de Enfermería (PE)

Es un profesional con un título universitario para el ejercicio de la enfermería superior. También nos podemos referir a este tipo de proveedor como ARNP (Profesional en enfermería avanzada) o APRN (Profesional certificado en enfermería avanzada) ⁽³⁰⁾.

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DE LA(S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.

H1: Los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

H0: Los factores de riesgo psicosocial no tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

3.2. Variables/categorías

a. Variable 1.

- Factores de riesgo psicosocial

b. Variable 2.

- Estrés laboral

3.3.Operacionalización/ categorización de los componentes de las hipótesis

TÍTULO: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

HIPÓTESIS	VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL: Son las puntuaciones de tipo ordinal, obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas. En base a 125 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Casi nunca”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y “Siempre”.						
		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	PUNTAJE	VALORES	INSTRUM.
<p>H1: Los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del HJHSC, Chota 2021.</p> <p>H0: Los factores de riesgo psicosocial no tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del HJHSC, Chota 2021.</p>	<p>Factores de Riesgo (Variable 1)</p>	<p>Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador⁽²⁸⁾.</p>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	<ul style="list-style-type: none"> • Sin riesgo o riesgo despreciable • Riesgo bajo • Riesgo medio • Riesgo alto • Riesgo muy alto 	<ul style="list-style-type: none"> • (0,0-9,1) • (9,2-17,7) • (17,8-25,6) • (25,7-34,8) • (34,9-100) 	<p>GRUPO 1</p> <p>Ítems (4,5,6,9,12,14,32,34,39,40,41, 42, 43, 44,45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54 , 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 , 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91 , 92, 93, 94, 95, 96 , 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105).</p>	<p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.</p>
			Control sobre el trabajo	39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62.	<ul style="list-style-type: none"> • Sin riesgo o riesgo despreciable • Riesgo bajo • Riesgo medio • Riesgo alto • Riesgo muy alto 	<ul style="list-style-type: none"> • (0,0-10,7) • (10,8-19,0) • (19,1-29,8) • (29,79-40,5) • (40,6-100) 	<p>Siempre [0]</p> <p>Casi siempre [1]</p> <p>Algunas veces [2]</p> <p>Casi nunca [3]</p> <p>Nunca [4]</p>	
			Demandas del trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 13, 14, 15, 32, 43, 47, 35, 36, 37, 38, 19, 22, 23, 24, 25, 26,16, 17, 18, 20, 21, 27, 28, 29, 30, 52 31, 33, 34.	<ul style="list-style-type: none"> • Sin riesgo o riesgo despreciable • Riesgo bajo • Riesgo medio • Riesgo alto • Riesgo muy alto 	<ul style="list-style-type: none"> • (0,0-28,5) • (28,6-35,0) • (35,1-41,5) • (41,6-47,5) • (47,6-100). 	<p>GRUPO 2</p> <p>Ítems (1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123).</p>	
			Recompensas	95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	<ul style="list-style-type: none"> • Sin riesgo o riesgo despreciable • Riesgo bajo • Riesgo medio • Riesgo alto • Riesgo muy alto 	<ul style="list-style-type: none"> • (0,0-4,5) • (4,6-11,4) • (11,5-20,5) • (20,6-29,5) • (29,6-100). 	<p>Siempre [4]</p> <p>Casi siempre [3]</p> <p>Algunas veces [2]</p> <p>Casi nunca [1]</p> <p>Nunca [0]</p>	

HIPÓTESIS	VARIABLE 2	DEFINICIÓN OPERACIONAL: Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Fisiológicas, comportamiento social, intelectuales y laborales y Psicoemocionales, en base a 31 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “A veces”, “Casi siempre” y “Siempre”						
		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	PUNTAJE	VALORES	INSTRUMENTO
H1: Los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del HJHSC, Chota 2021.	Estrés laboral (Variable 2)	Es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos ⁽¹⁸⁾ .	Fisiológicas	El cuestionario consta de 31 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo • Bajo • Medio • Alto • Muy alto 	<ul style="list-style-type: none"> • (0,0-7,8). • (7,9-12,6) • (12,7-17,7) • (17,8-25,0) • (25,1-100) 	GRUPO 1 Ítems (1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23, 24).	Cuestionario para la Evaluación del Estrés tercera versión.
Comportamiento social			Siempre [9] Casi siempre [6] A veces [3] Nunca [0]					
Intelectuales y laborales			GRUPO 2 Ítems (4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 28). Siempre [6] Casi siempre [4] A veces [2] Nunca [0]					
H0: Los factores de riesgo psicosocial no tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del HJHSC, Chota 2021.			Psicoemocionales				GRUPO 3 Ítems (7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30, 31). Siempre [3] Casi siempre [2] A veces [1] Nunca [0]	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

El estudio se llevó a cabo en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas (HJHSC) de Chota. Es una Unidad Ejecutora de categoría II-1 que depende administrativa, funcional y presupuestalmente del Gobierno Regional Cajamarca y normativamente del Ministerio de Salud, desarrolla actividades de prevención, recuperación y rehabilitación; todas ellas encaminadas a mejorar y conservar la salud de la población.

El Hospital José H. Soto Cadenillas, se ubica en la ciudad de Chota, capital de la provincia de Chota, departamento de Cajamarca; situado en el Jr. Exequiel Montoya N°718; zona urbana de la ciudad; distante aproximadamente 1 Km de la Plaza de Armas y utilizando la vía terrestre, a un tiempo de 10 min. Tiene un área total de 18.000 m² y cuenta con un área construida de: 6584.88 m², distribuidos en dos niveles, el segundo nivel está conformado por las oficinas administrativas de asesoramiento y apoyo, mientras que en el primer nivel se encuentra los servicios de emergencia, hospitalización, consultorios externos, admisión, farmacia, laboratorio, banco de sangre, diagnóstico por imágenes, Servicio de Pediatría; Centro Quirúrgico, Centro Obstétrico, Servicio de Gineco-Obstetricia, Servicio de Cirugía, Gastroenterología, Medicina, área COVID y áreas de servicios generales. Se accede al Hospital José Soto Cadenillas mediante dos vías de acceso directo como:

- El Jr. Exequiel Montoya.
- El Jr. Cajamarca

El presente estudio se realizó en los servicios de hospitalización que ofrece dicha institución. Los cuales son: Medicina, Cirugía, Pediatría, Alojamiento Conjunto, Centro quirúrgico, Emergencia, Triage Diferenciado, Hospitalización COVID y Área Crítica⁽³⁷⁾.

El distrito de Chota se encuentra ubicado en la parte central de la provincia; en la región andina norte del Perú. Su capital se encuentra en la meseta de Akunta a 2388 m.s.n.m. y a 150 Km. al norte de la ciudad de Cajamarca, a 219 Km. al este de la ciudad de Chiclayo. Ubicada en el meridiano imaginario 78°39'29'' de longitud occidental y a una latitud de 6°33'48''. Sus límites son:

- Norte: Con los distritos de Chiguirip y Conchán.
- Oeste: Con los distritos de Chiguirip y Conchán.
- Sur: Con el distrito de Bambamarca; distrito y capital de Hualgayoc.
- Este: Con el distrito de Chalamarca.

La mayor parte del territorio es de clima templado; sin embargo, en las partes más bajas el clima presenta una ligera variación al templado caluroso; mientras que en las partes altas al templado frío. Las épocas de lluvia varían de noviembre a abril y las épocas de sequía de mayo a octubre. Las vías de comunicación que presenta son aquellas que unen la región de la costa a nuestra capital de provincia y la ciudad de Cajamarca. La provincia tiene una extensión de 3 795,10 Km² (36).

4.2. Tipo y diseño de investigación

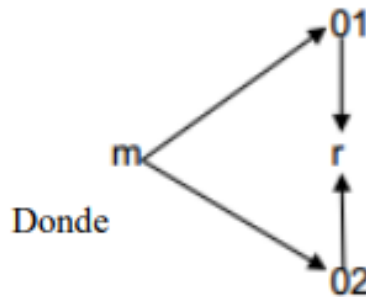
El estudio asume un enfoque cuantitativo porque usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis⁽¹⁴⁾.

La investigación es de nivel descriptivo correlacional. Descriptivo porque está orientada al reconocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada, y correlacional porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables⁽¹⁴⁾.

El diseño es no experimental, porque se realizan sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos⁽¹⁴⁾.

Asimismo, es de corte transversal porque en la investigación se obtuvieron los datos en un momento determinado⁽¹⁴⁾.

A continuación, se muestra el esquema que grafica que la investigación fue correlacional:



m : Profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota

01 : Variable 1 (factores de riesgo psicosocial)

02 : Variable 2 (estrés laboral)

r : Correlación

4.3. Método de investigación

La presente investigación utilizó el método deductivo, por qué parte de un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

Estuvo constituida por un total de 66 profesionales de Enfermería que laboraron en los servicios de hospitalización (Cuadro 3), de los cuales:

Cuadro 2: Distribución del Profesional de Enfermería, que laboró en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

N°	SERVICIO	LIC. ENFERMERÍA
1	Medicina	5
2	Cirugía	5
3	Pediatría	5
4	Alojamiento Conjunto	5
5	Emergencia	5
6	Centro Quirúrgico	14
7	Triaje diferenciado	13
8	Hospitalización COVID	8
9	Área Crítica	6
TOTAL		66

4.4.2. Muestra.

Para determinar su tamaño se usó la siguiente formula, siendo la expresión la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N - 1) E^2 + Z^2 P Q}$$

Donde:

N = 66 licenciados de enfermería

Z = 1.96 coeficiente de 95% de confiabilidad

P = 0.50 probabilidad de éxito

Q = 0.50 probabilidad de fracaso

E = 0.05 error (5%) error muestral

n = Tamaño de la muestra

Por lo tanto:

n = 56.448 aproximado a 57.

La muestra de estudio lo constituyeron 57 Profesionales de Enfermería que laboraron en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

El muestreo fue probabilístico y los participantes fueron elegidos por el método aleatorio simple (al azar), en este tipo de muestreo cada miembro de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado.

La selección de las unidades muestrales se hizo de forma aleatoria, se coordinó con los profesionales de enfermería, se les explicó los objetivos de la investigación, y los que decidieron participar voluntariamente fueron encuestados hasta completar los 57 participantes.

4.4.3. La unidad de análisis (sujeto)

Estuvo representada por cada uno de los profesionales de Enfermería que laboraron en cada uno de los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, considerados como objeto de estudio. A continuación, se muestra la tabla de estratificación por servicio (ver en el cuadro 3).

Cuadro 3: Profesional de Enfermería, que participó en el presente estudio y su respectivo servicio en el que laboró.

Nº	SERVICIO	LIC. ENFERMERÍA
1	Medicina	5
2	Cirugía	5
3	Pediatría	5
4	Alojamiento Conjunto	5
5	Emergencia	5
6	Centro Quirúrgico	11
7	Triaje diferenciado	8
8	Hospitalización COVID	8
9	Área Crítica	5
TOTAL		57

- **Criterios de Inclusión y exclusión**

- Criterios de inclusión**

- ✓ Profesionales de enfermería que laboraron en los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría, Alojamiento Conjunto, Centro quirúrgico, Emergencia, Triage Diferenciado, Hospitalización COVID y Área Crítica, del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.
 - ✓ Profesionales de enfermería que trabajaron por lo menos tres meses en los servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría, Alojamiento Conjunto, Centro quirúrgico, Emergencia, Triage Diferenciado, Hospitalización COVID y Área Crítica, del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

- Criterios de exclusión**

- ✓ Profesionales de enfermería que hayan salido de vacaciones, con licencia, o estén realizando prácticas de especialidad.
 - ✓ Profesionales de enfermería, que no hayan firmado el consentimiento informado.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

4.5.1. Técnica

Para la recolección de los datos la técnica empleada fue la encuesta. Mediante esta técnica la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se les realizó las mismas interrogantes⁽¹⁴⁾.

4.5.2. Instrumentos

Para el presente trabajo de investigación, se utilizaron dos cuestionarios, el primero es el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, y el segundo, es el cuestionario del estrés laboral tercera versión. Los cuales estuvieron constituidos por preguntas abiertas y cerradas, orientadas a las variables a medir⁽¹⁴⁾.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Está diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. El instrumento tiene dos versiones: La forma A y la forma B; para el estudio se utilizó la versión denominada forma A (Ver en el APÉNDICE A), que está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales o técnicos⁽¹⁾.

El cuestionario está compuesto por 4 dominios que agrupa 19 dimensiones, los cuales representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral; los dominios considerados son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 4 dimensiones, control sobre el trabajo con 5 dimensiones, demandas del trabajo con 8 dimensiones, y recompensas con 2 dimensiones. A su vez, cada dimensión está integrada por una serie de ítems; siendo un total de 125 ítems (Ver cuadro 04 del ANEXO N° 01)⁽³³⁾.

Los ítems del cuestionario en su forma A, tiene una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. Dichas alternativas son:

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

El proceso de calificación del cuestionario de FRP intralaboral forma A, tiene 5 pasos:

1. Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre “0” y “4”. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero “0” y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro “4”, mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario (ver el cuadro 05 del ANEXO 01)⁽³³⁾.

En la situación en que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna.

2. Obtención de los puntajes brutos:

- Puntajes brutos de las dimensiones. Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario (ver el cuadro 06 del ANEXO 01)⁽³³⁾.
- Puntajes brutos de los dominios: El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran. Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece⁽³³⁾.
- Puntaje bruto total general: El puntaje bruto total general del cuestionario de FRP intralaboral forma A, se obtiene calculando la sumatoria de los

puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario⁽³³⁾.

3. Transformación de los puntajes brutos: Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total. El siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de “0” a “100”⁽³³⁾. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje Bruto}}{\text{Factor de Transformación}} \times 100$$

- Los factores de transformación para cada una de las dimensiones se encuentran en el cuadro 07 del ANEXO 01.
 - Los factores de transformación para cada una de los dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral se encuentran en el cuadro 08 del ANEXO 01.
 - Los factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A se presenta en el cuadro 09 del ANEXO 01.
4. Comparación de los puntajes transformados con el cuadro de escalas: El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con los cuadros de escalas, que indicaran el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total. En los cuadros (10, 11, 12 del ANEXO 01), se presentan las escalas de la forma A, para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario⁽³³⁾.

5. Interpretación del nivel de riesgo: Comparados los puntajes transformados con las escalas que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan a continuación⁽³³⁾:

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción⁽³³⁾.
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles⁽³³⁾.
- Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud⁽³³⁾.
- Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica⁽³³⁾.
- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica⁽³³⁾.

Cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión

Está diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés⁽³⁴⁾. Está distribuida en cuatro dimensiones principales, según el tipo de síntomas de estrés, están las fisiológicas con 8 ítems, comportamiento social con 4 ítems, intelectuales y laborales con 10 ítems y Psicoemocionales con 9 ítems; con un total de 31 ítems (Ver en el APÉNDICE B).

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y solo es posible obtener resultados por el total del cuestionario. Los ítems del cuestionario tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses⁽³⁴⁾. La escala de respuestas es la siguiente:

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

El proceso de calificación del cuestionario tiene 5 pasos:

1. Calificación de los Items: Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre “0” y “9”. Dichos valores permiten calcular el puntaje bruto del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor la ocurrencia del síntoma. En el cuadro 13 del ANEXO 01, se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem. En la situación en que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna⁽³⁴⁾.

2. Obtención del puntaje bruto total: La obtención del puntaje bruto total implica la sumatoria de los siguientes subtotales que corresponden a los promedios ponderados⁽³⁴⁾:

- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems del 1 al 8 y el resultado se multiplica por 4.
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por 3.
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por 2.
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31.

3. Transformación de los puntajes brutos: Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en el cuestionario, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de puntajes que van de 0 a 100⁽³⁴⁾. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Ptje. bruto total} = \text{Ptje. Transformado} / 61.16 \times 100$$

4. Comparación del puntaje total transformado con la escala de interpretación de los resultados: El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con la escala, que indicarán el nivel de estrés que representa la puntuación transformada del puntaje total. En el cuadro 14 del ANEXO 01, se presentan las escalas para la interpretación del puntaje total del cuestionario según el nivel del cargo que ocupa el trabajador⁽³⁴⁾.

5. Interpretación del nivel de estrés: Comparado el puntaje transformado con las escalas que le correspondan, se podrá identificar el nivel de estrés que

representa⁽³⁴⁾. Cada uno de los posibles niveles de estrés tiene interpretaciones particulares que se describen a continuación:

- Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud⁽³⁴⁾.
- Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas⁽³⁴⁾.
- Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados⁽³⁴⁾.
- Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados⁽³⁴⁾.
- Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados⁽³⁴⁾.

4.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Primer instrumento: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, fue elaborado por el Ministerio de la Protección Social: Pontificia Universidad Javeriana, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos profesionales, validado en una muestra de 23601 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífica) y que integran cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola). Con características psicométricas válidas y confiables. En el Perú se ha aplicado este cuestionario en diferentes regiones⁽¹⁾.

Segundo instrumento: Cuestionario para la evaluación del estrés, fue revalidada y readaptada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social de Colombia en el 2010, esta versión se validó con 2199 trabajadores pertenecientes a las seis regiones de Colombia (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífica) y a los cuatro grandes sectores económicos: Servicios, industria, comercio y agrícola. Según las características psicométricas del cuestionario, la validez y confiabilidad se estimaron de forma diversa pero complementaria en las tres versiones del mismo⁽¹⁾.

Con el fin de asegurar la estabilidad y congruencia de la investigación, se realizó una prueba piloto, esto ayudará a evitar a cometer errores en los estudios posteriores y de mayor envergadura.

4.6.1. Prueba piloto

Los instrumentos fueron aplicados a 6 profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas de Bambamarca. Esta prueba permitió evaluar los instrumentos para luego ser sometido a la prueba estadística de confiabilidad.

4.6.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se determinó a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbrach (Ver en el APÉNDICE D). Cuyos resultados fueron: el cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral (125 ítems), éste logró: 0,955 (excelente) y el cuestionario de Estrés Laboral del profesional de enfermería (31 ítems), éste logró: 0,813 (muy bueno). En consecuencia, se logró 0,928 (excelente); por lo tanto, los instrumentos son confiables.

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Después de la ejecución y obtención de los datos, se procedió a la codificación de las respuestas. Luego se trasladó la información a un formato digital Excel para la transformación y proceso de calificación de acuerdo a lo indicado en la evaluación de cada instrumento.

Para el proceso de calificación de los cuestionarios se siguió los 5 pasos antes ya detallados. Para facilitar la calificación de los cuestionarios se desarrolló un aplicativo en el formato Excel, para la captura de los datos, el cual contiene toda la sintaxis para que el sistema efectúe los siguientes pasos: Calificación de los ítems, obtención de los puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las escalas de niveles de riesgos o de estrés y obtención del informe individual para cada profesional de enfermería.

Para la tabulación, los datos obtenidos de las encuestas, fueron organizados y almacenados en una hoja de cálculo Excel, posteriormente fueron trasladados al SPSS versión 26 para la tabulación simple, la tabulación cruzada, indicadores de asociación o correlación y su prueba de significación respectivas. De los datos almacenados se obtuvieron:

- Tablas de contingencia, para observar el comportamiento de las variables.

- Para la comprobación de la hipótesis se usó la correlación Delta de Somer o “d” de Somer, por la escala de medición ordinal de las variables de investigación, observadas en cada uno de los encuestados.

4.8. Consideraciones Éticas

En función de las características del estudio se tomó en cuenta aquellos aspectos éticos que resultan primordiales dado que se consideraron personas como sujetos de estudio y su participación requiere su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo consentimiento informado (Ver en el APENDICE C).

- **Principio de autonomía:** Cada unidad de estudio ha tenido la plena libertad de determinar si participa en la investigación, esto a través del consentimiento informado⁽⁴⁾.
- **Principio de confidencialidad:** Desde el inicio de la investigación se explicó a cada participante la finalidad de los cuestionarios y que la información obtenida es de exclusividad y solo con fines de la investigación, garantizándole que por ninguna razón los datos obtenidos pueden ser expuestos en público⁽⁴⁾.
- **Principio de Beneficencia:** Los resultados obtenidos están orientados para solucionar dificultades que puedan encontrarse en la investigación⁽⁴⁾.
- **Principio No maleficencia:** La investigación garantizó de que no hubo ningún tipo de daño a la unidad de estudio⁽⁴⁾.

4.9. Matriz de consistencia metodológica

TÍTULO: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral del profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021?	General	H1: Los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.	VARIABLE	DIMENSIONES	VARIABLE 1: RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.			POBLACIÓN
	Específicos	H0: Los factores de riesgo psicosocial no tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del HJHSC, Chota 2021.			INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA	
	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores de riesgo psicosocial del profesional de Enfermería en los servicios de hospitalización. Evaluar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización. 		Factores de riesgo psicosocial (Variable 1).	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Control sobre el trabajo Demandas del trabajo Recompensas.	<ul style="list-style-type: none"> Sin riesgo o riesgo despreciable (0,0-9,1). Riesgo bajo (9,2-17,7). Riesgo medio (17,8-25,6). Riesgo alto (25,7-34,8). Riesgo muy alto (34,9-100). Sin riesgo o riesgo despreciable (0,0-10,7). Riesgo bajo (10,8-19,0). Riesgo medio (19,1-29,8). Riesgo alto (29,79-40,5). Riesgo muy alto (40,6-100). Sin riesgo o riesgo despreciable (0,0-28,5). Riesgo bajo (28,6-35,0). Riesgo medio (35,1-41,5). Riesgo alto (41,6-47,5). Riesgo muy alto (47,6-100). Sin riesgo o riesgo despreciable (0,0-4,5). Riesgo bajo (4,6-11,4). Riesgo medio (11,5-20,5). Riesgo alto (20,6-29,5). Riesgo muy alto (29,6-100). 	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.	Diseño no experimental, tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. Método deductivo.	<ul style="list-style-type: none"> POBLACIÓN: 66 profesionales de enfermería. MUESTRA: 57 profesionales de enfermería.

VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL.					
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Estrés laboral (Variable 2).	Fisiológicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo (0,0-7,8). • Bajo (7,9-12,6) • Medio (12,7-17,7). • Alto (17,8-25,0). • Muy alto (25,1-100). 	Cuestionario para la Evaluación del Estrés tercera versión	Diseño no experimental, tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. Método deductivo.	<ul style="list-style-type: none"> • POBLACIÓN: 66 profesionales de enfermería. • MUESTRA: 57 profesionales de enfermería.
	Comportamiento social.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo (0,0-7,8). • Bajo (7,9-12,6) • Medio (12,7-17,7). • Alto (17,8-25,0). • Muy alto (25,1-100). 			
	Intelectuales y laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo (0,0-7,8). • Bajo (7,9-12,6) • Medio (12,7-17,7). • Alto (17,8-25,0). • Muy alto (25,1-100). 			
	Psicoemocionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo (0,0-7,8). • Bajo (7,9-12,6) • Medio (12,7-17,7). • Alto (17,8-25,0). • Muy alto (25,1-100). 			

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos. la muestra de estudio lo constituyeron 57 profesionales de enfermería, y se muestran de acuerdo a los objetivos planteados.

Tabla 1. Características sociodemográficas del profesional de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		N°	%
Estado Civil	Casado	43	75
	Soltero	12	21
	Conviviente	2	4
Edad	De 30 a 42	34	60
	De 43 a más	23	40
Número de Hijos	Ninguno	7	12
	De 1 a 2	32	56
	3 o más	18	32
Tiempo De Servicio	Menor igual a 6	33	58
	De 7 a 12	11	19
	De 18 a 24	5	9
	25 o más	8	14
Religión	Católica	43	75
	Nazareno	9	16
	Otros	5	9
TOTAL		57	100

*Promedio de edad : 43.8

Desviación Estándar : 9.9

*Promedio tiempo servicio : 10.8

Desviación Estándar : 10.0

*Promedio de N° hijos : 1.9

Desviación Estándar : 1.1

En lo que concierne a las características sociodemográficas del profesional de enfermería que labora en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, el 75% de los participantes son casados, el 60%, su edad oscila entre los 30 a 42 años. El 56% tiene de 1 a 2 hijos y el 58% de los profesionales cuenta con un tiempo de servicio menor o igual a 6 meses.

Tabla 2. Características sociodemográficas del profesional de Enfermería y su relación con los factores de riesgo psicosocial.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO							
		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Estado civil	Casado	1	33	13	86	6	50	23	85
	Soltero	2	67	1	7	6	50	3	11
	Conviviente	0	0	1	7	0	0	1	4
Edad	De 30 a 42	3	100	8	53	9	75	14	52
	De 43 a más	0	0	7	47	3	25	13	48
Servicio	Alojamiento conjunto	0	0	1	7	1	8	3	11
	Área crítica	1	33	0	0	0	0	4	15
	Centro quirúrgico	0	0	5	33	3	25	3	11
	Cirugía	1	33	2	13	0	0	2	7
	Emergencia	0	0	1	7	1	8	3	11
	Hospitalización COVID	1	33	1	7	3	25	3	11
	Medicina	0	0	2	13	0	0	3	11
	Pediatría	0	0	2	13	2	17	1	4
	Triaje diferenciado	0	0	1	7	2	17	5	19
	Ninguno	1	33	0	0	5	42	1	4
Número de hijos	De 1 a 2	2	67	8	53	6	50	16	59
	3 o más	0	0	7	47	1	8	10	37
	Menor igual a 6 meses.	3	100	8	53	10	83	12	44
Tiempo de servicio	De 7a 12 meses	0	0	2	13	2	17	7	26
	De 18 a 24 meses	0	0	2	13	0	0	3	11
	25 o más	0	0	3	20	0	0	5	19
	Religión	Católica	3	100	15	100	10	86	27
	Nazareno	0	0	0	0	2	14	3	11
	Otros	0	0	0	0	0	0	2	13
TOTAL		3	100	15	100	12	100	27	100

Se puede evidenciar que el 85% presentan riesgo psicosocial muy alto, siendo los profesionales de los servicios: Área crítica, centro quirúrgico, emergencia, hospitalización COVID, medicina, pediatría y Triage diferenciado los que presentan mayor riesgo de sufrir factores psicosociales, en su mayoría son casados y su edad oscila entre los 30 a 42 años y con carga familiar (1 a 2 hijos).

Los factores de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones de trabajo que pueden afectar la salud, a través de mecanismos psicológicos. Frecuentemente actúan durante periodos largos en el ámbito laboral y de forma continua e intermitente. Cabe mencionar que en el presente estudio de investigación los factores de riesgo psicosocial son los que mayor porcentaje de riesgo presentan, esto debido a la falta de trabajo en equipo y relaciones en el trabajo.

Cabe decir que el personal de enfermería constituye el 60 % del recurso humano de los hospitales siendo la columna vertebral de los servicios asistenciales. Este grupo trabaja bajo condiciones especiales como las jornadas durante 24 horas, expuestos a diferentes riesgos y una de las características es que quienes ejercen esta profesión son el género femenino dando una importancia el abordaje particular y participativo entre la empresa y todo el equipo de enfermería⁽⁴⁰⁾.

En el estudio realizado por Castaño K, et al⁽⁴⁰⁾, donde se concluye en que la toma de decisiones de los jefes puede generar factores de riesgos que a largo plazo genera un ambiente de trabajo inadecuado afectando al personal de forma física y mental, esto puede afectar negativamente degradando la calidad del cuidado otorgado.

Tabla 3. Características sociodemográficas del profesional de Enfermería y su relación con el estrés laboral.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		ESTRÉS LABORAL			
		Bajo		Medio	
		Recuento	%	Recuento	%
Estado Civil	Casado	27	77	16	72
	Soltero	7	20	5	23
	Conviviente	1	3	1	5
Edad	De 30 a 42	20	57	14	64
	De 43 a más	15	43	8	36
Servicio	Alojamiento conjunto	3	9	2	9
	Área crítica	4	11	1	5
	Centro quirúrgico	5	14	6	27
	Cirugía	4	11	1	5
	Emergencia	2	6	3	14
	Hospitalización. COVID	4	11	4	18
	Medicina	4	11	1	5
	Pediatría	4	11	1	5
	Triaje diferenciado	5	14	3	14
	Número de Hijos	Ninguno	4	11	3
De 1 a 2		18	51	14	64
3 o más		13	37	5	23
Tiempo Servicio	de Menor igual a 6 meses	22	63	11	50
	De 7a 12 meses	6	17	5	23
	De 18 a 24 meses	3	9	2	9
	25 o más	4	11	4	18
Religión	Católica	35	91	22	88
	Nazarena	3	9	2	6
	Otros	0	0	2	6
TOTAL		35	100	22	100

Con respecto a las características sociodemográficas y su relación con el estrés laboral, se puede evidenciar que en los servicios en donde se reportó estrés laboral con riesgo medio fueron los siguientes: Centro quirúrgico, emergencia y hospitalización COVID, la edad de los profesionales oscilaba entre los 30 a 42 años de edad, con carga familiar con 1 a 2 hijos, teniendo la mayoría un tiempo menor o igual a 6 meses de haber laborado.

Los profesionales de enfermería son el reto principal que enfrentan los sistemas nacionales de salud. Durante el cuidado que brindan a los pacientes abordan aspectos emocionales (ansiedad, depresión, negación, etc.) en forma directa y continuada, causando sobrecarga en el cuidador. Sin embargo, el profesional de enfermería que labora en el Hospital José Soto Cadenillas de Chota, presentan niveles aceptables de control de emociones frente al estrés, los cuales influyen de manera positiva sobre su salud.

Existen servicios donde el cuidado del paciente implica una sobrecarga en el cuidador tales como son los encontrados en el presente estudio: Centro quirúrgico, emergencia y hospitalización COVID, estos servicios han sido los que mayor demanda de pacientes han tenido durante pandemia y debido al temor por el contagio a este virus se han tenido que implementar y unificar ideas con la única intención de poder plantear soluciones y trabajar de la mejor manera, con el único objetivo de disminuir el estrés en el profesional de enfermería y tener mejor control de la situación y de sus emociones.

Haciendo una comparación con el estudio elaborado por Oviedo H, et al. ⁽³⁹⁾ donde el 45% de los enfermeros se encontraban en el rango de edad entre 31 y 40 años; predominó el género femenino, con un 88%; el 47% tenía contrato a término fijo y un 24% a término indefinido; para la mayoría de los entrevistados las relaciones laborales producen una tensión moderada. La presencia de estrés en los profesionales de enfermería tiene factores personales, laborales y relacionados al cuidado directo del paciente.

Tabla 4: Factores de riesgo psicosocial según dominios, del profesional de enfermería.

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO	Nº.	%
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Sin riesgo o riesgo depreciable	7	12
	Riesgo bajo	10	18
	Riesgo medio	8	14
	Riesgo alto	17	30
	Riesgo muy alto	15	26
Control Sobre el Trabajo	Sin riesgo o riesgo depreciable	4	6
	Riesgo bajo	13	23
	Riesgo medio	13	23
	Riesgo alto	18	32
	Riesgo muy alto	9	16
Demandas del Trabajo	Riesgo medio	2	3
	Riesgo alto	9	16
	Riesgo muy alto	46	81
Recompensas	Sin riesgo o riesgo depreciable	22	39
	Riesgo bajo	16	28
	Riesgo medio	7	12
	Riesgo alto	10	18
	Riesgo muy alto	2	3
TOTAL		57	100

Los datos presentados en la tabla 4, evidencian que, al evaluar los factores de riesgo psicosocial, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 30% de profesionales de enfermería presentan riesgo alto y el 26%, riesgo muy alto.

En el dominio control sobre el trabajo, el 32% de enfermeros(as) presentan riesgo alto, seguido de un 23%, que presentan un riesgo medio.

En el dominio demandas del trabajo, el 81% de enfermeros(as), presentan un riesgo alto, seguido de un 16% que presentan riesgo muy alto.

En el dominio recompensas, el 39,0% de enfermeros(as) no presentan riesgo, seguido de 28,0% que presentan riesgo bajo.

Los factores de riesgos psicosociales son las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores, quienes lo definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales y que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo⁽⁴⁾.

Tabla 5. Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”.

DOMINIO 1 LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	NIVELES DE RIESGO											
	Sin riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Características del liderazgo.	0	0	1	2	3	5	31	54	22	39	57	100
Relaciones sociales en el trabajo.	0	0	0	0	0	0	5	9	52	91	57	100
Retroalimentación del desempeño.	0	0	1	2	11	19	10	18	35	61	57	100
Relación con los colaboradores.	49	86	0	0	0	0	0	0	8	14	57	100

Según el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 30% de profesionales de enfermería presentan riesgo alto y el 26%, riesgo muy alto, siendo principal fuente de riesgo las dimensiones: Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se puede observar que en Características del liderazgo el 91% presentan riesgo muy alto, respecto a retroalimentación del desempeño, el 80% presentan riesgo medio y riesgo muy alto. Es importante conocer que el estilo de liderazgo influye no solo en las relaciones entre los superiores; sino también, en los colaboradores de una organización. Además, es necesario establecer actitudes que inspiren respeto, comprensión y cooperación para establecer un buen clima laboral y fomentar el trabajo en equipo.

Comparando los resultados con otras investigaciones relativamente similares, un estudio realizado en México⁽¹³⁾ reporta un nivel de riesgo psicosocial alto, principalmente altas exigencias laborales y condiciones del lugar de trabajo inadecuadas; así mismo, resultados similares o se muestran en los estudios elaborados en Puno⁽¹⁾ e Ica⁽¹⁵⁾, caso contrario sucede en los estudios elaborados en Colombia⁽¹²⁾ y México⁽⁵⁾ en donde se encontró altos niveles de apoyo social, control laboral e ilusión

por el trabajo, también se destaca el sentido del trabajo y las posibilidades de desarrollo. De acuerdo a los resultados de la evaluación de este dominio, se evidencia que los profesionales de enfermería presentan un riesgo alto y muy alto; esto probablemente se atribuye al estilo de liderazgo que se utiliza para dirigir los diferentes servicios de hospitalización o un clima psicosocial inadecuado que pueden perjudicar el clima laboral, la salud de los trabajadores y la productividad de la institución.

Tabla 6. Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Control sobre el trabajo”.

DOMINIO 2 CONTROL SOBRE EL TRABAJO	NIVELES DE RIESGO											
	Sin riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Claridad de rol	0	0	0	0	0	0	8	14	49	86	57	100
Capacitación	0	0	0	0	5	9	12	21	40	70	57	100
Participación y manejo del cambio	0	0	2	4	12	21	25	44	18	32	57	100
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	0	0	0	0	0	0	0	0	57	100	57	100
Control y autonomía sobre el trabajo	3	5	12	21	19	33	10	18	13	23	57	100

Según el dominio control sobre el trabajo, en los profesionales de enfermería resaltó el riesgo alto con el 32%, seguido de un 23%, que presentan un riesgo medio; siendo principalmente fuente de riesgo las siguientes dimensiones: claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades, destrezas, control y autonomía sobre el trabajo. El control sobre el trabajo, es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización; la de ambigüedad, el conflicto de rol y la falta de capacitaciones en el trabajo repercuten negativamente en el bienestar psicológico, afectan el desempeño efectivo del trabajador y son una fuente importante de estrés laboral⁽¹⁾.

Comparando los resultados con otros estudios similares; el estudio realizado en Puno⁽¹⁾ manifiesta que con respecto al dominio control sobre el trabajo, existe riesgo alto y muy alto; caso similar se encuentra en un estudio elaborado en Trujillo⁽⁴⁾ en donde revela que los factores psicosociales en las enfermeras con respecto a la participación,

implicación y responsabilidad en su mayoría fueron inadecuadas, caso contrario sucede en un estudio elaborado en Ica⁽¹⁵⁾ en donde el profesional enfermero, percibe un ambiente laboral regular; lo mismo sucede en el ambiente organizacional. Los resultados de la evaluación de este dominio muestran que los profesionales de enfermería se encuentran expuestos a riesgos relativamente altos con respecto a este dominio, esto puede atribuirse a que los factores organizacionales de una institución no son los adecuados, esto puede afectar negativamente en el desempeño del trabajador y repercutir directamente en él, en su entorno y en la institución en la que se encuentra laborando.

Tabla 7. Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Demandas del trabajo”.

DOMINIO 3 DEMANDAS DEL TRABAJO	NIVELES DE RIESGO											
	Sin riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0	0	0	0	0	0	4	7	53	93	57	100
Demandas emocionales	0	0	0	0	0	0	12	21	45	79	57	100
Demandas cuantitativas	0	0	0	0	21	37	22	39	14	25	57	100
Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral	11	19	9	16	16	28	18	32	3	5	57	100
Exigencias de responsabilidad del cargo	12	21	30	53	5	9	5	9	5	9	57	100
Demandas de carga mental	0	0	0	0	57	100	0	0	0	0	57	100
Consistencia del rol	10	18	25	44	8	14	13	23	1	2	0	100
Demanda de la jornada de trabajo	0	0	1	2	7	12	40	70	9	16	57	100

Según el dominio demandas del trabajo el 81,0% de enfermeros(as), presentan un riesgo alto, seguido de un 16,0% que presentan riesgo muy alto, donde fueron principalmente fuente de riesgo las dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral y demanda de la jornada de trabajo. La dimensión “Demandas del trabajo”, está relacionado con las condiciones ambientales de los sitios o lugares donde habitualmente realiza su trabajo el profesional de enfermería, en este caso los servicios de hospitalización del HJHSC de Chota.

Pueden ser de diversa naturaleza: del ambiente físico (agentes físicos, químicos y biológicos que rodean al trabajador y el diseño del puesto del trabajo); mentales (lo afectivo y emocional, propias del contenido de la tarea); cuantitativas (el volumen del

trabajo, la complejidad de la tarea y el tiempo disponible para realizarla están por encima de la capacidad del trabajador); de la jornada laboral (las exigencias del tiempo laboral al individuo); todos estos factores son los que generan insatisfacción, falta de confort, y afectan negativamente el desempeño y la salud del trabajador⁽¹⁾.

Contrastando resultados con otras investigaciones similares: los estudios realizados en México⁽¹³⁾, Colombia⁽¹²⁾ y Puno⁽¹⁾ evidencian que con respecto al dominio demandas del trabajo los enfermeros perciben factores psicosociales negativos, principalmente altas exigencias laborales, condiciones del lugar de trabajo inadecuadas, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y las exigencias de esconder emociones. Los resultados de la evaluación de este dominio, evidencian que el profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del HJHSC de Chota, están expuestos a riesgos altos de factores de riesgo psicosocial según el dominio demandas del trabajo, esto probablemente se atribuye a las características propias de cada servicio, a las variables personales de cada profesional de enfermería, la sobrecarga laboral, entre otros. Todos ellos pueden llegar a convertirse en desencadenantes de problemas para la salud o insatisfacción laboral.

Tabla 8. Factores de riesgo psicosocial según las dimensiones que conforman el dominio “Recompensas”.

DOMINIO 4	NIVELES DE RIESGO											
	Sin riesgo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
RECOMPENSAS	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Recompensas derivadas de la permanencia a la organización y del trabajo que se realiza	0	0	10	18	47	82	0	0	0	0	57	100
Reconocimiento y compensación	0	0	57	100	0	0	0	0	0	0	57	100

La dimensión “Recompensas”, está relacionado con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo a cada profesional de enfermería. La dimensión con probabilidad de riesgo es: Recompensas derivadas de la permanencia a la organización y del trabajo que se realiza. Se puede concluir que más de la mitad de profesionales manifiestan que se sienten satisfechos con el salario que reciben, presentan un trabajo estable, posibilidades de desarrollo, identificación con su centro laboral, entre otros.

Haciendo una comparación de los resultados obtenidos en la presente investigación con los obtenidos en Colombia⁽¹²⁾, en donde se reporta que dentro de las dimensiones favorables para la salud del profesional de enfermería, se destaca el sentido de trabajo y las posibilidades de desarrollo con un 90,7%. Los resultados de la evaluación de este dominio evidencian, que el profesional de enfermería del HJHSC de Chota, presentan riesgo bajo con respecto a este dominio, esto puede atribuirse a las variables personales de cada profesional, tal es el caso de la motivación que puedan tener, por tanto, unas mejores condiciones de recompensa y reconocimiento en el empleo ejercen un peso específico en la motivación y satisfacción laboral.

Tabla 9. Nivel de estrés laboral del Profesional de Enfermería.

ESTRÉS LABORAL	N°	%
Muy bajo	35	61
Bajo	22	39
TOTAL	57	100

*Muy bajo: menores o igual a 7,8; Bajo: de 7,9 a 12,6.

Los datos estadísticos presentados en la tabla 9, indican que el nivel de riesgo muy bajo tiene el mayor porcentaje con el 61% seguido de bajo con 39%.

El profesional de enfermería, es imprescindible y fundamental en el cuidado del paciente, para ello debe contar con conocimientos y una preparación no solo profesional, sino que también personal, para que pueda realizar un trabajo eficiente, donde implique relacionarse con el equipo interdisciplinario para poder optimizar ideas que conciernen al cuidado de los pacientes. El cuidado enfermero es considerado holístico, para ello se requiere que el profesional de enfermería cuente con lazos positivos tanto con los pacientes, así como también con el equipo interdisciplinario.

Si bien es cierto durante pandemia, el profesional de salud entre ellos, los profesionales de enfermería, se han encontrado sometidos a situaciones que pudieran causar estrés, sin embargo, los profesionales de enfermería del Hospital José H. Soto Cadenillas de Chota, de acuerdo al estudio elaborado presentan un nivel de estrés bajo, esto se debe a que los profesionales de enfermería son capaces de resolver situaciones que generan estrés, tienen control de sus emociones y también se puede inferir a que cuentan con criterio suficiente para darse cuenta de que al tener un menor control para afrontar el estrés, dañan su salud.

Comparando con estudios similares, el estudio realizado en México⁽⁵⁾ obtuvo como resultado altos niveles de apoyo social, control laboral e ilusión por el trabajo; grados moderados de demanda psicológica y estrés psicológico.

Tabla 10. Nivel de riesgo de las dimensiones del estrés laboral.

ÍTEM	CATEGORÍA	N°	%
Fisiológicas	Muy bajo	39	68
	Bajo	18	32
	Medio	0	0
	Alto	0	0
	Muy alto	0	0
Comportamiento Social	Muy bajo	56	98
	Bajo	1	2
	Medio	0	0
	Alto	0	0
	Muy alto	0	0
Intelectuales y Laborales	Muy bajo	57	100
	Bajo	0	0
	Medio	0	0
	Alto	0	0
	Muy alto	0	0
Psicoemocionales	Muy bajo	57	100
	Bajo	0	0
	Medio	0	0
	Alto	0	0
	Muy alto	0	0

Respecto al nivel de estrés laboral, resaltó en niveles bajos, siendo las dimensiones: fisiológicas y comportamiento social, las que se ponen en manifiesto como posibles factores de riesgo. El profesional de enfermería puede prevenir y controlar las situaciones de estrés, ya que esto es clave para poder hacer frente ante determinadas situaciones; para ello es necesario practicar hábitos saludables. Al respecto la enfermera es responsable de mantener todos los aspectos de su vida en equilibrio; tanto para el trabajador como para sus vida personal y social, controlando aquellas situaciones que pueden alterar su estado emocional⁽⁴⁾.

Caso similar presenta el estudio elaborado en Trujillo⁽⁴⁾ donde refiere que más de un 50% de enfermeras reportan un grado de estrés laboral moderado, el 34,4% un grado de estrés bajo, no se reporta estrés laboral alto. Finalmente se puede concluir que el estrés laboral en el profesional de enfermería del HJHSC de Chota, tiende a manifestarse en un nivel muy bajo, no se reporta nivel de estrés laboral alto, caso

similar sucede en el estudio elaborado en Ica⁽¹⁵⁾ en donde destaca que el profesional de enfermería reporta niveles de estrés bajo (42%). Según los resultados obtenidos, los profesionales de enfermería del HJHSC de Chota presentan niveles de estrés laboral bajo; sin embargo, no se puede descuidar en su totalidad de la salud mental de los trabajadores de la salud, ya que de esto dependerá su desempeño laboral, la calidad de atención que pueda brindar al usuario; así como, su desempeño laboral en la institución.

Tabla 11: Factores de riesgo psicosocial relacionado con el nivel de Estrés laboral, del profesional de enfermería.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	ESTRÉS LABORAL				
	NIVEL DE RIESGO	Muy bajo		Bajo	
		N°	%	N°	%
Bajo	3	9%	0	0	
Medio	15	43%	0	0	
Alto	4	11%	8	36	
Muy alto	13	37%	14	64	
Total	35	100%	22	100	

Los resultados expuestos en la tabla 11, demuestran que la mayoría de los profesionales de enfermería encuestados califican, que los factores de riesgo psicosocial se presentan en niveles de riesgo medio, alto y muy alto (91%) señalan que el estrés laboral es de nivel muy bajo. Del mismo modo, el 100% que indican que los factores de riesgo psicosocial se presentan en nivel alto y muy alto, también que el estrés laboral es de nivel bajo, indicando una dependencia o relación descriptiva. Asimismo, los niveles de estrés laboral medio, alto y muy alto no presentan frecuencias mayores a 0.

5.2. Prueba de hipótesis

H1 : Los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

H0 : Los factores de riesgo psicosocial no tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

Se usó la correlación “Delta de Somer” o “d de Somer”, por la escala de medición ordinal de las variables de investigación, observadas en cada uno de los encuestados.

Tabla 12. Correlación o concordancia entre factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y Estrés laboral.

RIESGO PSICOSOCIAL	ESTRÉS LABORAL										Valor p o Sig.
	Sin Estrés		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Sin riesgo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	Correlación Somer d = 0.325 T= 3.709 Sig.=0.000
Bajo	3	9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Medio	15	43%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Alto	4	11%	8	36%	0	0%	0	0%	0	0%	
Muy alto	13	37%	14	64%	0	0%	0	0%	0	0%	
Total	35	100%	22	100	0	0%	0	0%	0	0%	

De la Tabla 12. Correlación o concordancia de Somer, $d = 0.325$ indica correlación directa, pues es positivo $Sig.=0.000$ menor a 0.05, por tanto, es significativo. En consecuencia:

Los factores de riesgo psicosocial tienen relación directa y significativa con el estrés laboral que presenta el profesional de Enfermería que trabaja en los servicios de hospitalización del HJHSC, Chota 2021.

La presente investigación, muestra que el profesional de enfermería tiene elevados riesgos psicosociales, estos de acuerdo a la teoría planteada pueden afectar el desempeño y la productividad. Es decir, controlando los riesgos se favorece un entorno laboral saludable que promueva la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, aspectos que son fundamentales para el desarrollo organizacional. Por otro lado, en aquellas organizaciones donde la exigencia sea mínima y el control escaso, se genera un entorno laboral poco motivante, que haga que los aprendizajes alzados se pierdan o se instalen aprendizajes que afecten el comportamiento organizacional⁽¹⁴⁾.

Sobre la base del modelo planteado, más tarde Johnson y Hall (1994), añadieron un tercer componente denominado Apoyo social, refiriéndose a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores. Según los autores señalados, la exposición a demandas altas, brindar limitado control y posibilitar bajo apoyo social duplica el riesgo a elevar la morbilidad y mortalidad por alguna enfermedad cardiovascular que aquellos que tienen trabajos de baja demanda, alto control y fuerte apoyo social⁽¹⁴⁾.

CONCLUSIONES

- Los profesionales de enfermería que participaron del estudio en su mayoría son casados, su edad oscilaba entre los 30 a 42 años, tienen de 1 a dos 2 hijos y los servicios que mayor riesgo psicosocial presentaron fueron: Alojamiento conjunto, área crítica, centro quirúrgico, emergencia, hospitalización COVID, medicina, pediatría y Triage diferenciado. Los servicios en donde se reportó estrés laboral con riesgo medio fueron los siguientes: centro quirúrgico, emergencia y hospitalización COVID.
- Los dominios de los Factores de Riesgo Psicosocial, que representan un riesgo alto, para los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo; mientras que el dominio que representa un riesgo muy alto es demandas del trabajo, el dominio recompensas es aquel que se presenta sin riesgo.
- El nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería, evaluado a partir de sus dimensiones es muy bajo.
- Los coeficientes de correlación, entre los dominios de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería tienen relación directa y significativa ($d = 0.325$), pues es positivo $Sig. = 0.000$ menor a 0.05 , por tanto, es significativo.

RECOMENDACIONES

- Presentar los resultados de la presente investigación al departamento de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, con el fin de que dichos resultados sirvan como indicadores para la toma de decisiones en el trabajo operativo.
- A la dirección general del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Informar que el mayor factor de riesgo psicosocial inadecuado es demandas del trabajo, siendo necesario, emplear estrategias para disminuir este factor.
- A la jefatura de Enfermeros fomentar actividades que involucren al profesional de Enfermería, para favorecer una relación positiva, un buen clima laboral y un estado de bienestar psicológico y físico.
- A la Unidad de Pos Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se sugiere realizar investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial extra laborales que intervienen en el profesional de Enfermería, para seguir fortaleciendo la línea de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Machicado Y. 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 Núñez Butrón Puno – 2016 [Tesis de Licenciatura] [Internet]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2017 [Consultado 17 de julio 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3472>
2. Albán GG, Fonseca SR, Raza AF, et al. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – Ecuador. Rev. Horizontes de Enfermería [Internet]. 2019 [Consultado 17 de julio 2021]; 9: 88 – 101. Disponible en: <https://doi.org/10.32645/13906984.835>
3. Cortaza L, Francisco MD. Estrés laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Rev. Iberoam. Educ. Invest. Enferm. [Internet]. 2014 [consultado 17 de julio 2021]; 4(1): 20 – 26. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
4. Rumay D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de alta complejidad [Tesis de Maestría] [Internet]. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería; 2020 [Consultado 17 de julio 2021]. Disponible en: <https://1library.co/document/7q0m28gz-factores-psicosociales-estres-enfermera-servicio-emergencia-hospital-complejidad.html>
5. Brito JF, Juárez A, Nava ME, et al. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en Enfermería: Un modelo de trayectorias. Rev. Enfermería Universitaria [Internet]. 2019 [Consultado 17 de julio 2021]; 16(2): 138 – 148. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>

6. Boletín EsSalud. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo [Internet] Lima: CEPRIT; 2015. [Consultado 17 de julio 2021]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/cepriti/Junio_2015.htm
7. Blanco LM, Garrosa E, Moreno J, et al. Riesgos psicosociales laborales de los profesionales de la salud ante la crisis producida por el COVID-19: De la identificación de estos riesgos a la actuación inmediata. Rev. Colección de emergencias de Salud Pública de Elsevier [Internet]. 2020 [Consultado 17 de julio 2021]; 2: 100003. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229946/>
8. Bazualdo E. Estrés laboral y nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2018 [Tesis de Maestría] [Internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Consultado 15 de julio 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25867>
9. La República. Cajamarca: colapsa área COVID-19 del Hospital José Soto Cadenillas de Chota [Internet] Perú: Diario la República; 2021 [Consultado 17 de abril 2021]. Disponible en: <https://www.msn.com/es-pe/noticias/peru/cajamarca-colapsa-%C3%A1rea-covid-19-del-hospital-jos%C3%A9-soto-cadenillas-de-chota/ar-BB1fkRNo>
10. Molina PM. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet]. 2019 [Consultado 17 de julio 2021]; 65(256): 177 – 185. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
11. Lima JL, Reis L, Da silva R, et al. Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Rev. Electrónica trimestral de Enfermería [Internet]. 2017 [Consultado 17 de julio 2021]; 48: 94 – 107. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.249321>

12. Jiménez CA, Orozco MM, Caliz NE. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de Enfermería de un Hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rev. U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica [Internet]. 2017 [Consultado 17 de abril 2021]; 20(1): 23 – 32. Disponible en: <https://doi.org/10.31910/rudca.v20.n1.2017.406>
13. Aldrete MG, Gonzalez R, Navarro C, et al. Factores psicosociales y estrés en personal de Enfermería de un Hospital Público de tercer nivel de atención. Rev. Salud Pública y Nutrición [Internet]. 2016 [Consultado 15 de julio 2021]; 3: 9 – 15. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=71150>
14. Abanto YA. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima – 2018 [Tesis de Maestría] [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [Consultado 17 de julio 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23993>
15. Becerra BD, Caruajulca NR, Sánchez NS. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de Enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020 [Tesis de Licenciatura] [Internet]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [Consultado 17 de abril 2021]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/690>
16. Fernández JM, Calderón G. Modelo demandas – Control – Apoyo Social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev. Medica Herediana [Internet]. 2017 [Consultado 15 de mayo 2021]; 28(4): 281 – 282. Disponible en: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
17. Quiroprevención - Psicología Aplicada. ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo? [Internet] Perú; 2018 [consultado 15 de mayo 2021]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>

18. Calderón G, Serna HM, Zuluaga J. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Rev. Diversitas: Perspectiva en psicología* [Internet]. 2013 [Consultado 17 de julio 2021]; 9(2): 409 – 423. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67932397013>

19. Gil PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Peruana de medicina experimental y salud pública* [Internet]. 2012 [Consultado 17 de julio 2021]; 29(2): 237 – 241. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

20. Moncada S, Llorens C. Riesgos psicosociales en el trabajo. *Rev. De salud laboral de ISTAS-CCOO* [Internet]. 2001 [consultado 17 de abril 2021]; 13. Disponible en: <https://porexperiencia.com/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo>

21. Sarmiento MC. Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial [Tesis de Maestría] [Internet]. Bogotá, Colombia: Universidad EAN; 2012 [Consultado 15 abril 2021]. Disponible en: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf;jsessionid=6E15CF04C515F9D1FEE8C92F0AE3D77C?sequence=4>

22. Ríos MI. Variables de personalidad y síndrome de estrés crónico asistencial: estudio exploratorio en personal de enfermería [Tesis Doctoral] [Internet]. Murcia, España: Universidad de Murcia; 2009 [consultado 12 de abril 2021]. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/11011;jsessionid=6D013CDF4D93E255A4033646FF52943B#page=1>

23. INSteractúa – Blog de Salud, Ciencia y Tecnología. Consecuencia de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo [Internet]; 2017 [Consultado 14 de abril 2021]. Disponible en: <http://insteractua.ins.gob.pe/2017/01/consecuencias-de-los-factores-de.html>

24. Mejía CR, Chacón JI, Garnica LR, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo [Internet]. 2019 [Consultado 16 de abril 2021]; 28(3): 204 – 211. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
25. Universia. Tipos de Estrés Laboral: eustrés y distrés [Internet]; 2020 [Consultado 17 de julio 2021]. Disponible en: <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>
26. Díez V. Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: Modelo de Demanda – Control de Karasek (1979) [Tesis Doctoral] [Internet]. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia; 2016 [consultado 18 de mayo 2021]. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Vdiez>
27. Arrogante O. Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. Rev. Metas de Enfermería [Internet]. 2016 [Consultado 17 de julio 2021]; 19(10): 71 – 76. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/estrategias-de-afrontamiento-al-estres-laboral-en-enfermeria/>
28. Frutos M. Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de Enfermería de atención especializada [Tesis Doctoral] [Internet]. León, España: Universidad de León; 2014 [Consultado 12 de abril 2021]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10612/3508>
29. ¿Qué es un factor de riesgo psicosocial? - Portal INSST - INSST [Internet]. Portal INSST. [citado 1 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

30. Quiroprevención - Internacional. Riesgos sociales en la población colombiana [Internet] Perú; 2018 [consultado 15 de mayo 2021]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
31. Profesionales en enfermería: MedlinePlus enciclopedia médica [Internet]. [citado 2 de abril de 2021]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001934.htm>
32. Organización Mundial de la Salud. Enfermería [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2019 [Consultado 08 de mayo 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/topics/nursing/es/>
33. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta.ed. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2014 [consultado 20 de marzo 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
34. Albarrán V, Geldres V, Paredes P, et al. Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Rev. Horizonte Médico [Internet]. 2018 [Consultado 20 de abril 2021]; 18(1): 59 – 67. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>
35. Machicado Y. 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 Núñez Butrón puno – 2016 [Tesis de Licenciatura] [Internet]. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2017 [Consultado 10 de marzo 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3472>
36. Asociación Cultural Eco turística de Recuperación "Montaña". Geografía de la provincia de Chota. Sociedad Geográfica de Chota [Internet]. Cajamarca, Perú:

- Asociación Cultural Eco turística de Recuperación "Montaña"; 2011 [consultado 17 de febrero 2019]. Disponible en: <https://www.socgeolima.org.pe/images/publicaciones/Geografia-de-Chota.pdf>
37. Hospital José Hernán Soto Cadenillas. Reseña Histórica del Hospital José Hernán Soto Cadenillas [Internet]. Chota, Perú: Hospital José Hernán Soto Cadenillas; 2017 [consultado 17 de febrero 2019]. Disponible en: <http://www.hjsc.gob.pe/nosotros/resenia>
38. Diario el Peruano. Ley de seguridad y salud en el trabajo [Internet] Lima: El Peruano; 2011. [Consultado 01 de enero 2023]. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
39. Oviedo-Córdoba H, Rivas-Castro A, Caballero-Zambrano M. Sociodemografía y estrés en enfermeras cuidadoras de pacientes crónicos. **Revista Cubana de Enfermería** [Internet]. 2019 [citado 20 Nov 2023]; 34 (4) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1638>
40. Castaño K, Moreno NA, Cruz MF. Factores de riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Medellín primer semestre del año 2021 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Medellín: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021 [Consultado el 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16830/1/UVDTSO_CruzMaria-MorenoNatalia-Casta%C3%B1oKatherine_2021.pdf

APÉNDICE

(APÉNDICE A)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POST GRADO



CUESTIONARIO

Para determinar:

Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021.

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIDEMOGRAFICAS

1. Edad:

De 30 a 42 años ()

De 43 a más ()

2. Estado civil:

Soltero ()

Casado ()

Conviviente ()

3. Número de hijos:

Ninguno ()

De 1 a 2 ()

De 3 a más ()

4. Tiempo de servicio:

Menor igual a 6 ()

De 7 a 12 ()

De 18 a 24 ()

De 25 a más ()

5. Religión

Católica ()

Nazarena ()

Otras ()

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto.					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío.					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor.					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable.					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable.					
6	El espacio donde trabajo es cómodo.					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud.					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos.					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud.					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo.					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado.					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes.					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					

28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					

84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					

102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios. En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

- SI ()
- NO ()

Si su respuesta fue “SI” las preguntas de la página siguiente. Si por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente página.

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

- SI ()
- NO ()

Si su respuesta fue “SI” por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección:

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

(APÉNDICE B)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POST GRADO



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

N°		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.					
3	Problemas respiratorios.					
4	Dolor de cabeza.					
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.					
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.					
7	Cambios fuertes del apetito.					
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).					
9	Dificultad en las relaciones familiares.					
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.					
11	Dificultad en las relaciones con otras personas.					
12	Sensación de aislamiento y desinterés.					
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.					
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.					

15	Aumento en el número de accidentes de trabajo.					
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.					
17	Cansancio, tedio o desgano.					
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.					
19	Deseo de no asistir al trabajo.					
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.					
21	Dificultad para tomar decisiones.					
22	Deseo de cambiar de empleo.					
23	Sentimiento de soledad y miedo.					
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.					
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.					
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.					
27	Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".					
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.					
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón.					
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.					
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.					

(APÉNDICE C)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POST GRADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:, peruano (a), con DNI:, mediante la explicación y esclarecimiento dado a conocer por la LIC. ENF. YURI TATIANA CIEZA NAJARRO, acepto participar voluntariamente en la investigación titulada “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021”, con seguridad de la reserva del caso, que la información será confidencial, mi identidad no será revelada y habrá libertad de participar o retirarme en cualquier momento de la investigación.

Chota, ...de..... del 202...

FIRMA

(APÉNDICE D)



PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE ALPHA DE CRONBACH

Confiabilidad del cuestionario:

PROYECTO DE TESIS

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021”

Tesista: CIEZA NAJARRO, YURI TATIANA

CONFIABILIDAD

ALPHA DE CRONBACH


- **Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral** (125 ítems) = 0,955 Excelente
- **Estrés Laboral del Profesional de Enfermería** (31 ítems) = 0,813 Muy bueno
- **Total** (156 ítems) = 0.928 Excelente

Tamaño de muestra piloto 6 individuos

En consecuencia, el instrumento es confiable.

Software SPSS v. 26.0

Cajamarca 30 de setiembre de 2021


LIC. VICTOR SANCHEZ CACERES
COESPE 37
COLAGIO DE OTALGÓLOGOS DEL PERÚ
Dr. Victor Sánchez Cáceres
DNI 26722763

ANEXOS

(ANEXO 01)

DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUADRO 4. Número de ítems por dimensiones y dominios en la forma A.

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A Cantidad de Ítems
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14
	Retroalimentación del desempeño	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9
Subtotal de Ítems de Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo.		41
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	4
	Participación y manejo del cambio	4
	Claridad de rol	7
	Capacitación	3
Subtotal de Ítems de Control sobre el trabajo		21
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	6
	Demandas de carga mental	5
	Demandas emocionales	9
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12
	Demandas de la jornada de trabajo	3
	Consistencia del rol	5
	Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral.	4
Subtotal de Ítems de Demandas del trabajo		50
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	6
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5
Subtotal de Ítems de Recompensas		11
TOTAL INTRALABORAL		123

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 5. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.

ITEMS FORMA A	CALIFICACION DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4, 5 , 6 , 9 , 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54 , 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 , 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91 , 92, 93, 94, 95, 96 , 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15 , 16 , 17 , 18, 19, 20, 21 , 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 , 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119 , 120 , 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 6. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

DOMINIOS	DIMENSIONES	ÍTEMS
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94
	Relación con los colaboradores (subordinados)	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
	Capacitación	60, 61, 62
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	39, 40, 41, 42
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111,
	Demandas cuantitativas	112, 113, 114, 13, 14, 15, 32, 43, 47
	Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral	35, 36, 37, 38
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 7. Factores de transformación para las dimensiones de la forma A

DIMENSIONES	FACTOR DE TRANSFORMACION
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	56
Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36
Claridad de rol	28
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	16
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Demandas emocionales	36
Demandas cuantitativas	24
Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	20
Demandas de la jornada de trabajo	12
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20
Reconocimiento y compensación	24

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 8. Factores de transformación para los dominios de la forma A.

DOMINIOS	FACTORES DE TRANSFORMACIÓN FORMA A
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164
Control sobre el trabajo	84
Demandas del trabajo	200
Recompensas	44

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 9. Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	FACTOR DE TRANSFORMACIÓN
Forma A	492

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 10. Escalas para las dimensiones de la forma A

DIMENSIONES	NIVELES DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo depreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 11. Escalas para los dominios de la forma A.

DOMINIOS	Sin riesgo o riesgo depreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 12. Escala para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

Sin riesgo o riesgo depreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
0,0- 19,7	19, 8 - 25 ,8	25, 9 - 31 , 5	31,6 - 38,0	38,1 – 100

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 13. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems.

ÍTEMS	CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23, 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 , 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 , 31	3	2	1	0

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

CUADRO 14. Escala de la tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés.

NIVEL DE SINTOMAS DEL ESTRÉS	PUNTAJE TOTAL TRANSFORMADO	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Manual del usuario del cuestionario de factores de riesgo psicosocial – Ministerio Social de Colombia 2010.

(ANEXO 03)

OFICIO EMITIDO POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley N° 14015 del 13 de febrero de 1962
FILIAL CHOTA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 13 de diciembre de 2021

OFICIO VIRTUAL N° 0306-2021- DG-UNC-FCH

Señora
DRA. ROXANA RUBIO SANCHEZ
DIRECTORA DEL HOSPITAL JOSÉ SOTO CADENILLAS
Ciudad

ASUNTO: Solicita autorización para recolección de información.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez solicitar a su Despacho brinde facilidades a la Licenciada en Enfermería: **YURI TATIANA CIEZA NAJARRO** a fin de que recolecte información relacionada a la investigación titulada "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021".

Muy agradecida por la atención al presente; me despido de usted, reiterándole las muestras de mi consideración y estima.


Atentamente




c.c a:
Archivo
LANZ/ Dir. General
Dics/ Sec EAPE

(ANEXO 4)

OFICIO EMITIDO POR EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, AUTORIZANDO
LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSE HERNÁN SOTO CADENILLAS" - CHOTA



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

OFICIO N°187-2021-GR.CAJ-H "JHSC" -CH.JEF.ENF.


Chota, 23 de diciembre del 2021.

DRA.
ROXANA RUBIO SÁNCHEZ.
DIRECTORA DEL HOSPITAL "JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS" CHOTA.


ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Que la Lic. Enf. Yuri Tatiana Cieza Najarro estudiante de la Universidad Nacional de Cajamarca, se acepta realizar la recolección de información relacionada con la investigación "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA 2021" al personal de enfermería del Hospital José H. Soto Cadenillas – Chota.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL JOSÉ H. SOTO CADENILLAS - CHOTA
Belizario Guayana Muñoz
C.E.P. 83183
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

BGM/JDE.
C.c.
Archivo.

**HOSPITAL "JHSC" - CHOTA**
SECRETARÍA
23 DIC 2021
RECIBIDO
HORA / R.O.P. / FIRMA.....

Jr. Ezequiel Montoya N° 718 Tel 076-351131 Fax 076-351425 Correo Electrónico hospital-jsc-chota@hotmail.com