

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS
LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL**

Autores:

YULEISI KAREN, FARROMEQUE ORE
MÓNICA, SIERRA GÓMEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública

TÍTULO: “Estrés laboral y factores en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022”

AUTOR: Sierra Gómez, Mónica /Código ORCID 0000-0003-0172-4732/DNI 09915448

Farromeque Ore, Yuleisi Karen/Código ORCID 0000-0002-6696-7391/DNI 74063175

ASESOR: Dr. Walter Saavedra López

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital Militar Central coronel Luis Arias Schreiber

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Observacional, Transversal de Diseño Causal.

UNIDADES DE ANÁLISIS: Personal de salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN



➤ **MIEMBROS DEL JURADOS**

- Dr. Lucio Arnulfo Ferrer Peñaranda Presidente
- Dra. Ana Maria Yamunaque Morales Secretaria
- Dr. Cesar Miguel Guevara Llacza Miembro
- Mg. José Luis Salazar Huarote Miembro

➤ **ASESOR:** Dr. Walter Saavedra López

➤ **Nº LIBRO:** 2

➤ **Nº ACTA:** 18

➤ **Fecha de sustentación:** 08 de febrero de 2023

DEDICATORIA

Deseo dedicar esta investigación a mis padres y a mi hermana que gracias a sus consejos y palabras de aliento me han ayudado a crecer como persona y a luchar por lo que quiero. Gracias por enseñarme valores que me han llenado alcanzar una gran meta. Los quiero mucho.

Farromeque Ore, Yuleisi Karen

Dedico mi tesis principalmente a Dios por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta. A mis padres y a mi familia, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante.

Sierra Gómez, Mónica

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a en primer lugar a Dios ya que sin su bendición no se hubiera podido realizar el trabajo, a mis maestros por todos los copiosos conocimientos que me han otorgado y a toda mi familia por su apoyo y ayuda en mi vida profesional.

Farromeque Ore, Yuleisi Karen

Quiero expresar mi agradecimiento a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos por su paciencia, a mi madre y a todos aquellos que durante este tiempo han ayudado a que esta tesis sea hoy una realidad.

Sierra Gómez, Mónica

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1. Descripción de la realidad problemática	8
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivos (generales y específicos)	11
1.4. Justificación	12
1.5. Delimitantes de la investigación (teórico, temporal, espacial).	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Marco Conceptual	25
2.4. Definición de términos básicos	33
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Hipótesis	35
3.1.1. Operacionalización de variables	37
IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO	39
4.1. Diseño metodológico	39
4.2. Método de investigación	40
4.3. Población y muestra	41

4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado	44
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	44
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	46
4.7.	Aspectos éticos de investigación	46
V.	RESULTADOS	47
5.1.	Resultados descriptivos	47
5.2.	Resultado inferencial para la contratación de hipótesis	57
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	64
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	67
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	69
	CONCLUSIONES	70
	RECOMENDACIONES	71
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
	ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de Riesgo Psicosocial	42
Tabla 2 Estrés Laboral	43
Tabla 3 Población	46
Tabla 4 Pruebas de normalidad	52
Tabla 5 Relación entre Exigencias psicológicas y Estrés laboral	53
Tabla 6 Relación entre Control sobre el trabajo y Estrés laboral	54
Tabla 7 Relación que existe entre Apoyo social y Estrés laboral	55
Tabla 8 Relación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral	56
Tabla 9 Relación entre Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral	57
Tabla 10 Factores de riesgo psicosocial	58
Tabla 11 Exigencias Psicológicas	59
Tabla 12 Control sobre el trabajo	60
Tabla 13 Apoyo social	61
Tabla 14 Compensaciones del trabajo	62
Tabla 15 Estrés laboral	63
Tabla 16 Desgaste emocional	64
Tabla 17 Insatisfacción por la retribución recibida	65
Tabla 18 Insatisfacción por condiciones laborales	66
Tabla 19 Falta de motivación para el desempeño	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Factores de riesgo psicosocial	52
Gráfico 2 Exigencias Psicológicas	53
Gráfico 3 Control sobre el trabajo	54
Gráfico 4 Apoyo social	55
Gráfico 5 Compensaciones del trabajo	56
Gráfico 6 Estrés laboral	57
Gráfico 7 Desgaste emocional	58
Gráfico 8 Insatisfacción por la retribución recibida	59
Gráfico 9 Insatisfacción por condiciones laborales	60
Gráfico 10 Falta de motivación para el desempeño	61
Gráfico 11 Grafico Q-Q Normal de Factores de riesgo psicosocial	68
Gráfico 12 Grafico Q-Q Normal de Estrés Laboral	68

RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo de “Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022” se optó por una metodología de tipo observacional y transversal, de diseño correlacional, método hipotético deductivo, se obtuvo una muestra de 41 personas, se aplicó el cuestionario de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, SUSESOISTAS 21 Versión Breve y para evaluar el estrés laboral, la Escala de Estrés laboral, desarrollada por la OIT-OMS respaldada por Ivancevich & Matteson en el año 1989, los resultados demostraron que existe una relación significativa entre Factores de riesgo y Estrés laboral en el personal de salud, se tuvo una correlación negativa baja -0.326 y con un p valor menor a la significancia ($p=0.038$), asimismo, los factores de riesgo psicosocial alcanzaron un nivel regular (44%), con una tendencia a ser alta (34%) y baja (22%) y el estrés laboral alcanzo un nivel regular (42%), con tendencia a ser bajo (29%), y alto (29%). Conclusión los factores de riesgo psicosocial tales como las dimensiones: Exigencias psicológicas, Apoyo social y Compensaciones del trabajo se relacionan significativamente con el estrés laboral, solo el Control sobre el trabajo no se relaciona con el estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Palabras Claves: Riesgo psicosocial, Estrés laboral, Exigencias psicológicas, Apoyo social y Compensaciones del trabajo, Control en el trabajo.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo "Determinar a relação entre os fatores de risco psicossociais e o estresse laboral na equipe de enfermagem do Centro Cirúrgico do Hospital Militar Central 2022" optou-se por uma metodologia observacional e transversal, com delineamento correlacional, método dedutivo hipotético, obteve-se uma amostra de 41 pessoas, aplicou-se o questionário para avaliação e prevenção de riscos psicossociais, SUSESOISTAS 21 Versão Breve e para avaliar o estresse laboral, a Work Stress Scale, desenvolvida pela OIT-OMS apoiada por Ivancevich & Matteson em 1989, a os resultados mostraram que existe uma relação significativa entre os fatores de risco e o estresse laboral na equipe de enfermagem, houve uma correlação negativa baixa -0,326 e com um valor de p menor que a significância ($p = 0,038$), da mesma forma, os fatores de risco psicossociais atingiram um nível regular (44%), com tendência a ser alto (34%) e baixo (22%) e o estresse no trabalho atingiu nível regular (42%), com tendência a ser baixo (29%) e alto (29%). Conclusão Fatores de risco psicossociais como as dimensões: demandas psicológicas, apoio social e remuneração do trabalho estão significativamente relacionados ao estresse no trabalho, apenas o controle sobre o trabalho não está relacionado ao estresse no trabalho no pessoal de saúde do Centro Cirúrgico do Hospital Militar Central 2022.

Palavras-chave: Fatores de risco psicossociais, Estresse no trabalho, demandas psicológicas, apoio social e remuneração do trabalho, Controle sobre o trabalho.

INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema importante de salud pública y se ha ido transformando en un fenómeno notorio y aceptado en la sociedad, si bien, se encuentra asociado con regularidad al trabajo o cualquier índole de actividad laboral. Es reconocido como un proceso psicofisiológico multicausal donde logra afectar a los trabajadores en todo el globo, esta enfermedad se va presentando de manera ascendente, a raíz de las grandes transformaciones que se presentan en el mundo económico y social, además, presenta un riesgo sumamente significativo de morbilidad mental. Las organizaciones deben estar conscientes de la presencia del estrés laboral en las mismas. El estrés laboral es producto de la intensidad de los problemas o situaciones en el ámbito organizacional, el empleado experimenta acontecimientos desagradables, y desarrolla una serie de síntomas como apatía, astenia, dificultad para relacionarse, entre otras manifestaciones que denotan la insatisfacción laboral (1).

En ese marco, se planteó el estudio del estrés laboral y su relación con factores psicosociales de riesgo en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central; la importancia del estudio es que a partir de la evidencia científica generada se puedan sugerir algunas intervenciones costo efectivas para controlar los factores más importantes relacionados al estrés, entre ellos: la actividad física y la terapias de relajación, diseñado estrictamente para esta enfermedad, a fin de alcanzar un equilibrio tanto en los deberes laborales y personales..

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Cada vez más son los estudios que vienen advirtiendo a la sociedad sobre el aumento progresivo de las enfermedades relacionadas con el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo – OIT señala que existe más 160 millones de trabajadores que sufren enfermedades ocupacionales (2), asimismo, la Organización Mundial de la Salud - OMS indica que la enfermedad con mayor incidencia en los trabajadores es el estrés laboral y que afecta directamente a la productividad, convirtiéndose en un problema global y por ello es un reto colectivo para todos (3). Además, el estrés viene comprometiendo los riesgos psicosociales, que a su vez dañan la organización, el diseño y el ambiente laboral, así también las condiciones externas que puedan impactar la salud, y éste a su vez recae en el desempeño y la satisfacción laboral.

La gravedad del estrés en la salud es que impacta a un nivel físico y mental. Es por ello, que un profesional de enfermería suele enfrentarse muy seguido a situaciones complicadas con los usuarios del centro hospitalario, lo que altera rápidamente su equilibrio emocional, así como el psicológico y el mental, ahora bien, va depender mucho del profesional de enfermería como maneja su entorno (4).

El Ministerio de Salud – MINSA ha dado a conocer las principales señales de estrés como son: angustia, irritabilidad, cansancio, presión, intranquilidad, dificultades para relajarse, dificultad para pensar con lógica, falta de disfrute del trabajo y finalmente dificultades para dormir (5).

Los estudios sobre la salud laboral se encuentran sumamente preocupados por el bienestar y el desempeño del trabajador en su ambiente laboral, por ello, brindan pautas a fin de que no se presente consecuencias negativas en los planos físicos, mental y social. Ante ello, se debe observar constantemente la prevención de lesiones y enfermedades, realizar reiteradas veces la promoción de la salud de los trabajadores, a fin de lograr un ambiente laboral de calidad (6).

Entre los problemas observados en el centro quirúrgico del Hospital Militar Central podemos mencionar que todos los días existe cirugías programadas de emergencia de diversas especialidades, alterando diversos horarios como la hora de refrigerio, donde las enfermeras no pueden almorzar en su horario establecido, y más aun no existe personal que cubra sus puestos, éste y otros más desencadenan en conflictos o mala relaciones entre compañeras, asimismo el incumplimiento de algunas normas y sus medidas correctivas no son bien recibidas por las enfermeras debido a que ellas pertenecen a la sociedad civil y no a la militar. La falta de insumos y materiales es también otro desencadenante de estrés. Frente a esta situación podemos ver que existe complicaciones en el diseño de trabajo, en el ambiente laboral y otros factores externos que impactan directamente los riesgos psicosociales.

En base a lo expuesto el estrés suele presentarse como un problema de salud física y mental de las personas. El profesional de enfermería que labora en el hospital, se encuentra expuesto a tener un desequilibrio emocional, físico y ambiental, debido a laborar en un lugar muy estresante, como consecuencia suele afectar su vida familiar manifestándose con conductas y respuestas

emocionales no tolerables, este mal comportamiento generalizado afecta su capacidad de brindar atención.

Para poder ejercer una actividad eficiente y ser efectivo en la atención diaria, el personal de salud debe mantener un equilibrio mental y físico, a fin de ofrecer una adecuada atención a los pacientes quirúrgicos. Por lo que es necesario identificar la presencia de diversas alteraciones en salud mental (ansiedad o miedo).

Ante esta situación se realizó un estudio para determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central, en el año 2022. Asimismo, se abordó los factores psicosociales como: la Exigencias psicológicas; el Control sobre el trabajo; el Apoyo social y finalmente el tema de las Compensaciones del trabajo.

1.2. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?

Problemas específicos

- 1) ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?
- 2) ¿Qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?
- 3) ¿Qué relación existe entre apoyo social y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?
- 4) ¿Qué relación existe entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

- 2) Establecer la relación que existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.
- 3) Establecer la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.
- 4) Establecer la relación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

1.4. Justificación

La propuesta de esta investigación es conveniente porque permite determinar la relación entre los factores de riesgos psicosocial a raíz del estrés laboral. Desde el punto de vista social es relevante debido a que permite ver como los factores psicosociales tales como las existencias psicosociales, el control sobre el trabajo, asimismo, también el apoyo social y finalmente el tema de las compensaciones del trabajo están afectando la salud física y mental de muchas de las enfermeras.

Los alcances prácticos son evidentes y objetivos porque se ha seguido un procedimiento sistematizado, organizado para llegar a resultados verificables y verídicos, en ese contexto el estudio busca presentar propuestas a la institución hospitalaria y a las sociedades de enfermería, a que se pueda corregir de manera inmediata los factores que están ejerciendo presión en el estrés laboral, manifestándose en ansiedad, síntomas depresivos, insomnio y temor.

El valor teórico de esta investigación se sustenta de la siguiente manera: para la selección de información se hizo revisión en diversas revistas científicas

indexadas como: Scopus, Web of Science, Ebsco host, ProQuest, Dialnet, PubMed, entre otras., así también el uso de repositorios institucionales de tesis doctorado y maestría, con una antigüedad de cinco años. Entre los autores e investigadores teóricos académicos, cuya teoría e investigación dan soporte a este estudio, podemos mencionar; Ramírez, quien advierte que el estrés laboral hacia el grupo de enfermeras en un hospital, generalmente perturba el equilibrio biopsicoemocional, y esto ocurre porque ser un ambiente alto en estrés; Ortiz, indica que los resultados del estrés laboral generan un impacto negativo en el bienestar, tanto en la salud física, así como la mental, afectando lenta y progresivamente varios aspectos de la vida.

El valor metodológico es que se brinda los lineamientos para ser replicado en otros estudios.

1.5. Delimitantes de la investigación (teórico, temporal, espacial).

El presente estudio si presento delimitaciones de disponibilidad de tiempo por parte de las enfermeras, se mostraron con bajo interés en realizar las encuestas, por otro lado, no se encontró delimitaciones por parte de la institución hospital militar central. No se presentó delimitación teórica, no se presentó delimitación en recursos académicos debido a la disponibilidad de material de investigación sobre los factores de riesgo psicosocial así también la temática de estrés laboral en enfermeras.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Amiard et al., en Francia (2022) (7) estudiaron “**Salud, Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial en Enfermeras**” con el **objetivo** de evaluar el impacto del estrés asociado con Factores de Riesgo Psicosocial en los trastornos de salud auto informados entre las enfermeras el método es observacional transversal, la muestra estuvo compuesto por 83 enfermeros, **los resultados** arrojaron correlación entre los trastornos de salud auto informados y los factores de riesgo relacionados con el estrés laboral con el umbral de significación estadística fue de ≤ 0.05 , **en conclusión**, los niveles más altos de ansiedad y angustia se correlacionaron con la falta de apoyo de los supervisores con un bajo control percibido.

Marcatoma en Ecuador (2021) (8) estudio los “**Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal**” con el **objetivo** de determinar el grado de relación que presentan los factores de riesgo psicosocial ante el estrés laboral de los trabajadores el método es básico, no experimental, de corte transversal bajo una estructura descriptiva, el universo es de 70 trabajadores, de los cuales solo 60 participantes forman la población, se utilizan cuestionarios para identificar riesgos psicosociales y relación con el estrés laboral, **los resultados** arrojaron en cuanto a la carga y ritmo de trabajo con clima organizacional (0.01), Liderazgo con Influencia de líder (0.019), Soporte y apoyo con Tecnología (0.016), de forma general un total del 10% enfrentaba factores de riesgo

psicosocial, estrés actual, mientras que el 5% reportó no tener estrés, a pesar de ello no están expuestos a factores de riesgo psicosocial y el 45% no se estresaron, en **conclusión** los empleados son capaces de manejar los factores de riesgo psicosocial de tal manera que no afecte su salud física y laboral.

Hormaza et al. en Colombia (2021) (9) estudiaron los “**Factores de riesgo psicosocial que estén relacionados con el estrés laboral y que pueden incidir en el desempeño laboral**” el **objetivo** fue determinar a través de una prueba que factores de riesgo psicosocial y también de estrés están afectando el desempeño laboral en el personal de urgencias, trabajaron con la metodología de enfoque paradigma de análisis empírico cuantitativamente apropiado con una muestra de 24 participantes., **los resultados** en cuanto a rotación de personal y relación con el estrés un 33% a su vez 45.8% trabajan alrededor de 12 horas diarias, los factores de Riesgo Intralaboral tienen mayor prevalencia con riesgo muy alto con un 86%, la dimensión más afectada del dominio Liderazgo y Relaciones en el trabajo con un 57% en nivel de riesgo muy alto, en **conclusión** un grupo significativo de trabajadores experimentan síntomas de estrés con bastante frecuencia y cuya respuesta afecta su salud, debido a que la gravedad de esta condición es muy probable que desencadene diversas enfermedades.

Ortiz et al., en Ecuador (2020) (10) estudiaron los “**Riesgos psicosociales y la temática del estrés laboral en el personal de enfermería hospital básico Hospital Asdrúbal De La Torre**” el **objetivo** estimar la relación entre los riesgos psicosociales y la temática de estrés laboral, la metodología es no experimental, descriptivo y relacional, utilizando métodos cuantitativos y evaluado con 45 participantes, los **resultados** en cuanto a factores psicosociales identificados en

relación al estrés arrojan Condiciones del lugar de trabajo (0,00) Carga de trabajo (2,20) Contenido y características de la tarea (2,20) Exigencias laborales (33,30) Papel laboral y desarrollo de la ocupación (0,00) Remuneración del rendimiento (13,30) en **conclusión** si existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral además, algunos síntomas relacionados con el estrés laboral están determinados por los horarios de trabajo y las exigencias laborales.

Lopes de Carvalho, et al., en Brasil (2020) (11) investigo sobre “**Estrés de los profesionales de enfermería que actúan en la atención prehospitalaria**”, el **objetivo** estuvo orientado en analizar los factores relacionados con el estrés ocupacional realizado a un grupo de enfermería, se aplicó una metodología descriptiva, con enfoque cuantitativo, la población fue de 218 y se trabajó con una muestra de 203 participantes. Los **resultados** al evaluar la ocurrencia de estrés según edad, género, actividad física y tiempo de servicio, se verificó que el género fue la única variable que presentó asociación significativa con el estrés ($p < 0,05$, OR 2,69 y rango excluyendo 1,00), siendo mayor entre las mujeres profesionales (28,2%) que entre los hombres (12,8%) demostraron que aquellos que presentaron estrés solo fueron 24.6% y que estos están clasificados en tres fases: resistencia (19,7%), agotamiento (4,4%) y casi agotamiento (0,5%), en **conclusión** se logró identificar que las condiciones de trabajo son factores con capacidad de generar estrés en las enfermeras, tales como las instalaciones físicas, inadecuadas o insalubres.

Nacionales

Cárdenas y Reynaga en Abancay - Apurímac (2022) (12) estudiaron los **“Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital subregional de” Andahuaylas, 2021**” con el **objetivo** de determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, la metodología fue Hipotético-Deductivo, Descriptiva, Observacional, Correlacional, los **resultados** mostraron que nos evidencia un valor $p= 0.691$ por encima de 0,05. De manera que, no hay relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.036 evidenciando una Correlación muy baja, en **conclusión**, se determinó que el 70.8% del personal asistencial presenta un riesgo psicosocial medio y ocasionalmente sufre estrés laboral.

Hanco en Arequipa (2021) (13) estudiaron los **“Factores Psicosociales y Estrés Laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, 2020**” con el **objetivo** de determinar la relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras, la metodología fue es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño correlacional no experimental y de corte transversal, los **resultados** mostraron la prueba estadística chi-cuadrado $P < 0.05$ concuerda que existe relación entre los factores psicosociales de las enfermeras y el estrés laboral, y aplicando el coeficiente Rho de Spearman también se encontró $Rho= 0.602$ indicando una correlación positiva, moderada entre las dos variables, en **conclusión** para la variable factores psicosociales se encontraba en riesgo medio, y por dimensiones se encontró que, en exigencias psicológicas, apoyo social en la

empresa, compensaciones y en doble presencia había riesgo alto, mientras que en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades presentaron riesgo bajo. En cuanto a la variable estrés laboral, el 42% reportó un nivel de estrés medio, un nivel medio para la dimensión ambiente físico y un nivel de estrés bajo para la dimensión ambiente psicológico y social.

Gutiérrez en Lima (2021) (14) estudiaron los “**Factores psicosociales y estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020**” con el **objetivo** de establecer un modelo para explicar el estrés en función de los factores de riesgos psicosociales, la metodología cuantitativa, observacional, los **resultados** mostraron no existe relación casi nula (0.097) entre las recompensas en el trabajo y el estrés, se evidenciaron asociaciones significativas entre Liderazgo y las Relaciones sociales, inferior a .001 en su p-valor, en **conclusión** la evaluación del modelo para explicar el estrés en función a los riesgos psicosociales, arroja que el estrés laboral se explica como producto del Control sobre el trabajo, relaciones sociales en el trabajo, Liderazgo, y las demandas del trabajo según los resultados de bondad de ajuste y significancia en el modelo, la incorporación de estos dominios fue lo esperado en modelo, según los resultados distintos antecedentes.

Chávez en Lima (2020) (15) estudio sobre “**Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés Laboral en Médicos y personal profesional de Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019**” con el **objetivo** de determinar la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral la metodología fue cuantitativa, observacional, analítico-correlacional, prospectivo, los **resultados** mostraron que las Condiciones del

lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral p -valor <0.05 , la Carga de trabajo está asociado al Estrés laboral p -valor <0.05 , el Contenido y características de la tarea están asociados al Estrés laboral p -valor <0.05 , las Exigencias laborales no están asociados al Estrés laboral p -valor >0.05 , el Papel laboral y desarrollo de la carrera no están asociados al Estrés laboral p -valor >0.05 , la Interacción social y aspectos organizacionales están asociados al Estrés laboral p -valor <0.05 , en **conclusión** no todos los Factores de riesgo psicosocial están asociados al Estrés laboral, las Condiciones del lugar de trabajo están asociados al Estrés laboral.

Broncano en Lima (2018) (16) realizó un estudio sobre los “**factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras en una clínica**”, con el **objetivo** de determinar la asociación que pueda existir entre estas dos variables, el método aplicado fue de enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal, para ello se trabajó con una población de 50 enfermeras pertenecientes, los **resultados** indicaron que existe una asociación entre las variables según la significativas (p -valor < 0.05) el investigador demostró que existen asociaciones positivas entre las variables tales como: carga de trabajo, así también se consideró el contenido y características de la tarea, se consideró también exigencias laborales y papel académico, respecto a las asociaciones negativas: lugar de trabajo, interacción social y remuneración del rendimiento. **Conclusión** los niveles alcanzados por la variable estrés laboral fueron: bajo (52%), intermedio (32%) y presencia de estrés (16%) y sin estrés (0.0%) Conclusiones: existe asociación entre las variables, se debe prestar mayor atención a las condiciones de trabajo y proponer talleres para manejar el estrés.

2.2. Bases teóricas

TEORÍA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Hay varias teorías y modelos de varios expertos que tratan de explicar cómo el aspecto psicosocial se manifiesta en peligros psicosociales que tendrán consecuencias e impactos indirectos en los accidentes de trabajo. Kompier (2002) ha identificado siete principales enfoques teóricos de los riesgos psicosociales y el estrés laboral; de Chern (1976) Enfoque Sociotécnico; Modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980); Khan et al. (1964) y French, Caplan & Van Harrison (1982) Person Environment Fit Modelo; Teoría de la acción de Hackers (1964); Demanda laboral de Karasek y Theorell (1990) Modelo de Soporte de Control; Modelo de vitaminas de Warr (1994) y esfuerzo de Siegrist (1998) modelo de desequilibrio de recompensas; y Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) Modelo de Recursos de Demandas de Trabajo donde el enfoque general principal subraya que el diseño del trabajo y la gestión son los aspectos que subyacen a la ocurrencia del riesgo (17).

El riesgo psicosocial se define como una dinámica interacción entre los individuos y su entorno y, a menudo, está influida por los problemas existentes con respecto a la adecuación individual al medio ambiente, así como emocionales reacciones y sus interacciones (17).

La enfermería es una de las profesiones más expuestas al estrés laboral debido a la exposición a factores psicosociales, como carga de trabajo, alto ritmo de trabajo y falta de autonomía de enfermería es una de las profesiones más expuestas al estrés laboral por exposición a factores psicosociales, como carga

de trabajo, alta ritmo y falta de autonomía la enfermería es una de las profesiones más expuestas a estrés ocupacional debido a la exposición a efectos psicosociales factores, como carga de trabajo, ritmo de trabajo elevado y falta de autonomía. Los factores psicosociales en el trabajo se encuentran entre los principales desencadenantes de estrés, sin embargo, estudios realizados en el campo de la salud y también en el campo de la enfermería sobre las condiciones de trabajo son escasos y focalizados sobre accidentes laborales agudos y condiciones ergonómicas de trabajo (18).

En las jornadas laborales se trata de toda aquella interrelación que abarca medio ambiente, satisfacción, elementos tangibles, por un lado, sin embargo, según BarOn Ice, existe otra parte que abarca la capacidad, necesidad, cultura, situaciones a nivel personal, entre otras que pueden llegar a influir en la salud, rendimiento, y tranquilidad en el empleo, estos factores son la calidad organizacional del trabajo, donde puede existir una respuesta tanto positiva como negativa por el empleado (19).

El clima organizacional de una empresa es tan importante que al ser deficiente puede generar grandes repercusiones a nivel de salud y físicas en los empleados, se han suscitado casos donde en el transcurrir del tiempo han terminado con enfermedades, a nivel coronario, respiratorio, de clasificación autoinmune, a nivel intestinal, de la piel, a nivel psicológico y así entre muchas otras de carácter delicado, todo a causa de una mala gestión organizacional (19).

Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) indica que los factores organizacionales se ven perjudicados la política y filosofía de la compañía, desembocando en la cultura y relaciones profesionales. En cuanto a los factores laborales se maneja más hacia la parte de la naturaleza del trabajo, la noción del cargo que se ejerce y la particularidad del mismo (20).

Principales riesgos psicosociales

Se ha demostrado que la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo tiene un posible impacto perjudicial en la salud física, psicológica y social de los empleados; y, a su vez, en la salud y la resiliencia de las organizaciones. Los factores de riesgo psicosocial incluyen aspectos como el control del trabajo, los horarios de trabajo, la sobrecarga de trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo y la cultura organizacional. La gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo requiere una adecuada evaluación de riesgos y el establecimiento de intervenciones dirigidas tanto a la organización como al individuo (21).

Ley de seguridad y salud en el trabajo

Según Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - LEY N° 29783 el jefe debe afianzar el lugar de trabajo para que la vida del empleado o todo aquel participante del entorno laboral no corra ningún riesgo, la ley incluye factores sociales, laborales y biológicos en distinción de sexo con la finalidad de reducir dichos riesgos (22).

Teorías asociadas al estrés

La teoría del estrés como estímulo se introdujo en la década de 1960 y consideraba el estrés como un evento o cambio significativo en la vida que exige una respuesta, un ajuste o una adaptación. Holmes y Rahe (1967) crearon la Escala de calificación de reajuste social (SRRS) que consiste en 42 eventos de la vida calificados de acuerdo con el grado estimado de ajuste que exigiría cada uno de la persona que los experimenta (por ejemplo, matrimonio, divorcio, reubicación, cambio o pérdida de trabajo, pérdida de un ser querido). Holmes y Rahe teorizaron que el estrés era una variable independiente en la ecuación salud-estrés-afrontamiento: la causa de una experiencia en lugar de la experiencia misma. Si bien surgieron algunas correlaciones entre las puntuaciones de la SRRS y la enfermedad (Rahe, Mahan y Arthur, 1970; Johnson y Sarason, 1979), hubo problemas con la teoría del estrés como estímulo. La teoría del estrés como estímulo asume:

- El cambio es inherentemente estresante.
- Los eventos de la vida exigen los mismos niveles de ajuste en toda la población.
- Hay un umbral común de ajuste más allá del cual se producirá la enfermedad.

Rahe y Holmes vieron inicialmente al sujeto humano como un receptor pasivo de estrés, que no desempeñaba ningún papel en la determinación del grado, la intensidad o la valencia del factor estresante. Más tarde, Rahe introdujo el concepto de interpretación en su investigación (Rahe & Arthur, 1978), sugiriendo que un cambio o evento de vida podría interpretarse como una experiencia

positiva o negativa basada en factores cognitivos y emocionales. Sin embargo, el modelo de estrés como estímulo todavía ignoraba variables importantes como el aprendizaje previo, el entorno, las redes de apoyo, la personalidad y la experiencia de vida (23).

Dos conceptos son fundamentales para cualquier teoría del estrés psicológico: la evaluación, es decir, la evaluación de los individuos evaluación de la importancia de lo que está sucediendo para su bienestar y afrontamiento, es decir, los esfuerzos de los individuos en pensamiento y acción para manejar demandas específicas (cf. Lazarus 1993). Desde su primera presentación como teoría comprensiva (Lazarus 1966), el énfasis de Lazarus ha sufrido varias revisiones esenciales (cf. Lazarus 1991, Lazarus and Folkman 1984, Lázaro y Launier 1978). En la última versión (ver Lazarus 1991), el estrés se considera como un concepto relacional, es decir, el estrés no se define como un tipo específico de estimulación externa ni un patrón específico de reacciones fisiológicas, conductuales o subjetivas. En cambio, el estrés es visto como una relación ("transacción") entre los individuos y su entorno(24).

El estrés psicológico se refiere a una relación con el entorno que la persona valora como importante para su bienestar y en el que las demandas gravan o exceden el afrontamiento disponible recursos. Esta definición apunta a dos procesos como mediadores centrales dentro de la transacción persona-entorno: evaluación cognitiva y afrontamiento (24).

2.3. Marco Conceptual

Factores de riesgo psicosocial

Gil-Monte lo atribuye a las condiciones que se dan en un contexto laboral y se relaciona con la organización del trabajo, sea el tipo de trabajo o el puesto, así como el entorno donde se ejecutan las tareas y que éstas pueden afectar el desenvolvimiento del trabajo y lo que es peor aún la salud del colaborador. La organización del trabajo y factores organizativos son usados como indicadores para evaluar factores psicosociales, que a su vez condicionan el trabajo produciendo al estrés. Navinés et al. Si las condiciones laborales no presentan condiciones adecuadas, estas podrían desencadenar factores de riesgo psicosocial, afectando directamente la salud del trabajador, ocasionándoles enfermedades derivadas del estrés (34).

Factores relacionados con el estrés laboral en el personal de salud

En las entidades prestadoras de servicios de salud, se presentan varios factores que pueden estar vinculados al estrés como son los institucionales y los sociodemográficos y que pueden afectar la salud del trabajador de salud, siendo afectados más los trabajadores de servicios críticos como es Centro Quirúrgico, así tenemos (31):

Factores sociodemográficos

Son las características y condiciones propias de cada persona como la edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, tipo de familia, así como la poca tolerancia a la frustración, así también como el liderazgo y a la toma de decisiones; personas que cargan sentimientos de impotencia debido a que poca

recuperación del paciente y de aislamiento y distanciamiento social; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados; muchas veces en situaciones de resolver de manera exitosa la nerviosidad del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones, que finalmente puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Factores Institucionales

Básicamente se describe a las condiciones físicas externas o conocidos como estresores externos vinculados al desarrollo de la labor del trabajador de salud, que pueden afectar el curso normal del trabajo a raíz a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran (9):

Ambientes biocontaminados, la percepción de los riesgos biológicos caso del coronavirus SARs COV2, puede producir mayor ansiedad en el trabajador de salud, se entiende que el hecho de trabajar con enfermos infectados la enfermedad COVID-19, nos lleva a estar atento y prevenidos y, por tanto, aumenta el nivel de tensión al contacto con estos enfermos. La iluminación, en el entendido que no es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno. Factores relacionados con presión y exigencia del trabajo que se realiza y que se refiere a una descripción única del ejercicio profesional y que son independientes del área de trabajo. Ahora bien, al presentarse tareas correctas

según las expectativas y a la capacidad del profesional, esto va a tener un efecto de bienestar psicológico y supone una importante motivación (9).

Exceso de trabajo, entendido al margen de que sea mucho o poco la cantidad de tarea, podemos decir que ambas situaciones podrían generar en el profesional una situación estresante; esto a raíz de la sensación de no poder llevar a cabo todas las tareas y por otra, la sensación de insatisfacción que presenta el personal de salud por no realizar nada productivo. Funciones asignadas sin el apoyo necesario para su cumplimiento, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos, trabajador de salud que ha sido trasladado de un servicio a otro de mayor complejidad o intensidad de uso como son los servicios críticos (32).

Factores organizacionales como la “sobrecarga de trabajo, turnos continuos de trabajo, tipo de contrato de trabajo, remuneración, riesgos laborales, ejercicio de funciones importantes, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros, son variables que frecuentemente están presentes en estos trabajadores de salud y son quienes presentan más estrés, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea” según (Camacho y Mayorga, 2017) (32).

Exigencias laborales, ocurre producto del maltrato del empleador y por la presión excesiva de las tareas, sumado a ello se da la ausencia de participación y comunicación, produce en el personal de salud de que no exteriorice sus sentimientos u opiniones, en este tipo de exigencias se mencionan dos

elementos valiosos elementos cualitativos (exigencias emocionales) y cuantitativos (cantidad, ritmo y distribución de trabajo)” (33).

Estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como el desencadenante de una serie de situaciones que generan inestabilidad en el ser vivo, a nivel físico y psicológico lo cual dificulta la posibilidad de manejar sus funciones (35).

Para la OIT, el estrés es una manifestación palpable a causa de exigencias que se le presentan al ser humano cuando hace frente a sus responsabilidades (2).

El estrés tiene una vinculación directa con el trabajo cuando el personal no cumple con las exigencias o cuando éstas sobrepasan a las capacidades del trabajador.

Eustress o estrés "bueno": denota una protección a manera integral, permite el progreso de los sentidos (35).

Distress o estrés negativo: desencadena por un abuso de jornadas o intensa actividad que afecta a nivel físico y psicológico (35).

Hans Selye en 1936 advierte que el estrés es la respuesta inespecífica del organismo respecto a una necesidad de adaptarse a raíz de estímulos negativos excesivos y la denominó Síndrome General de Adaptación. Para mayor comprensión logró describirlo en tres etapas: alarma, adaptación y agotamiento. La etapa de agotamiento genera una pérdida de recursos adaptativos y que

conduce a síntomas de ansiedad (mala calidad del sueño, fatiga progresiva, dolores vagos, hipertensión arterial, mareos, etcétera) (36).

El estrés tiene una incidencia directa con los factores de riesgo psicosociales pues llega a causar estragos en la población económicamente activa (PEA) a nivel mundial. Reporte de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) indica que "Es cada vez mayor el porcentaje de trabajadores que están siendo afectados por el estrés en diversas actividades económicas" (37).

Niveles de Estrés

Bajo: Presencia de sintomatología física desde cefalea, dolor lumbar, hasta cambios a nivel de carácter Medio: Se ven más involucrados el área de atención de una persona, y su manera de relacionarse con el mundo exterior en muchos sentidos nivel personal, profesional, amoroso, familiar. Alto: Se ve más afectado el desempeño laboral, se prolonga una baja autoestima, en este nivel el individuo tiende a ingerir medicación o sustancias acompañado de manifestaciones físicas o psicológicas (38).

Estrés Laboral

Entendido como sobrecarga y muy empleado en fisiología y psicología, el término estrés ha sido utilizado frecuentemente en nuestro lenguaje coloquial.

En psicología el estrés es visto como un estímulo, algunos lo consideran como interacción entre sujeto y medio, para este tiempo es considerado como un proceso extenso, difícil y sobre todo dinámico, se le atribuye también como

trastornos psicofisiológicos, aunque por tradición se le conoce como trastorno psicósomático (25).

Por otro lado, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es una “padecimiento letal porque afecta directamente a la economía industrializada, además, se debe puntualizar que afecta a la producción, al estar intrínsecamente relacionado a la salud física y mental del colaborador” (26).

Un grupo de autores ha considerado que el estrés laboral, no es más que un conjunto de reacciones físicas y también mentales que padece un colaborador, y esto ocurre cuando se le carga o somete a diferentes factores externos, vulnerando así su capacidad de hacer frente a todo ello. Las reacciones se pueden presentar de manera fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales, generalmente suele estar acompañado de agotamiento físico y/o mental, en ocasiones hay presencia de angustia y fuerte sensación de impotencia o frustración por la poca capacidad del colaborador para hacer frente a dicha problemática que lleva el estrés (27).

El Dr. Hans Selye, es uno de los exponentes más célebres respecto al estrés, sus estudios indican que el estrés es una respuesta rápida y adaptación que el organismo asume frente a diversos estresores (síndrome general de adaptación). Selye logra clasificarlos en tres etapas: Alarma de reacción, ocurre cuando el cuerpo está detectando un estresor; la fase de adaptación, se manifiesta ante el estresor; y la fase de agotamiento, que ocurre por el tiempo de duración o intensidad y éste empieza a agotar las defensas del cuerpo. Selye

explica que los estresores van a generar un cambio fisiológico en el organismo, porque el cuerpo se ve amenazado sea externo o interno (28).

Síntomas que puede provocar el estrés laboral

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social,

Gran parte de estos padecimientos biológicos no se perciben de inmediato en el ser humano por tanto es necesario la realización de procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción así lo refiere el autor Cano A. (2002) (29).

Los síntomas de ansiedad más frecuentes presentado por Cano A. son:

A nivel cognitivo - subjetivo: Todos aquellos que se presentan de manera interna en el individuo como preocupación, temor, inseguridad, entre otros” (29).

A nivel fisiológico: todos aquellos que se manifiestan físicamente como Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, entre otros” (29).

A nivel motor u observable: Claramente se debe evitar circunstancias temidas, fuma y sobre todo abusar de los alimentos y bebidas, verse en intranquilidad motora “(movimientos repetitivos, rascarse, tocarse), ir de un lado para otro, sin tener ninguna razón, también considerar el tartamudeo, llorar, e incluso quedar como piedra, entre otros (29).

Sucesos vitales intensos y extraordinarios

Los acontecimientos vitales del individuo son descritos como experiencias objetivas cuyo fin es producir una alteración o amenaza, esto le produce un reajuste valioso en el comportamiento del individuo(25). Siguiendo esta línea

existen situaciones estresantes a causa de cambios importantes como tener un hijo, perder un trabajo laboral, una enfermedad como COVID-19. etc., esta situación hacen que el sujeto haga un esfuerzo de rápida adaptación e intensa de para poder sobre llevar las respuestas de estrés” (30).

Sucesos menores (estrés diario)

Las situaciones estresantes que se dan en el día originan más respuesta de estrés y también un efecto negativo, así como psicológico y también biológico que son mucho más importantes de aquellos que son de situaciones extraordinarios y escasamente frecuente alrededor de sujeto. A este tipo de situaciones lo acompañan las riñas familiares, también los embotellamientos de tránsito, a considerar los problemas económicos, los investigadores apuntan que tanto el estrés menor producto de la vida cotidiana presentan mayor significado en la salud del sujeto que aquellas situaciones mayores o vitales (30).

Sucesos de tensión crónica

Están relacionadas con situaciones con el potencial de promover estrés, y posee la particularidad de durar largos periodos de tiempo, por mencionar una enfermedad duradera, así también una mala relación con el conyugue o pareja por varios años, se menciona en ocasiones la relación de trabajo totalmente toxicas e inadecuadas, también el estar propenso a adquirir una enfermedad, como es el caso de la pandemia por COVID-19, entre otros, generan estrés (30).

2.4. Definición de términos básicos

El riesgo es determinar qué consecuencias debe incluir, debido a que esa determinación depende del problema particular, se debe establecer algún contexto (39)

La Royal Society (1983) considera el riesgo asociado como la probabilidad de que un evento adverso particular ocurre durante un período de tiempo establecido, o resulta de un desafío particular (40)

Riesgo laboral la posibilidad de que se produzca un trauma o cualquier otro daño a la salud de un trabajador por efecto nocivo y (o) peligroso del factor o factores del medio ambiente de trabajo (41)

Riesgo clínico se ocupa específicamente con la mejora de la calidad y seguridad de los servicios de salud identificando las circunstancias y oportunidades que ponen a los pacientes en riesgo de daño y luego actuar para prevenir o controlar esos riesgos (42)

Medidas preventivas sobre riesgos, Son aquellas acciones que se van a tomar a fin de anticiparse a situaciones indeseables, con el objetivo de promover el bienestar y reducir el riesgo de enfermar (43).

Estrés laboral o estrés en el trabajo: generad por una excesiva saturación física y mental (44).

Estresores: Son todos aquellos factores que desencadenan el estrés (45).

Confrontación: Es la observación que presenta el personal enfermero ante los factores estresantes.

Distanciamiento: Son las estrategias para evadir a los factores desencadenantes del estrés (9).

Centro Quirúrgico: Unidad de servicios críticos, donde se garantiza la seguridad y atención de un paciente (46).

Factores de riesgo psicosocial: se ha logrado conceptualizar como una condición que está presente en diversas situaciones laborales, todas ellas relacionadas con el trabajo, en un entorno, en un lugar o puesto, también en la realización de las tareas, que afectan directamente al desarrollo del trabajo y la salud (47).

Estrés laboral: es un problema de salud que afecta seriamente la salud de diversos grupos etarios de trabajadores, y tiene una mayor incidencia en los profesionales de la salud (10).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

H₀: No existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Hipótesis Especificas

- 1) H₁: Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.
- 2) H₁: Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.
- 3) H₁: Existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.
- 4) H₁: Existe relación significativa entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Definición conceptual de variables

Factores de riesgos Psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo están relacionados con el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción por trabajar en el lugar o área, así también las condiciones de organización, eso por un lado y por el otro podemos ver las capacidades del trabajador, considerando sus necesidades, su cultura y también podemos mencionar su situación personal lejos o fuera de su centro de labor, todo ello, por medio de su percepción y experiencia podría influir en su salud, así como en el rendimiento y sobre todo en la satisfacción laboral, estos factores psicosociales y organizacionales del trabajo podrían afectar la salud laboral, como positiva o negativa. (48).

Estrés laboral

La práctica diaria del personal de salud involucra el contacto con los factores que van a desencadenar ansiedad, desaliento y apatía; ahora, esto no solo implica en el profesional, sino también en el sistema sanitario y yendo más allá en el usuario- familia y comunidad (49).

3.1.1. Operacionalización de variables

Tabla 1 Factores de Riesgo Psicosocial

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE /ITEM	METODO Y TECNICA
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés (Moncada Llorens, Navarro y Kristensen 2005)	Para evaluar dichos riesgos, se aplicara a los profesionales de enfermería un cuestionario tipo escala de Likert en donde se les preguntara sobre la frecuencia de exposición de riesgos de 4 dimensiones en las cuales se menciona exigencia psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y compensación del trabajo.	Exigencias psicológicas Control sobre el trabajo activo desarrollo de habilidades Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Compensación del trabajo	-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Ritmo de trabajo -Influencia en el trabajo -Posibilidades de desarrollo en el trabajo -Control sobre el tiempo de trabajo -Sentido de trabajo -Claridad del rol -Conflicto de rol -Calidad de relaciones -Calidad de liderazgo -Inseguridad respecto del contrato de trabajo -Reconocimiento	1 2,3,4 5 6 7,8 9 10 11 12 13,14 15 16,17 18	Método: Descriptivo, observacional Técnica: Cuestionario

Activar Wi
Ve a Configur

Tabla 2 Estrés Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE /ITEM	METODO Y TECNICA
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral puede ser definido como aquellas situaciones en que la persona percibe su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización personal o profesional o para su salud físico mental (Francia y Rodríguez 2005)	Para evaluar el estrés, se aplicara a los profesionales de enfermería un cuestionario tipo escala de Likert en donde se les preguntara sobre la frecuencia de exposición de estrés de 4 dimensiones en las cuales se menciona desgastes emocional, insatisfacción por la retribución, insatisfacción por las condiciones y falta de motivación.	Desgaste emocional Insatisfacción por la retribución recibida Insatisfacción por las condiciones laborales Falta de motivación para el desempeño	-Agotamiento -Enojo -Retribución no equitativa -Indiferencia de los superiores -Valoración de las condiciones -Abandono -Frustración -Insatisfacción -Sobrecarga laboral	1 3,4 5,6,7 8,9 10,11,12 13,14,15 16	Método: Descriptivo, observacional Técnica: Cuestionario

Activar Windows
Ve a Configuración pa

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño Metodológico

Tipo de Estudio

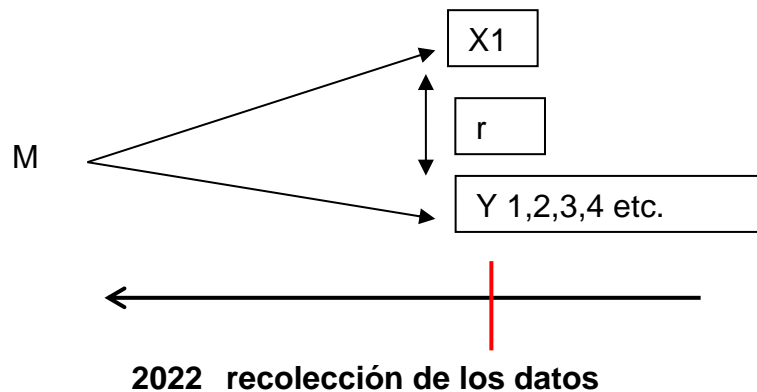
El presente estudio fue observacional, debido a que el investigador no intervendrá de ninguna manera por parte en el fenómeno a estudiar en la población(50) Es transversal, debido a que las variables en estudio solo serán medidas una sola vez y en un único momento en el tiempo (51).

Diseño del estudio

Esta investigación fue de causal.

Diseño gráfico del estudio:

Esquema:



Dónde:

M = Muestra de trabajadores personal de salud del Centro Quirúrgico

X = Estrés laboral

R = Correlación

Y = Factores de riesgo psicosocial

4.2. Método de investigación

El método hipotético deductivo, está basado en el método científico y “nos permite descartar o aceptar ideas sobre las proposiciones hipotético deductivas formuladas en los diversos trabajos de investigación, su utilización implica en primer lugar definir un fenómeno que deseamos conocer, proponer varias hipótesis diferentes para explicarlo, deducir los resultados esperados de cada hipótesis suponiendo que son ciertas básicamente predicciones), contrastar estas predicciones con nuestras observaciones, y finalmente descartar aquellas hipótesis cuyas predicciones no son avaladas por los datos” (52).

Indudablemente el modelo hipotético-deductivo siempre se inicia de premisas generales para llegar a una conclusión particular, básicamente probar la hipótesis a falsar para contrastar su certidumbre, y si se comprueba nos permite el planteamiento de soluciones a problemas tanto de corte teórico o pragmático, aplicativo o tecnológico, y en tanto las ideas incorrectas son eliminadas, y la idea sobreviviente a este proceso de descarte es considerada transitoriamente “verdadera” (Popper, 1959) (53).

4.3. Población y muestra

Población

De acuerdo a lo que señala (Arias, 2006), población de estudio, es aquella que integra todos los habitantes de un determinado país o área considerados en conjunto, en los que cada uno de ellos presentan una característica en particular para los cuales serán materia de investigación. Bajo esa definición la población de estudio estuvo conformada por 82 trabajadores de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber.

A continuación, se muestra la distribución de las enfermeras que laboran en tres áreas del servicio de Cirugía:

Tabla 3 Población

Población

Servicio	Personal de salud
Sala de operaciones	34
Unidad de recuperación post anestésica.	23
Central de Esterilización	25
Total	82

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

Muestra de Estudio

Considerando la definición de (Arias, 2006) una muestra es aquella que constituye un subconjunto representativo, que se caracteriza por ser finita, y se

obtiene a partir de una población accesible. Siguiendo esta definición dicho por Arias, se consideró 41 trabajadores. Para ello se consideró los criterios de inclusión y exclusión para obtener una muestra representativa.

Calculo de muestra

Datos:

Z(0.96)=1.959 Nivel de confianza 95%, significancia = 5%
 $Z^2 = 3.841$
 $N = 82$
 $N-1 = 81$
 $P = 0.5$
 $Q = 0.5$
 $E = 0.05$
 $E^2 = 0.0025$

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

Reemplazando valores en la fórmula:

$$n = \frac{78.74}{1.16} = 68$$

Muestreo

Se llevo a cabo el muestreo probabilístico de tipo estratificado, Desde el punto de vista de Hernández-Sampieri & Mendoza, una muestra probabilística busca medir el tamaño del error en muestras predicciones, reducir el error estándar, este tipo de muestra es ideal para diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales. Probabilístico de tipo Estratificado busca comparar sus resultados entre segmentos, grupos o nichos de la población (50)

Muestra por estratos

Población = 82

	Trabajadores	Porcentaje		Muestra	Nueva Muestra
Sala de operaciones	34	41%	(41% de 68)=	28	18 (-10)
Unidad de recuperación post anestésica	23	28%	(28% de 68)=	19	12 (-7)
Central de Esterilización	25	30%	(30% de 68)=	21	11 (-10)
Suma	82	100%		68	41

La muestra para esta investigación será 41 participantes de los cuales: 18 serán de Sala de operaciones; 11 Unidad de recuperación y 12 de Central de esterilización. Esta muestra se da a razón que las investigadoras consideran oportunas trabajar solo con 41 participante, además, se consideran los criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios

1) Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos
- Enfermeras de tiempo completo
- Enfermeras registradas en planilla
- Enfermeras que pertenezcan al Servicio de Centro quirúrgico, que
- Enfermeras que respondan las encuestas libremente, sin ningún tipo de presión.
- Enfermeras que completen todas las preguntas de la encuesta.

2) Criterios de exclusión:

- Consideramos a personal de jerarquía (Médicos cirujanos, Médicos Anestesiólogos SOP, Químicos FARSOP).

- Enfermeras temporales, de otras áreas.
- Enfermeras que no completen las encuestas
- Enfermeras que obstaculicen el estudio.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

Esta investigación se realiza en el Hospital Militar Central, ubicada Pasaje Quiñones 195, Cercado de Lima 15076, Lima, dentro del mes de marzo 2022 a mayo del 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

El instrumento que se aplicará en este estudio será la encuesta, para Hernández-Sampieri y Mendoza indican que esta técnica es el más utilizado para resolver datos, básicamente consiste en agrupar una serie de preguntas de una o varias variables a medir (50).

El método para la evaluación y prevención de los Factores de riesgos psicosociales, se realizó por medio del cuestionario SUSESO ISTA 21 Versión Breve, diseñado por la Superintendencia de Seguridad Social' (SUSESO) de Chile quien adopto de una versión española del Cuestionario para evaluar Riesgos Psicosociales ISTAS 21 (Moncada, Llorens, Navarro & Kristensen, 2005), creado en Dinamarca como CoPSoQ (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005)(47) este instrumento mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Se trabajó con 18 preguntas, distribuida en las siguientes dimensiones: Exigencias Psicológicas 5 ítems (1, 2, 3, 4, 5), Control sobre el trabajo 5 ítems (6, 7, 8, 9, 10), Apoyo social 4 ítems (11, 12, 13, 14), Compensaciones del trabajo 3 ítems (16, 17, 18), con alternativas tipo Likert Nunca = 1; Casi nunca =

2; Algunas veces = 3; Casi siempre = 4, Siempre = 5. En la Versión Breve, el cálculo de puntuaciones va a ser obtenidos directamente, para ello se acude a la sumatoria simple de los puntos totales que desde luego sean obtenidos en cada dimensión mayor. Recién con aquel puntaje se va a realizar un cálculo de la prevalencia, lo que significa el porcentaje de trabajadores que se encuentra en cada nivel de riesgo, Bajo, Medio o Alto. En ese mismo procedimiento las dimensiones que alcanzan tener una población de trabajadores mayor a 50% se considera en riesgo alto, por otra parte, las dimensiones que se presenten en riesgo bajo se consideran que no hay riesgo. El instrumento para la investigación SUSESOS ISTAS-21 ayuda en la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, que fue producido en Dinamarca. (COPSOQ -ISTAS, 2014), instrumento validado en España, se ha extendido su uso en diversas partes del globo, siendo validado en España, Alemania y Chile.

Para evaluar el Estrés laboral se aplicó el instrumento escala de Estrés laboral, desarrollada por la OIT-OMS defendida por Ivancevich & Matteson en el año 1989, su aplicación tarda aproximadamente 5 minutos. La escala posee siete dimensiones cuyo objetivo es evaluar el estrés laboral, sin embargo, para este estudio solo se han considerado cuatro dimensiones: Desgaste emocional (3 ítems: 1, 2, 3), Insatisfacción por la retribución recibida (5 ítems: 4, 5, 6, 7, 8), Insatisfacción por las condiciones laborales, (3 ítems: 9, 10, 11) y Falta de motivación para el desempeño (5 ítems: 12, 13, 14,15,16,). Consta de 16 preguntas con 5 alternativas tipo Likert Nunca = 1; Casi nunca = 2; Algunas veces = 3; Casi siempre =4, Siempre = 5. Adaptada en Perú por Suárez (2013) y Paipay

(2017). Puntuación, calificación y confiabilidad según la adaptación de Paipay (2017). Los niveles de estrés laboral se miden en Bajo, Medio y Alto.

En el presente estudio se consideró la validez de contenido de los instrumentos siendo valorado mediante el juicio de tres expertos.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento de la información se generó una base de datos con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25.0, de acuerdo con los instrumentos utilizados. Posteriormente se ingresó la información recolectada en la base de datos, para la cual previamente se realizó una revisión de cada uno de los instrumentos elaborados y aplicados a fin de controlar la calidad de información. Para la comprobación de la hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación Rho Spearman aceptándose valores como significativo $p < 0,05$.

4.7. Aspectos éticos de investigación

En este trabajo se tendrá en cuenta la directiva 004-2022-R, disposiciones de la Universidad Nacional del Callao, contempladas en su código de ética.

El estudio de campo fue realizado bajo la observación del consentimiento informado dado que cada participante autorizó su participación en el estudio respetando la autonomía de los participantes; Respecto a la originalidad del estudio éste se sometió a un programa para medir el grado de similitud, que fue 15%; En temas de credibilidad del instrumento de recolección de datos, éste fue validado por los especialistas; Para la confirmación y veracidad de los datos se encuentran disponible en la bases de datos.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

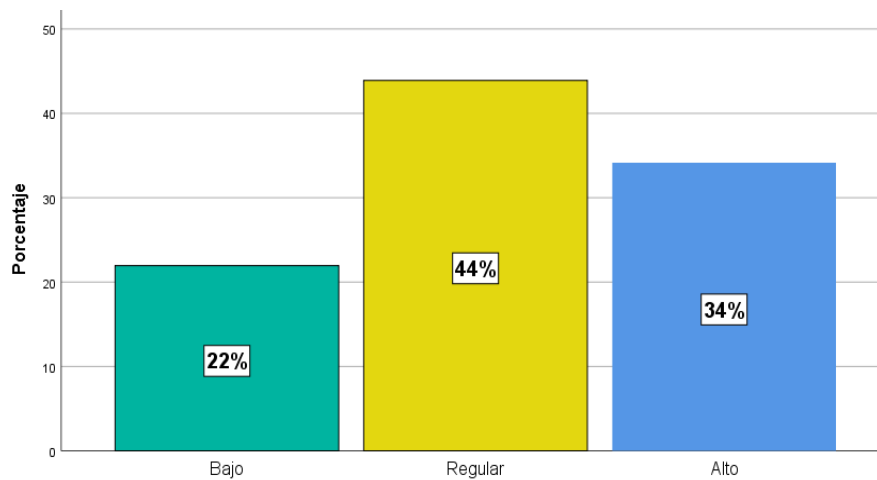
Resultado por niveles alcanzados

Tabla 1: Factores de riesgo psicosocial en el personal de salud

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	44
Alto	14	34
Bajo	9	22
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 1: Factores de riesgo psicosocial en el personal de salud



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

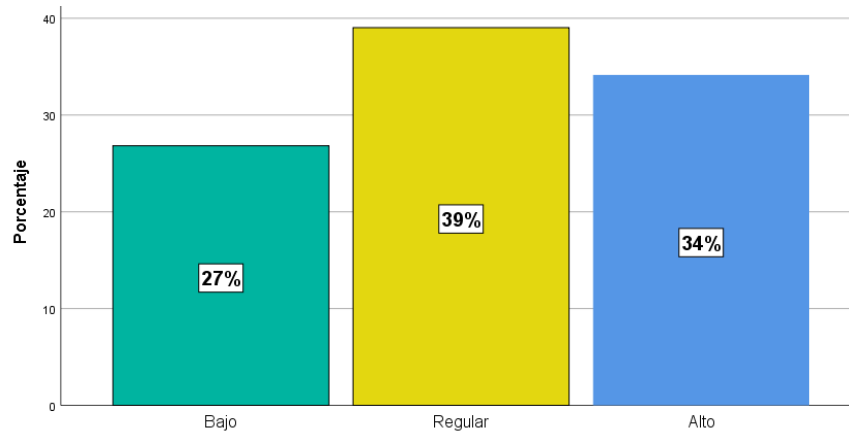
Se observa que el personal de salud presenta factores psicosociales en un nivel regular de 44% con una tendencia a ser alta (34%) y baja (22%). Lo que nos indica que las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, el apoyo social en la empresa y la compensación del trabajo, son factores que preocupan a un nivel regular.

Tabla 2: Exigencias Psicológicas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	39
Alto	14	34
Bajo	11	27
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 2: Exigencias Psicológicas



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

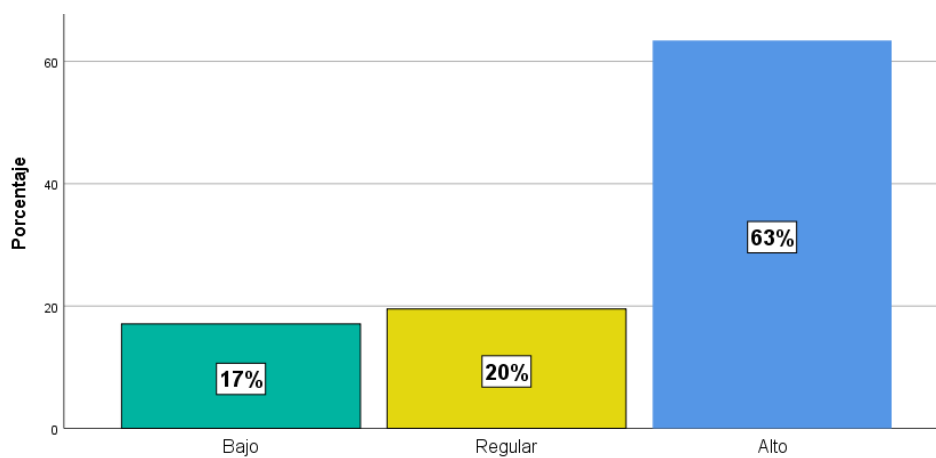
Se observa que el personal de salud presenta exigencias psicológicas en un nivel regular de 39% con una tendencia a ser alta (34%) y baja (27%). Lo que nos indica que las exigencias psicológicas, tales como: exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo, son indicadores que preocupan a un nivel regular.

Tabla 3: Control sobre el trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	63
Regular	8	20
Bajo	7	17
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 3: Control sobre el trabajo



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

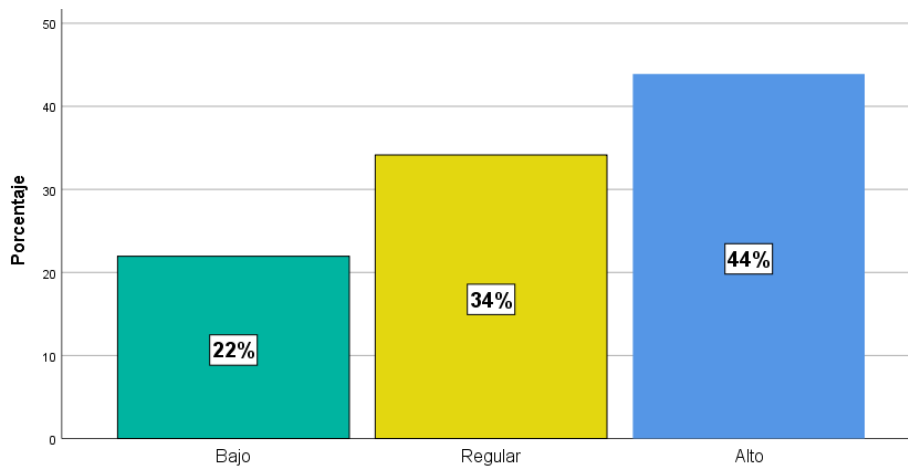
Se observa que el personal de salud presenta un Control sobre el trabajo en un nivel alto (63%), regular (20%) y bajo (17%), lo que nos indica que la influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo en el trabajo, el control sobre el tiempo de trabajo y el sentido de trabajo son indicadores que tienen un nivel alto de preocupación.

Tabla 4: Apoyo social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	44
Regular	14	34
Bajo	9	22
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 4: Apoyo social



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

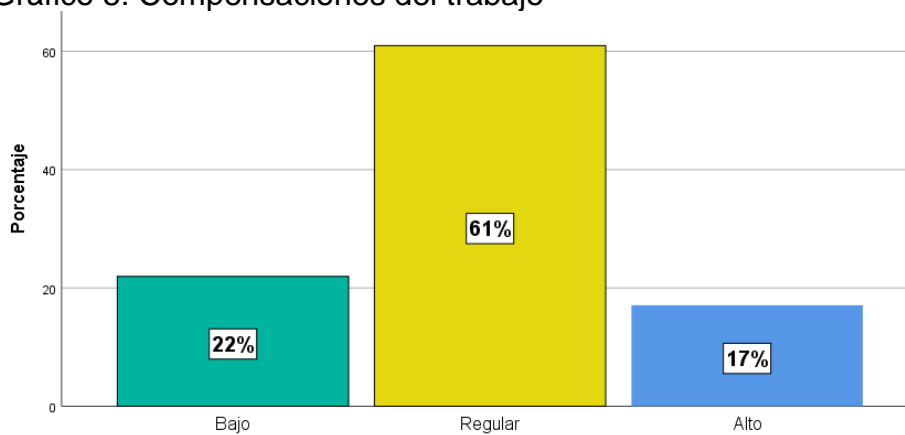
El personal de salud respecto al Apoyo social que recibe por parte de la institución, es alto 44% regular 34% y bajo 22%, lo que nos indica que los indicadores tales como: claridad del rol, conflicto de rol, calidad de relaciones y liderazgo, son manejados favorablemente por el personal.

Tabla 5: Compensaciones del trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	25	61
Bajo	9	22
Alto	7	17
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 5: Compensaciones del trabajo



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

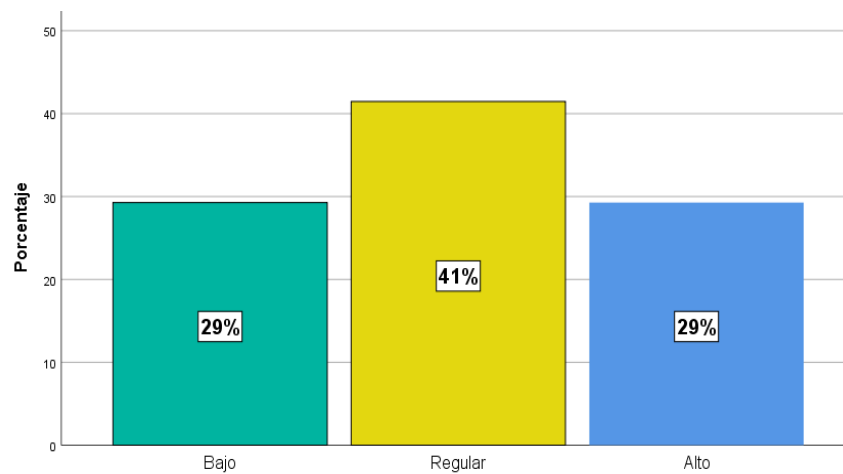
El personal de salud respecto a las Compensaciones del trabajo que recibe por parte de la institución, es regular 61%, bajo 22% y alto 17%, lo que nos indica que los indicadores tales como: Inseguridad respecto del contrato de trabajo, Condiciones de trabajo y Reconocimiento, son manejados de manera regular.

Tabla 6: Estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	42
Bajo	12	29
Alto	12	29
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 6: Estrés laboral



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

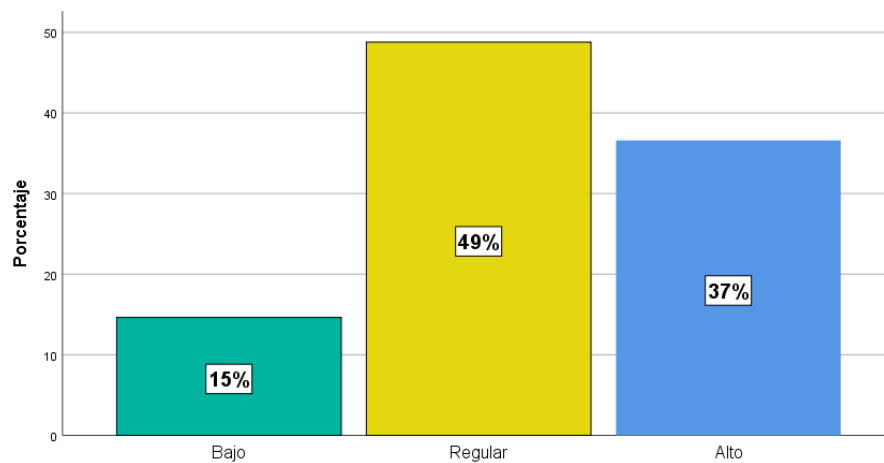
Se observa que el personal de salud presenta Estrés laboral en un nivel regular de 41%, alto 29% y bajo 29%. Lo que nos indica que: Desgaste emocional, Insatisfacción por la retribución recibida, Insatisfacción por las condiciones laborales y Falta de motivación para el desempeño son indicadores que afectan de manera regular.

Tabla 7: Desgaste emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	20	49
Alto	15	37
Bajo	6	14
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 7: Desgaste emocional



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

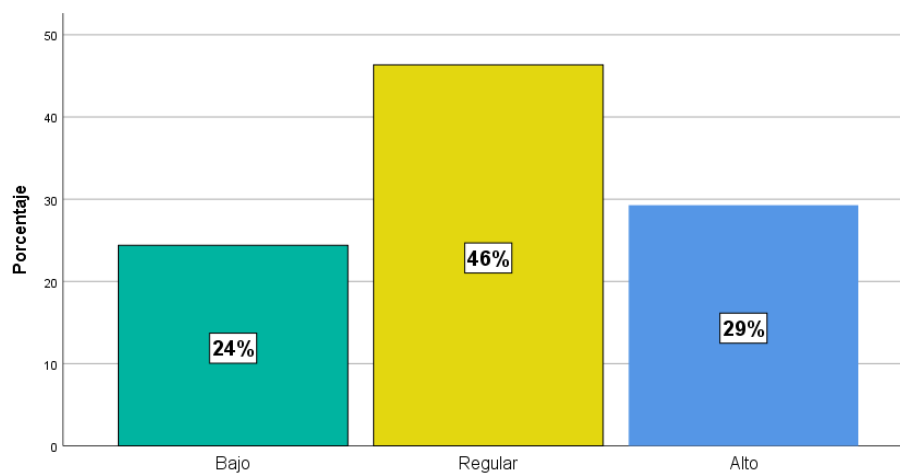
Se observa que el personal de salud presenta Desgaste emocional en un nivel regular de 49%, alto 37% y bajo 15%. Lo que nos indica que: Agotamiento y Enojo son indicadores que afectan de manera regular.

Tabla 8: Insatisfacción por la retribución recibida

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	19	46
Alto	12	29
Bajo	10	25
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 8: Insatisfacción por la retribución recibida



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

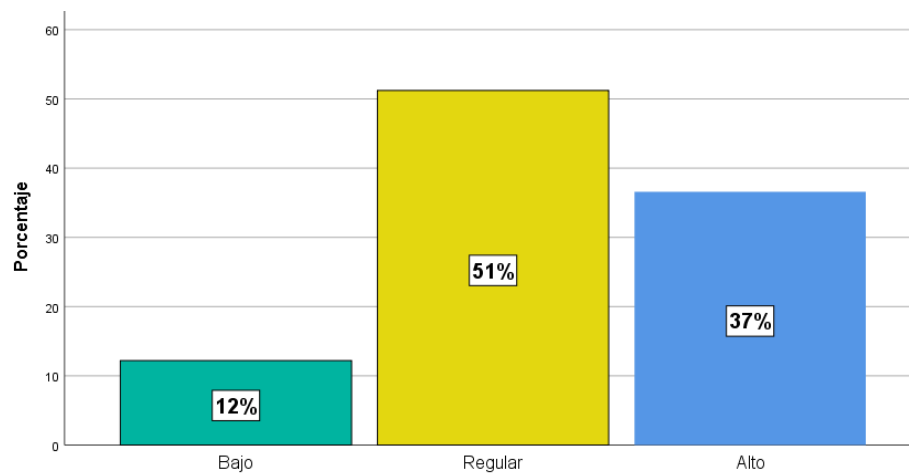
Se observa que el personal de salud presenta Insatisfacción por la retribución recibida en un nivel regular de 46%, alto 29% y bajo 24%. Lo que nos indica que: Retribución no equitativa e Indiferencia de los superiores son indicadores que afectan de manera regular.

Tabla 9: Insatisfacción por condiciones laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	51
Alto	15	37
Bajo	5	12
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 9: Insatisfacción por condiciones laborales



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

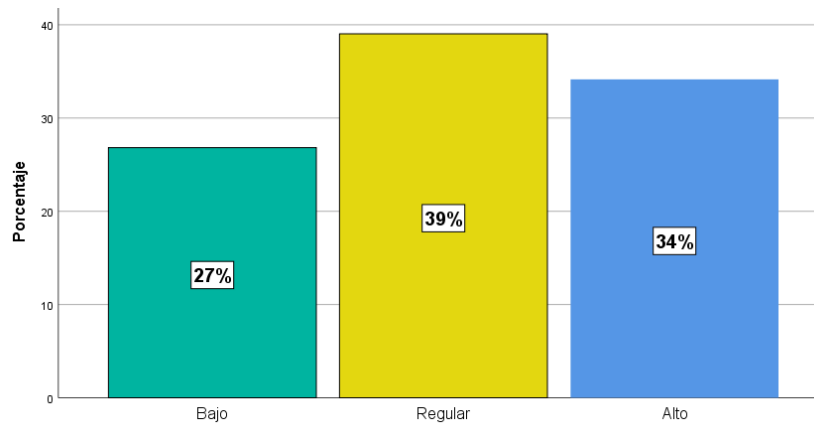
Se observa que el personal de salud presenta Insatisfacción por condiciones laborales en un nivel regular de 51%, alto 37% y bajo 12%. Lo que nos indica que la Valoración de las condiciones es un indicador que afectan de manera regular.

Tabla 10: Falta de motivación para el desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	39
Alto	14	34
Bajo	11	27
Total	41	100,0

Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Gráfico 10: Falta de motivación para el desempeño



Fuente: Datos obtenidos Spss v.25

Se observa que el personal de salud presenta Falta de motivación para el desempeño en un nivel regular de 39%, alto 34% y bajo 27%. Lo que nos indica que: Abandono, Insatisfacción y Sobrecarga laboral son indicadores que afectan de manera regular.

5.2. Resultado inferencial para la contratación de hipótesis

Tabla 1: Relación que existe entre Exigencias psicológicas y Estrés laboral

Correlaciones			Exigencias Psicológicas	Estrés laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,520**
	Exigencias Psicológicas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
		Coeficiente de correlación	,520**	1,000
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación moderada 0,520 entre la dimensión Exigencias Psicológicas y la variable Estrés laboral, el P valor fue 0.00 menor a la significancia $p > 0.05$, lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0). En conclusión, existe una relación significativa entre Exigencias psicológicas y Estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Tabla 2: Relación que existe entre Control sobre el trabajo y Estrés laboral

		Correlaciones	
		Control sobre el trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,018
	Control sobre el trabajo	Sig. (bilateral)	,911
		N	41
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,018
		Sig. (bilateral)	,911
		N	41

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

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación muy baja 0,018 entre la dimensión Control sobre el trabajo y la variable Estrés laboral, el P valor fue 0.911 mayor a la significancia $p > 0.05$, lo cual se acepta la Hipótesis nula (H_0). En conclusión, No existe una relación significativa entre Control sobre el trabajo y la variable Estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Tabla 3: Relación que existe entre Apoyo social y Estrés laboral

Correlaciones			
		Apoyo social	Estrés laboral
Apoyo social	Coeficiente de correlación	1,000	-,760**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,760**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

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

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación negativa alta -0,760 entre la dimensión Apoyo social y la variable Estrés laboral, el P valor fue 0.00 menor a la significancia $p < 0.05$, lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0). En conclusión, existe relación significativa entre Apoyo social y Estrés laboral entre el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Tabla 4: Relación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral

Correlaciones			
		Compensaciones del trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,547**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
	Coeficiente de correlación	-,547**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

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

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación negativa moderada -0,547 entre la dimensión Compensaciones del trabajo y la variable Estrés laboral, el P valor fue 0.00 menor a la significancia $p < 0.05$, lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0). En conclusión, existe relación significativa entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Tabla 5: Relación entre Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral

Correlaciones			
		Factores de riesgo psicosocial	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,326*
	Factores de riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	,038
	N	41	41
	Coeficiente de correlación	-,326*	1,000
	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,038
	N	41	41

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

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación negativa baja -0,326 entre la variable Factores de riesgo psicosocial y la variable Estrés laboral, el P valor fue 0.038 menor a la significancia $p < 0.05$, lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0). En conclusión, existe relación significativa entre Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral en el personal de salud Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Aplicando la prueba de confiabilidad, se observa que la variable Factores de riesgo psicosocial tiene un Alfa de Cronbach de 0.836 y que para la variable Estrés laboral un Alfa de Cronbach de 0.962, lo que demuestra un nivel de consistencia interna muy buena.

Para conocer el tipo de correlación a trabajar se realizó la prueba de normalidad

Tabla 6: Pruebas de normalidad

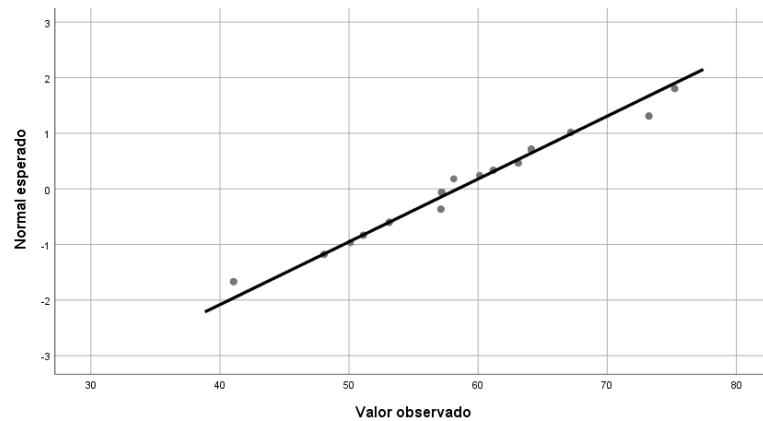
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosocial	,124	41	,115	,962	41	,179
Estrés laboral	,204	41	,000	,843	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes

Tras observar que la muestra es menor a 50 (41) se tendrá en consideración la prueba de Shapiro-Wilk, asimismo, se observa que la variable Factores de riesgo psicosocial no siguen una distribución normal (0.179) ya que el p-valor es > a 0,05, y la variable Estrés laboral sigue una distribución normal (0.00) ya que el p-valor es < a 0,05, a partir de ello se empleará la prueba de Rho de Spearman para medir la correlación de variables.

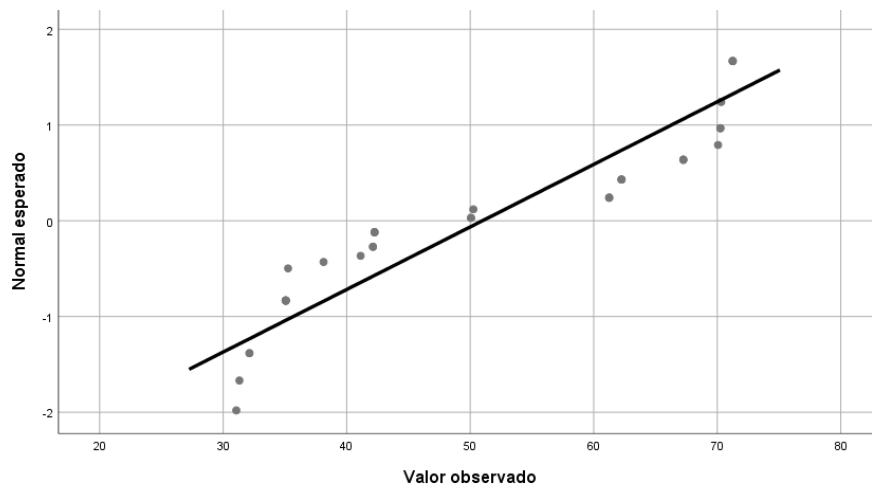
Gráfico 1: Q-Q Normal de Factores de riesgo psicosocial



Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes.

El gráfico 11 muestra que los datos de la variable Factores de riesgo psicosocial se aproximan al supuesto de normalidad, ya que los puntos se distribuyen alrededor de la línea de tendencia.

Gráfico 2: Q-Q Normal de Estrés Laboral



Fuente: Datos extraídos de la encuesta a participantes.

El gráfico 12 muestra que los datos de la variable Estrés laboral no se aproximan al supuesto de normalidad, ya que los puntos se distribuyen alejados de la línea de tendencia.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

En este capítulo se presentan las reflexiones extraídas del estudio, para ello se toman como referencia los objetivos propuestos y entendiendo que el estrés laboral es un problema que viene afectando la salud de las enfermeras tanto física como mental, debido a que su ambiente laboral, un centro hospitalario puede alterar el equilibrio biopsicoemocional, por ser un sitio altamente estresante y/o agobiante. Los factores que llevan el hilo conductor de este son: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y compensaciones del trabajo.

Respecto a la relación entre Exigencias psicológicas y Estrés laboral en el personal de salud, se tuvo una correlación moderada 0.520 y con un p valor menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. Además, las Existencias psicológicas alcanzaron un nivel regular (39%), con una tendencia alta (34%) y bajo (27%). Esto se corrobora con lo hallado en otras investigaciones como la de Ortiz et al., (2020)(10) del Ecuador donde demuestra que el 84% de los encuestados revelaron que la exigencia laboral es medio y alta; asimismo, el 66% advirtieron que el papel laboral y desarrollo de la ocupación es medio; y respecto a la interacción social y aspectos organizaciones en el 40% se encontró en medio; asimismo, el 42,2% revelaron que la remuneración según el rendimiento fue medio y alto. Asimismo, demuestra que existe una relación significativa ($p = 0,00$), entre estrés laboral y síndrome de agotamiento en el personal encuestado. Otras investigaciones han indicado que

las emociones guardan relación con el estrés laboral. Conforme con su estado emocional, provocado especialmente por situaciones potencialmente estresantes, lo que nos indica que las personas afrontan mejor o peor dichas situaciones.

La investigación realizada sobre la relación entre Control sobre el trabajo y Estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central, se tuvo una correlación muy baja 0.018 y con un p valor mayor a la significancia lo que demuestra que No existe una relación significativa. Además, el Control sobre el trabajo alcanzó un nivel alto (63%), con una tendencia regular (20%) y bajo (17%). Esto se corrobora con lo hallado en otras investigaciones como: Hormaza et al, (9) en Colombia logró demostrar que los factores de riesgo psicosocial internos como externos si tiene una alta prevalencia del estrés, además, estos factores obedecen a un nivel muy alto de estrés y son generados por la carga laboral, así también por la situación contractual y que se manifiesta en el bajo reconocimiento y finalmente podemos decir por la compensación por el trabajo realizado. Asimismo, se coincide que estos factores no marcan una incidencia significativa en el desempeño laboral de las enfermeras. Debemos señalar que los factores organizacionales: si logran afectar la política y filosofía de la empresa, así como su cultura y también a las relaciones laborales (18), por ello se debe manejar un buen diseño de trabajo a fin de evitar complicaciones en el ambiente laboral que conlleve a desgaste físico y mental de las enfermeras.

La investigación realizada sobre la relación entre Apoyo social y Estrés laboral en el personal de salud, se tuvo una correlación negativa alta -0.760 y con un p valor menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación

significativa. Además, el Apoyo social alcanzaron un nivel alto (44%), con una tendencia regular (34%) y bajo (22%). Esto se corrobora con lo hallado en otras investigaciones como Gutiérrez (2021) donde demostró que no existe relación así nula (0.097) entre las recompensas en el trabajo y el estrés, se evidenciaron asociaciones significativas entre Liderazgo y las Relaciones sociales, inferior a .001 en su p-valor, asimismo, concluye que el estrés laboral se explica como producto del Control sobre el trabajo, relaciones sociales en el trabajo, Liderazgo, y las demandas del trabajo. Los estudios de Broncano (2018) indican que, si hay relación entre **“factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras en una clínica”**, según la significativas (p-valor < 0.05), sin embargo, existen asociaciones positivas y negativa, respecto a las asociaciones negativas: lugar de trabajo, interacción social y remuneración del rendimiento. Los niveles alcanzados por la variable estrés laboral fueron: bajo (52%), intermedio (32%) y presencia de estrés (16%) y sin estrés (0.0%), éste último estudio demuestra que existe baja relación entre Apoyo social y Estrés laboral. Todo ello nos indica que se deben prestar mayor atención a las condiciones de trabajo y proponer talleres para manejar el estrés.

La investigación realizada sobre la relación entre Compensaciones del trabajo y Estrés laboral en el personal de salud, se tuvo una correlación negativa moderada -0.547 y con un p valor menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. Además, la Compensaciones del trabajo alcanzaron un nivel regular (61%), con una tendencia baja (22%) y alto (17%). Esto se corrobora con lo hallado por Chávez J. (56) en su Tesis Doctoral, demostró que los Riesgo psicosocial tienen un nivel medio (91%), en temas de

Remuneración de rendimiento (61.2%) es decir un nivel regular. Asimismo, indica que no existe relación entre ambas variables y que hay una correlación rho Spearman 0.06, correlación positiva muy baja.

Respecto a la hipótesis general sobre la relación entre Factores de riesgo y Estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central, se tuvo una correlación negativa baja -0.326 y con un p valor menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. Además, se evidenció que los Factores de riesgo psicosocial tiende a ser regular (44%), con una tendencia a ser alta (34%) y baja (22%). Asimismo, se evidencio que los niveles de Estrés Laboral tienden a ser regular (41%), con una tendencia a ser alta (29%) y bajo (29%).

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Esto se corrobora con lo hallado en otras investigaciones como la de Chávez J. (6) en su Tesis Doctoral sobre la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en profesionales de salud, demostrando que la variable Riesgo psicosocial fue de nivel medio (91%), y para la variable Estrés laboral nivel medio (25%), bajo (75%). Sin embargo, si difiere en que no existe relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral ($p=0.6$), con una correlación rho Spearman 0.06, correlación positiva muy baja. Los estudios de Marcatoma (21) demuestran también que no hay una relación entre ambas variables y que los empleados son capaces de manejar los factores psicosociales, al punto de que no perjudique su salud, además, presentan correlación muy baja. Los estudios de Cárdenas y Reynaga (12) mostraron que nos evidencia un valor $p= 0.691$ por encima de 0,05. De manera que, no hay

relación significativa entre la dimensión de exigencias psicológicas y la variable estrés además nos muestra un coeficiente de correlación es 0.036 evidenciando una Correlación muy baja. Sin embargo, también se ha podido encontrar estudios que contradicen nuestros resultados como: Hormaza (9) quien indica es su estudio que existe un grupo significativo de trabajadores de la salud que si experimentan síntomas de estrés con bastante frecuencia y cuya respuesta afecta su salud, debido a que la gravedad de esta condición es muy probable que desencadene diversas enfermedades. En esa misma línea Hancco (13) confirma que si existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral según lo demuestra en su estudio con una prueba estadística chi-cuadrado $P < 0.05$, con una relación Rho de Spearman = 0.602. Broncano (16) indicaron que existe una asociación entre las variables según la significativas (p -valor < 0.05).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Consentimiento Informado

En este estudio se hace uso del principio de respeto a la dignidad de la persona quien podrá libremente optar si participa o no, para lo cual las investigadoras han informado a las enfermeras, de manera clara y completa por medio de un documento de consentimiento informado. Se debe puntualizar que el estudio no pondrá de ninguna manera en riesgo la integridad física ni psicológica de los colaboradores.

La participación a esta investigación ha sido estrictamente voluntaria y si algún participante ha optado por retirarse, no ha afectado ni personalmente ni provocar perjuicios a la investigación realizada.

Al concluir con el estudio los colaboradores serán conocedores sobre los resultados conseguidos.

Compromiso de confidencialidad: Las autoras guardan el estricto compromiso de guardar la encuesta de manera anónima y confidencial.

CONCLUSIONES

- a) La relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, tuvo una correlación negativa baja -0.326 y con un p valor ,000 menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. La teoría de riesgo psicosocial y estrés laboral de Kompier advierte que un mal diseño de trabajo y de gestión subyacen en ocurrencia de riesgo (17).
- b) Entre exigencias psicológicas y estrés laboral, tuvo una correlación moderada 0.520 y con un p valor ,000 menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. Se confirma lo expuesto por Pessoa de Lucca, quien advierte que los factores psicosociales en el trabajo se encuentran entre los principales desencadenantes de estrés (18).
- c) Entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud, tuvo una correlación muy baja 0.018 y con un p valor >0.911 mayor a la significancia lo que demuestra que no existe una relación significativa.
- d) Entre establecer la relación que existe apoyo social y estrés laboral en el personal de salud, se tuvo una correlación negativa alta -0.760 y con un p valor ,000 menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. El estrés presenta una relación con el entorno que la persona valora como importante para su bienestar (24).
- e) Respecto a la compensación del trabajo y estrés laboral en el personal de salud, tuvo una correlación negativa moderada -0.547 y con un p valor ,000 menor a la significancia quedando demostrado que sí existe relación significativa. El OIT advierte que el estrés laboral es un padecimiento letal, pues afecta la salud física y mental del colaborador” (26).

RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

- a) Se recomienda evaluar periódicamente los factores de riesgos psicosocial y la elaboración de guía de trabajo que logren identificar y prevenir las situaciones de estrés en el personal de salud.
- b) Se propone que el departamento de enfermería realice un programa de capacitación y mejoramiento a fin de mejorar el ambiente laboral, en esa misma dirección crear como medida la realización de talleres de forma continua a fin de tener una alerta temprana en casos de regular estrés laboral.
- c) Evaluar los componentes de los factores de riesgo psicosocial (control del trabajo, demanda del trabajo y apoyo social) realizar una evaluación integral del lugar de trabajo a la vez regular la carga laboral en función del tiempo y personal disponible. formular e implementar políticas, con el fin de crear un ambiente de trabajo saludable y sostenible.
- d) Se recomienda realizar intervenciones en estos mismos temas y seguimiento individual en los casos detectados con la finalidad de evitar un mayor impacto en su esfera psicológica y se afecte el rendimiento en sus labores diarias.
- e) Se sugiere crear un programa de incentivos laborales a fin de ofrecer reconocimientos que permitan mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar del personal, fortaleciendo esta manera la calidad de vida en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Roswshan. Estrés Laboral - Informe de Libros [Internet]. 1997 [cited 2022 Aug 19]. Available from: <https://www.clubensayos.com/Espa%C3%B1ol/Estrés-Laboral/2435788.html>
2. Organismo Internacional del Trabajo (OIT) Estrés L. Estrés Laboral [Internet]. 2016 [cited 2022 Aug 25]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
3. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Organización Panamericana de la Salud - OPS. 2016 [cited 2023 Feb 2]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
4. Muñoz C, Rumie H, Torres G, Villarroel Karla. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. CIENCIA Y ENFERMERIA XXI [Internet]. 2015 [cited 2023 Feb 3];(1):45–53. Available from: https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf
5. MINSA. El estrés laboral [Internet]. 2022. Available from: www.minedu.gob.pe/teescuchodocente

6. Benavides FG, Delclós J, Serra C. Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria* [Internet]. 2018 Jul 1 [cited 2023 Feb 2];32(4):377–80. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv32n4/0213-9111-gs-32-04-377.pdf>
7. Amiard V, Telliez F, Pamart F, Libert JP. Health, Occupational Stress, and Psychosocial Risk Factors in Night Shift Psychiatric Nurses: The Influence of an Unscheduled Night-Time Nap. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 Jan 1 [cited 2023 Feb 1];20(1). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36612478/>
8. Marcatoma López M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020. 2021 [cited 2022 Sep 12]; Available from: https://www.researchgate.net/publication/353971043_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_estres_laboral_en_el_personal_de_una_entidad_privada_en_la_ciudad_de_Quito_Ecuador_en_el_ano_2020
9. Hormaza Cadena, Ceballos Rosero, Barón Tinjacá. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero [Internet]. [Colombia]: Universidad ECCI; 2021 [cited 2022 Aug 25]. Available from: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1273/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Ortiz Goyes, Noroña Salcedo, Morillo Cano, Contreras Yametti, García Boyx, González Aguilar. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico "Asdrúbal De la Torre"- 2020. La U Investiga [Internet]. 2020 Dec 31 [cited 2022 Aug 25];7(2):53 – 67–53 – 67. Available from: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490>
11. Lopes de Carvalho AE, da Silva Frazão I, Rodrigues Da Silva DM, Andrade MS, Vasconcelos SC, de Aquino JM. Stress of nursing professionals working in pre-hospital care. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020 [cited 2022 Sep 11];73(2). Available from: <https://www.scielo.br/j/reben/a/qsBMxY3MxBW3TXmF5sPSwnm/?format=pdf&lang=en>
12. Cardenas, Reynaga. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de" Andahuaylas, 2021 [Internet]. [Abancay - Apurímac - Perú]: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES; 2022 [cited 2023 Feb 1]. Available from: <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/351/2/Riesgos%20psicosociales%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20personal%20asistencial%20del%20hospital%20sub%20regional%20de%20Andahuaylas.pdf>
13. Hanco S. Factores Psicosociales y Estrés Laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, 2020 [Internet]. [Arequipa]: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN

- AGUSTÍN DE AREQUIPA; 2021 [cited 2023 Feb 1]. Available from:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13527/ENhahust.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Gutiérrez. Factores psicosociales y estrés en los trabajadores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020 [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [cited 2023 Feb 1]. Available from:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18226/Gutierrez_va.pdf?sequence=1
 15. Chávez J. Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés Laboral en Médicos y personal profesional de Salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Villarreal ; 2020 [cited 2023 Feb 1]. Available from:
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 16. Broncano Ignacio EJ. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada Lima – Perú 2018 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2018 [cited 2022 Jul 25]. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18238/Broncano_IEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Erwandi D, Lestari F, Djunaidi Z, EL-Matary HJ, Husada Deli Tua D, Serdang D, et al. Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory Literature Review. European Journal of Molecular & Clinical

- Medicine [Internet]. 2021 [cited 2023 Feb 1];08(03):2021. Available from: https://ejmcm.com/article_8353_5a8202228afdddb83470225ea62b0a4e.pdf
18. Pessoa, de Lucca. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020 [cited 2023 Feb 1]; Available from: <https://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?lang=en&format=pdf>
 19. Pablo J, Ramírez H. Los factores psicosociales de riesgo laboral en México [Internet]. Available from: www.cielolaboral.com
 20. Bestratén Belloví Manuel, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Espanya). Seguridad en el trabajo: edición 2011. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2011.
 21. Marcatoma M. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de una entidad privada en la ciudad de Quito, Ecuador en el año 2020 [Internet]. [Ambato- Ecuador]: UNIANDES; 2021 [cited 2022 Aug 25]. Available from: https://www.researchgate.net/publication/353971043_Factores_de_riesgo_psicosocial_y_estres_laboral_en_el_personal_de_una_entidad_privada_en_la_ciudad_de_Quito_Ecuador_en_el_ano_2020
 22. Diario-El-Peruano. Ley 29783 SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO. El Peruano [Internet]. 2011 [cited 2022 Jul 25]; Available from:

<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

23. Walinga J. 16.2 Stress and Coping. BCcampus; 2014.
24. Krohne HW. Stress and Coping Theories Article Outline 1. Theories of Stress 1.1. Systemic Stress: Selye's Theory 1.2. Psychological Stress: The Lazarus Theory 1.3. Resource Theories of Stress: A Bridge between Systemic and Cognitive Viewpoints 2. Coping Theories 2.1. Classification of Approaches 2.2. Macroanalytic, Trait-Oriented Coping Theories 2.2.1. Repression-sensitization. 2.2.2. Monitoring and blunting. 2.2.3. The model of coping modes. 2002;
25. Moreno-Manso, Gómez del Amo R, Guerrero-Barona E, Guerrero-Molina. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. <https://www.revistaclinicacontemporanea.org> [Internet]. 2018 [cited 2022 Aug 25];9(1):E2, 1–12. Available from: <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>
26. OIT - Numeral 56. Factores Psicosociales en el Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra. 1984;
27. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte [Internet]. 2019 [cited 2022 Sep 12];35. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

28. Pérez Martínez J. Trata el estrés con PNL - Cap. 1 ¿Qué es el estrés? [Internet]. 2017 [cited 2022 Jul 25]. Available from: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
29. Portal SEAS - Ref. Cano Vindel A. Síntomas que Puede Provocar el Estrés Laboral [Internet]. 2002 [cited 2022 Sep 12]. Available from: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/sintomas.htm
30. Gómez del Amo R, Guerrero-Barona E. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea*. 2018;9(1):E2, 1–12.
31. Rivera-Flores J. Estrés laboral y sus repercusiones. *Revista Mexicana de Anestesiología* [Internet]. 2013 [cited 2022 Sep 13];36:173–5. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2013/cma133a.pdf>
32. Camacho A, Mayorga. Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social [Internet]. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*. 2017 [cited 2022 Sep 12]. p. 159–72. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
33. Montero-Marín J, García-Campayo J. A newer and broader definition of burnout: Validation of the “Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)” [Internet]. 2010. Available from: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/302>
34. Sierra Castellanos Y. Gestión integral de los factores de riesgo psicosocial. 1st ed. Universidad El Bosque, editor. Bogotá; 2022.

35. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud en España [Internet]. 2021 [cited 2021 Nov 10]. Available from: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OEA/es/quees2/Paginas/default.aspx>
36. Mingotea Adán José Carlos y Pérez García S. Estrés en la enfermería – El cuidado del cuidador . 1st ed. Díaz de Santos SA, editor. Madrid; 2013.
37. Álvarez Heredia FFGE. Riesgos laborales. Cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo. 1st ed. Editores de la U, editor. Bogotá ; 2012.
38. Coronado Luna LK. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los Servicios de Areas Críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión [Internet]. 2006 [cited 2022 Sep 12]. Available from: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Fischhoff B, Watson SR, Hope C. Defining Risk. Policy Sci [Internet]. 1984 [cited 2022 Mar 20];17:139. Available from: <https://www.cmu.edu/epp/people/faculty/research/Defining-Risk1984.pdf>
40. Grennberg Mark. Handbook_of_neurosurgery_Greenberg [Internet]. 8th ed. Thieme, editor. Florida; 1999 [cited 2023 Feb 6]. Available from: file:///C:/Users/W10/Downloads/Handbook_of_neurosurgery_Greenberg.pdf

41. Lawinsider.com. Riesgo laboral Definición | Información privilegiada de la ley [Internet]. 2022 [cited 2022 Mar 20]. Available from: <https://www.lawinsider.com/dictionary/occupational-risk>
42. Reason JT. Understanding and managing clinical risk [Internet]. 2019 [cited 2022 Mar 20]. Available from: https://www.who.int/patientsafety/education/curriculum/who_mc_topic-6.pdf
43. Perrot A, Caprani D, Goñi Jose de Ustaran M. Prevención de las enfermedades. 2018 [cited 2022 Mar 20]; Available from: https://www.fmed.uba.ar/sites/default/files/2018-02/8_0.pdf
44. Portal IMHOTEP - Ref. García. El estrés laboral - Imhotep [Internet]. 2018 [cited 2022 Sep 12]. Available from: <https://www.smprevencio.com/el-estres-laboral/>
45. Praena Crespo M, Lora Espinosa A, Aquino Linares N, Sánchez Sánchez AM, Jiménez Cortés A. Versión española del NAKQ. Adaptación transcultural y análisis de fiabilidad y validez. An Pediatr (Engl Ed) [Internet]. 2009 Mar [cited 2021 Nov 20];70(3):209–17. Available from: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j1zgDV2f_YoJ:https://www.actapediatrica.com/index.php/secciones/originales/download/969_33c1509d8da9209df98d05d0b3a29dce+&cd=7&hl=es&ct=clnk&gl=pe
46. Nodo. Unidad didáctica 2: Organización y funcionamiento del área quirúrgica - Licenciatura en Enfermería y Obstetricia [Internet]. 2019 [cited

2022 Sep 15]. Available from:
<https://blogs.ugto.mx/enfermeriaenlinea/unidad-didactica-2-organizacion-y-funcionamiento-del-area-quirurgica/>

47. Mendoza-Llanos R, Moyano-Díaz E. Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos Towards the validation of the SUSESO ISTAS 21 short version in workers of public hospitals. *TERAPIA PSICOLÓGICA* 2019. 2019;37:15–23.
48. Camacho Ramírez A, Mayorga DR. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*. 2017 Sep 1;20(40):159–72.
49. García-Moran, Gil-Lacruz. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. 2016 [cited 2022 Sep 15]. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
50. Hernández-Sampieri R, Mendoza CP. Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 9na ed. McGraw Hill Education, editor. Ciudad de México; 2018.
51. Hernandez Roberto, Fernandez Carlos, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta Edic. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736; 2014. 634 p.
52. Freire H. Calidad y equidad en la atención odontológica en consultorios dentales privados [Internet]. 2022 [cited 2022 Aug 31]. Available from:

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/17848/1/T-UCSG-PRE-MED-ODON-692.pdf>

53. Stanford Encyclopedia of Philosophy. Paul Feyerabend (Stanford Encyclopedia of Philosophy) [Internet]. Paul Feyerabend. 2020 [cited 2021 Sep 9]. Available from: <https://plato.stanford.edu/entries/feyerabend/>
54. Arias F. El Proyecto de Investigación. Introducción a La Metodología Científica. Episteme. Caracas; 2006.
55. Arias F. El Proyecto de Investigación. Introducción a La Metodología Científica. Episteme. Caracas; 2006.
56. Chávez Pacheco J. Actores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento 2019 [Internet]. [Lima]: Universidad Villarreal; 2019 [cited 2022 Sep 12]. Available from: https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/002/091/2091909.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220913%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220913T182807Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=5d1f813390251282b5f5e7cb58cd9db3f1a034260510da459c84926402a995d8

ANEXOS

Matriz de consistencia.

Instrumentos validados.

Consentimiento informado en caso de ser necesario.

Base de datos.

Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	Indicadores	METODOLOGÍA TIPO - DISEÑO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
PG: ¿Qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?	OG. Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.	HG. Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.	V. Independiente Nombre: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	<u>Indicadores</u> <ul style="list-style-type: none"> Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias sensoriales Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones. Influencia Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo 	<u>Metodología:</u> Tipo: <ul style="list-style-type: none"> Enfoque cuantitativo Descriptivo Explicativo Nivel <ul style="list-style-type: none"> Relacional Diseño: <ul style="list-style-type: none"> Transversal Causal
Problemas específico	Objetivo específico	Hipótesis específica			
PE.1 ¿Qué relación existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral el personal de salud Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?	OE.1 - Establecer la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.	HE.1 Existe relación significativa entre exigencias psicológicas y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.			
PE.2 ¿Qué relación existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?	OE.2 Establecer la relación que existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.	HE.2 Existe relación significativa entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.			
PE.3 ¿Qué relación existe entre apoyo social y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?	OE.3 Establecer la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022	HE.3 Existe relación significativa entre apoyo social y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.			
PE.4 ¿Qué relación existe entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022?	OE.4 Establecer la relación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.	HE.4 Existe relación significativa entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.	V. Dependiente general Nombre: ESTRÉS LABORAL	<u>Indicadores</u> <ul style="list-style-type: none"> Agotamiento Enojo Retribución no equitativa Indiferencia de los superiores Valoración de las condiciones Abandono Frustración Insatisfacción Sobrecarga laboral Falta de reconocimiento 	

Anexo 2

Instrumentos validados

VALIDACIÓN-1

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”

Indicaciones: Señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”, con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					/
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					/
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					/
4	Organización	Existe una organización lógica					/
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					/
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					/
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					/
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					/
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					/

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	ZAVALETA Grados ELENA	 Firma
Grado academico	M G en Administración y Gestión de los Servicios de Salud	

VALIDACIÓN-2

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”

Indicaciones: Señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”, con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	FLORES GARCÍA GISELA CARMEN	 FLORES GARCÍA GISELA CARMEN (EP. 3703) RM. 940
Grado académico	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
		Firma

VALIDACIÓN-3


“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”

Indicaciones: Señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, 2022”, con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				X	
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4	Organización	Existe una organización lógica				X	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				X	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices				X	
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico				X	

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	ACEVEDO ALEGRA YUNI	 Firma
Grado academico	Mg. Gestión en los servicios de S.O.W.O	

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El presente cuestionario servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Su participación y sus respuestas tienen carácter de reservado y anónimo. Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Muchas gracias por su participación.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

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

No	DETALLE	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 : Exigencias Psicológicas						
Exigencias cuantitativas						
1	Su trabajo requiere atención constante.					
Exigencias emocionales						
2	En su trabajo hay momentos que debe tomar decisiones difíciles.					
3	En el área en que labora hay momentos en que le producen desgaste emocional.					
4	En su área de trabajo ha tenido momentos en que debe restringir sus emociones sin poder expresarlas.					
Ritmo de trabajo						
5	Generalmente puede realizar su trabajo con tranquilidad y cumplir todas sus actividades al final del día.					
DIMENSIÓN 2: Control sobre el trabajo						
Influencia en el trabajo						
6	Tiene usted control sobre la cantidad de trabajo o actividades que se le asignan.					
Posibilidades de desarrollo						
7	Las tareas extras que le asignan los considera importantes.					
8	El trabajo que realiza actualmente le brinda la oportunidad de aprender nuevas experiencias en su carrera.					
Control sobre los tiempos						
9	El trabajo que realiza le da algunos momentos para conversar con sus compañeras.					
Sentido del trabajo						
10	El hospital en que usted trabaja lo considera como una institución de gran importancia.					
DIMENSIÓN 3: Apoyo social						
Claridad del rol						
11	Usted se siente seguro(a) y sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad.					
Conflicto del rol						
12	Las tareas o actividades que le mandan a realizar, cree usted que se debería de hacerse de otra manera.					

Calidad de relaciones						
13	En momentos de dificultades laborales suele recibir apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato.					
14	Usted ha percibido que en el trabajo las compañeras se ayudan entre ellas.					
Calidad de liderazgo						
15	Usted ha percibido que sus jefes inmediatos suelen resolver bien los conflictos dentro del área de trabajo (entre compañeros, falta de materiales, quejas o demanda por parte de los trabajadores).					
DIMENSIÓN 4: Compensaciones del trabajo						
Inseguridad						
16	Se ha sentido preocupado (a) por la inestabilidad laboral, es decir suele tener miedo a que la despidan o no le renuevan el contrato.					
Condiciones de trabajo						
17	Ha tenido últimamente preocupación por si le cambian las tareas contra su voluntad.					
Reconocimiento						
18	Ha recibido en este hospital el reconocimiento que se merece por parte de sus superiores.					

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al estrés laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Su participación y sus respuestas tienen carácter de reservado y anónimo. Muchas gracias por su participación.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DETALLE	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Desgaste emocional						
Agotamiento						
1	En los últimos meses usted ha terminado agotado emocionalmente al final de la jornada.					
2	En los últimos meses usted se ha sentido sin ánimos de hacer sus actividades o tareas.					
Enojo						
3	Usted suele enojarse con facilidad en el trabajo sea con sus superiores, compañeros o familiares del paciente.					
DIMENSIÓN 2: Insatisfacción por la retribución recibida						
Retribución no equitativa						
4	Al trabajar en esta institución ha sentido que las retribuciones son insuficientes, es decir No recibe reconocimiento, incentivos o premios por el esfuerzo brindado.					
5	Considera que cualquier tipo de ascenso en esta institución no está orientado al esfuerzo que uno realiza.					
6	Ha percibido que el pago que recibe por sus labores que realiza es insuficiente.					
Indiferencia de los superiores						
7	Considera que cada vez más que se esfuerza no mejora la retribución.					
8	Sus jefes se muestran indiferentes ante lo que usted requiera para desempeñar su trabajo.					
DIMENSIÓN 3: Insatisfacción por las condiciones laborales						
Valoración de las condiciones						
09	Considera que en las condiciones en que trabaja le es cada vez más difícil dar buenos resultados.					
10	Últimamente se ha sentido desmotivado en realizar su trabajo.					
11	Generalmente ha considerado que es imposible realizar la cantidad de actividades que le solicitan.					
DIMENSIÓN 4: Falta de motivación para el desempeño						
Abandono						
12	Se ha sentido indiferente por mejorar su desempeño.					
13	Se ha sentido harto por las labores que realiza en su trabajo.					
14	Siente que ha perdido las ganas de servir, por ello realiza su trabajo con el mínimo esfuerzo.					
Insatisfacción						

15	Considera usted que es inútil los esfuerzos por brindar una atención de calidad en esta institución.					
Sobrecarga laboral						
16	Ha considerado que las demandas de su trabajo en esta institución exceden su capacidad de respuesta.					

ANEXO N°03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: _____

Yo _____ identificado con DNI: _____ después de haber leído este formato y haber aclarado las dudas que se presentaron durante su lectura, acepto diligenciar de forma voluntaria el instrumento sobre los Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central, 2022.

El objetivo del presente estudio es Determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2022.

Se me informa que los datos diligenciados en los formatos serán tomados de forma confidencial y no aparecerán datos de mi identificación (nombres, apellidos, dirección, teléfonos) en los resultados, igualmente la participación no afectará de ninguna manera la vinculación con la institución con que laboro, no generará riesgos en mi persona, ni recibiré incentivos por mi participación.

También, se me ha informado que los resultados de esta investigación serán dados a conocer a los participantes en el momento que se estime conveniente y que podré retirarme de la investigación en el caso en que lo considere conveniente, sin que esta decisión acarree ningún tipo de sanción. Los resultados de la presente investigación serán presentados y podrán ser publicados en forma de consolidados globales en figuras y tablas.

Finalmente, el investigador se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier inquietud que le plantee acerca de la recolección de la información que se llevará a cabo y de todas las dudas o inquietudes antes, durante y después de la presente investigación.

Firma del trabajador: _____

Farromeque Ore, Yuleisi Karen
Sierra Gómez, Mónica
Investigadores

Correo: yuleisore@gmail.com / monic1918@hotmail.com
Tel: 940398719 / 956015554

Anexo 4

Base de datos

	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL																	
	Exigencias Psicológicas					Control sobre el trabajo					Apoyo social					Compensaciones del trabajo		
	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18
1	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2
2	5	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
3	5	4	4	4	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
4	5	4	5	4	3	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
5	4	5	5	5	2	3	4	4	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2
6	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
7	5	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
8	5	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2
9	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	2
10	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2
11	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
12	5	4	4	4	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
13	5	4	5	4	3	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
14	5	5	5	5	2	3	4	4	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2
15	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
16	5	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
17	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2
18	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
19	5	4	4	4	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
20	5	4	5	4	3	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1
21	5	5	5	5	2	3	4	4	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2
22	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
23	5	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
24	5	3	3	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
25	1	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2
26	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
27	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
28	5	5	3	2	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	2
29	5	3	3	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
30	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2
31	5	3	3	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
32	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
33	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
34	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2
35	5	2	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3
36	5	5	3	2	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	2
37	5	2	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3
38	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
39	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
40	5	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3
41	1	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	2	4	3	4	4	3	3

A	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI
ESTRÉS LABORAL															
Desgaste emocional			Insatisfacción por la retribución recibida						Insatisfacción por las condiciones laborales			Falta de motivación para el desempeño			
	P_1	P_2	P_3	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
7	4	3	3	2	3	5	3	1	3	3	3	3	2	1	3
8	4	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
9	3	2	4	4	3	5	4	3	2	2	2	2	1	1	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
11	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
12	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
16	4	3	3	2	3	5	3	1	3	3	3	3	2	1	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
18	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
19	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
22	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
23	4	3	3	2	3	5	3	1	3	3	3	3	2	1	3
24	5	5	1	2	1	5	5	5	4	4	2	2	3	2	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
26	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
27	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
28	4	4	3	3	3	5	2	3	2	3	4	3	1	1	1
29	5	5	1	2	1	5	5	5	4	4	2	2	3	2	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
31	5	5	1	2	1	5	5	5	4	4	2	2	3	2	4
32	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
33	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
35	3	1	2	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2
36	4	4	3	3	3	5	2	3	2	3	4	3	1	1	1
37	3	1	2	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2
38	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1
39	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1
40	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
41	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1