

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE
ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORES: LUZ SARAI FERNANDEZ SARMIENTO

DEVORA MAYRA ROSALES OSCCO

JUSTINA MARILÚ MEZA ORTEGA

ASESOR: DRA. NERY DEDA VILLAVICENCIO BONIFACIO

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Callao, 2023

PERU

DOCUMENTO INFORMATION.

Document Information

Analyzed document	TESIS FINAL ROSALES FERNANDEZ MEZA.docx (D179544648)
Submitted	11/22/2023 3:48:00 PM
Submitted by	
Submitter email	lsfernandezs@unac.edu.pe
Similarity	16%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN,,,docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN,,,docx (D150344226) Submitted by: mrmayhuirei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 23
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS- MONICA SIERRA GOMEZ-YULEISI KAREN FARROMEQUE ORE.docx Document TESIS- MONICA SIERRA GOMEZ-YULEISI KAREN FARROMEQUE ORE.docx (D145871144) Submitted by: yuleisiore@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 5
W	URL: https://1library.co/document/zpk2kvoy-escuela-posgrado-programa-acad%C3%A9mico-maestr%C3%ADa-g... Fetched: 9/9/2022 6:22:00 AM	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / FRESIA LORELAI BENITES VILCAMASCO.docx Document FRESIA LORELAI BENITES VILCAMASCO.docx (D117315037) Submitted by: fresiabenes@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS URKUND 5 NOVIEMBRE.docx Document TESIS URKUND 5 NOVIEMBRE.docx (D148796495) Submitted by: yosefinortiz@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION SANCHEZ SANTOS.docx Document PRIMERA REVISION SANCHEZ SANTOS.docx (D151692616) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 9
W	URL: https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545416007.pdf Fetched: 1/8/2023 3:43:02 PM	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx (D149822311) Submitted by: mrmayhuirei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS GRUPO 3 CICLO 102 VILMA URKUND.docx Document TESIS GRUPO 3 CICLO 102 VILMA URKUND.docx (D172716682) Submitted by: jhurtadot@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 7
SA	Universidad Nacional del Callao / 6. UNZUETA LANCHO - VILLEGAS ROMERO - ÑAUPA ARONI.docx Document 6. UNZUETA LANCHO - VILLEGAS ROMERO - ÑAUPA ARONI.docx (D124008538) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / Maricruz Final Tesis Especialidad - URKUND (1).docx Document Maricruz Final Tesis Especialidad - URKUND (1).docx (D169577457) Submitted by: marysalinas2590@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 19
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME DE TESIS - VALERIA MESIAS Y ALISSON MEDINA.docx Document INFORME DE TESIS - VALERIA MESIAS Y ALISSON MEDINA.docx (D172274516) Submitted by: valeriamesias1996@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS COTRINA Y CUYUTUPA (URKUND).docx Document TESIS COTRINA Y CUYUTUPA (URKUND).docx (D178518076) Submitted by: yulysusycm@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / ANCAJIMA_URBANO_YUPANQUI URKUND.docx Document ANCAJIMA_URBANO_YUPANQUI URKUND.docx (D163286855) Submitted by: lmancajimae@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx (D150720163) Submitted by: mrmayhurei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 3

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres

TÍTULO: Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

AUTOR (es) / CODIGO ORCID / DNI

Luz Sarai Fernandez Sarmiento / 0009-0007-2447-6774 / 70812165

Devora Mayra Rosales Oscoco / 0009-0000-5874-0579 / 45390273

Justina Marilú Meza Ortega / 0009-0003-4270-0080 / 4321056

ASESOR y COASESOR1 / CODIGO ORCID / DNI:

Nery Deda Villavicencio Bonifacio /0000-0002-7873-3680 / 06736980

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Hospital Sub Regional de Andahuaylas

UNIDAD DE ANÁLISIS TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Personales de la salud / Aplicada / Cuantitativo / No experimental - transversal

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud: Enfermería

ACTA DE SUSTENTACIÓN.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 0118 -2023-C/CTT-FCS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 18:00 horas del viernes 07 de julio del año 2023, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del C Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA	:	Presidente
Mg. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE	:	Secretario
Mg. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU	:	Vocal

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: "**RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023**". presentada por

- **FERNANDEZ SARMIENTO LUZ SARAI**
- **MEZA ORTEGA JUSTINA MARILU**
- **ROSALES OSCCO DEVORA MAYRA**

Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**. Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

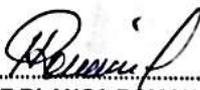
Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escalade calificación cualitativa **Bueno**, y calificación cuantitativa **16 (Dieciséis)** la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**.

Se extiende la presente acta, a las 18:30 horas del mismo día.

Callao, 07 de julio del 2023


.....
Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA
Presidente


.....
Mg. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE
Secretario


.....
Mg. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU
Vocal

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis principalmente a Dios, por darnos la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A nuestros padres, por su amor incondicional y por creer en nosotros desde el primer día. Por sus sacrificios y su apoyo constante que han sido la clave de nuestro éxito.

También a nuestros hermanos, por brindarnos su apoyo moral para culminar nuestra tesis

A todos aquellos que han sido una parte integral de nuestro camino académico y personal.

A mis profesores y mentores, por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en nuestro camino.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirnos tener y disfrutar de nuestra familia. Agradecemos a nuestra familia por su apoyo en cada decisión y proyecto. Agradecemos a la vida por mostrarnos la belleza y justicia que encierra cada día. Agradecemos a nuestra familia por permitirnos cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Agradecemos por creer en nosotras y agradecemos a Dios por permitirnos vivir y disfrutar de cada día.

ÍNDICE

	Pág.
DOCUMENTO INFORMATION.....	iii
INFORMACIÓN BÁSICA	v
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xix
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1 Descripción de la realidad problemática	20
1.2 Formulación del problema.....	23
a. Problema general	23
b. Problemas específicos.....	23
1.3 Objetivos	24
a. Objetivo general.....	24
b. Objetivos específicos.....	24

1.4	Justificación	25
1.5	Delimitación de la investigación	26
II.	MARCO TEÓRICO	27
2.1	Antecedentes	27
	Internacional	27
2.2	Bases teóricas	33
2.2.1	Modelo Demanda-Control	33
2.2.2	Modelo de Desgaste.....	35
2.3	Marco conceptual.....	37
2.3.1	Riesgos psicosociales	37
2.3.2	Estrés laboral	43
2.4	Definición de términos básicos	47
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	49
3.1	Hipótesis	49
3.2	Operacionalización de variable	50
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	52
4.1	Diseño metodológico.....	52
4.2	Método de investigación	53
4.3	Población y muestra.....	53
4.4	Lugar de estudio y periodo desarrollado	54

4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	54
4.6	Análisis y procesamiento de datos.....	57
4.7	Aspectos éticos en investigación	57
V.	RESULTADOS	59
5.1	Resultados descriptivos	59
5.2	Resultados inferenciales.....	72
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	78
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	84
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	87
VII.	CONCLUSIONES	88
VIII.	RECOMENDACIONES.....	90
XIV.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	92
	ANEXOS	98
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	99
	Anexo 2. Instrumentos	102
	Anexo 3. Consentimiento informado	105
	Anexo 4. Base de datos	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de los riesgos psicosociales en el profesional en el enfermería en el servicio	59
Tabla 2. Nivel de exigencias psicológicas en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	60
Tabla 3. Nivel de control sobre el trabajo en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	61
Tabla 4. Nivel de apoyo social en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	62
Tabla 5. Nivel de compensaciones en el trabajo en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia.....	63
Tabla 6. Nivel de doble presencia en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	64
Tabla 7. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	65
Tabla 8. Nivel de desgaste emocional en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	66
Tabla 9. Nivel de insatisfacción por la retribución recibida en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	67
Tabla 10. Nivel de insatisfacción por las condiciones laborales en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	68

Tabla 11. Nivel de falta de motivación para el desempeño en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia	69
Tabla 12. Nivel de exceso de demandas laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	70
Tabla 13. Nivel de demérito profesional en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	71
Tabla 14. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	72
Tabla 15. Exigencias psicológicas y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	73
Tabla 16. Control sobre el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	74
Tabla 17. Apoyo social y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	75
Tabla 18. Compensaciones en el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	76
Tabla 19. Doble presencia y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	77
Tabla 20. Correlación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	78
Tabla 21. Correlación entre exigencias psicológicas y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	79

Tabla 22. Correlación entre control sobre el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	80
Tabla 23. Correlación entre apoyo social y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	81
Tabla 24. Correlación entre compensaciones en el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	82
Tabla 25. Correlación entre doble presencia y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de los riesgos psicosociales en el profesional de enfermería..	59
Figura 2. Nivel de exigencias psicológicas en el profesional de enfermería.....	60
Figura 3. Nivel de control sobre el trabajo en el profesional de enfermería.....	61
Figura 4. Nivel de apoyo social en el profesional de enfermería	62
Figura 5. Nivel de compensaciones en el trabajo en el profesional de enfermería	63
Figura 6. Nivel de doble presencia en el profesional de enfermería.....	64
Figura 7. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería.....	65
Figura 8. Nivel de desgaste emocional en el profesional de enfermería	66
Figura 9. Nivel de insatisfacción por la retribución recibida en el profesional de enfermería.....	67
Figura 10. Nivel de insatisfacción por las condiciones laborales en el profesional de enfermería	68
Figura 11. Nivel de falta de motivación para el desempeño en el profesional de enfermería.....	69
Figura 12. Nivel de exceso de demandas laborales en el profesional de enfermería.....	70
Figura 13. Nivel de demérito profesional en el profesional de enfermería.....	71
Figura 14. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería	72

Figura 15. Exigencias psicológicas y estrés laboral en el profesional de enfermería.....	73
Figura 16. Control sobre el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería.....	74
Figura 17. Apoyo social y estrés laboral en el profesional en el enfermería....	75
Figura 18. Compensaciones en el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería.....	76
Figura 19. Doble presencia y estrés laboral en el profesional de enfermería...	77

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac en el año 2023. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional, utilizando un diseño no experimental-transversal. La población de interés estuvo conformada por 54 enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia del hospital. Para evaluar los riesgos psicosociales, se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y para el estrés laboral se aplicó un instrumento elaborado por Hernández, Ortega y Reidl. Los resultados de la investigación mostraron que el 70.4% de los personales de la salud presentaron riesgos psicosociales en un nivel medio y el 29.6% en un nivel alto. En cuanto al estrés laboral, el 64.8% de los participantes indicaron tener un nivel medio de estrés, el 25.9% un nivel alto y solo el 9.3% presentó bajo estrés laboral. Además, se encontró que el 57.4% de los profesionales experimentaron un nivel medio de riesgos psicosociales y estrés laboral. En conclusión, se encontró una correlación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, estrés laboral,

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between psychosocial risks and work stress among healthcare professionals in the emergency department of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, Apurimac in the year 2023. The research was applied in nature, with a quantitative approach and correlational scope, using a non-experimental cross-sectional design. The population of interest consisted of 54 nurses working in the hospital's emergency department. The SUSESO-ISTAS 21 questionnaire was used to assess psychosocial risks, and an instrument developed by Hernandez, Ortega, and Reidl was used to measure work stress. The research results showed that 70.4% of healthcare professionals had medium-level psychosocial risks and 29.6% had high-level risks. Regarding work stress, 64.8% of participants reported medium-level stress, 25.9% high-level stress, and only 9.3% had low work stress. Additionally, it was found that 57.4% of professionals experienced a medium level of psychosocial risks and work stress. In conclusion, a significant correlation was found between psychosocial risks and work stress among healthcare professionals working in the emergency department of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, Apurimac 2023.

Keywords: Psychosocial risks, work stress, nursing.

INTRODUCCIÓN

El sector de la salud se encuentra entre las profesiones más exigentes y estresantes, los personales de la salud, en particular aquellos que trabajan en el servicio de emergencia de un hospital, enfrentan diariamente situaciones de alto estrés y presión, como la toma de decisiones críticas, la atención de pacientes gravemente enfermos o lesionados y la gestión de emergencias médicas. A pesar de que estos profesionales tienen una alta capacidad de resiliencia, el estrés laboral y los riesgos psicosociales pueden afectar su bienestar emocional y físico. Los riesgos psicosociales son aquellos elementos que tienen la capacidad de influir de manera negativa en la salud emocional y mental del trabajador. Estos riesgos pueden ser desencadenados por diversos factores organizacionales, tales como el excesivo volumen de trabajo, la carencia de respaldo social, la falta de poder de decisión sobre las tareas a realizar y la ausencia de reconocimiento por el desempeño laboral. Además, el estrés laboral es una respuesta emocional y física a los riesgos psicosociales que llegan a influir en la capacidad del profesional de la salud para desempeñar sus tareas y tomar decisiones adecuadas.

Esta investigación busca destacar la importancia de contar con condiciones laborales óptimas tanto físicas como psicológicas, ya que el buen desempeño laboral influye en el bienestar laboral y la calidad de vida. Por otro lado, se busca identificar los riesgos psicosociales que afectan a los personales de la salud y establecer medidas preventivas e intervenciones para mejorar su salud mental, concienciando a los responsables del área laboral del Hospital Sub Regional de Andahuaylas sobre lo fundamental que es la salud mental de los profesionales en enfermería y fomentando la adopción de políticas y medidas preventivas que contribuyan a mejorar su bienestar laboral y su desempeño profesional.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, los peligros psicosociales se refieren a las condiciones presentes en el ámbito laboral que están estrechamente vinculadas a la organización del trabajo, el contenido de las tareas y la relación entre estas, y que tienen la capacidad de impactar negativamente tanto en el desarrollo del trabajo como en la salud del trabajador, específicamente, estos riesgos tienen una gran influencia en el aumento del estrés laboral (1). Las circunstancias en las que se desarrolla una actividad laboral, pueden constituir una potencial fuente generadora de estrés, y por consiguiente, de exposición a elementos de peligro psicosocial (2). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aquellos individuos expuestos a tales factores en circunstancias específicas en términos de frecuencia, intensidad y duración, podrían experimentar un posible perjuicio o impacto adverso en su estado de salud y bienestar en general (3). En América Latina, un estudio llevado a cabo en profesionales del ámbito de la salud, como enfermeras, originarios de 13 naciones, reveló que un total de 628 individuos (equivalente al 88,1% de los trabajadores sanitarios) han experimentado niveles de estrés laboral superiores a los que suelen ser habituales (4).

En Ecuador, se han realizado investigaciones en diversos centros hospitalarios acerca del bienestar psicosocial laboral, los resultados evidenciaron que las nuevas exigencias y desafíos para los trabajadores del sector afecta su salud, comportamiento y desempeño laboral (5). En la actualidad en Colombia, se observa que los personales de la salud

están expuestos diferentes riesgos psicosociales en niveles altos, debido a las exigencias laborales y el ritmo de trabajo acelerado, lo que resulta en una sobrecarga y estrés laboral (6).

En el Perú, se ha registrado un porcentaje del 26% de insatisfacción laboral, de los cuales, un rango entre el 8% y el 16% corresponde a los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral. Los riesgos mencionados hacen referencia al entorno cultural y organizativo, las atribuciones y particularidades de las labores desempeñadas, así como las interacciones interpersonales en el ámbito laboral (7). De acuerdo con los hallazgos de una investigación llevada a cabo en 25 localidades nacionales, en la cual participaron 550 profesionales de salud, se evidenció que un 2% manifestó síntomas de depresión severa o extremadamente severa, mientras que un 13% presentó signos de ansiedad, y un 3% experimentó estrés (8). Por otro lado, la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto significativo en los profesionales de enfermería en Perú, durante la crisis sanitaria, estos profesionales han estado en la primera línea de atención, lo que ha generado una sobrecarga laboral que ha afectado su bienestar emocional y psicológico (9). Una investigación en la ciudad del Cusco en el Hospital Antonio Lorena, se pudo evidenciar que los profesionales de salud enfrentan diversos riesgos psicosociales en su lugar de trabajo como la carga laboral excesiva, la falta de recursos, el trato inadecuado por parte de pacientes y familiares, y el miedo a contraer enfermedades son solo algunos de los factores que afectan su salud (10).

En el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, el personal de salud experimenta situaciones emocionalmente intensas y se enfrenta a escenarios que causan una sobrecarga de trabajo, la cual se ve agravada por el trabajo en turnos y nocturnos. Además, el compromiso por los resultados de la intervención, la falta de equipos y recursos humanos, así como el desarrollo de comportamientos específicos y respuestas emocionales, pueden generar síntomas psicossomáticos como cansancio físico, dolores constantes, dolores de cabeza persistentes, insomnio y cambios de comportamiento como irritabilidad, frustración y mal humor, afectando su desempeño profesional debido a los factores de riesgo presentes. Además, enfrentan una alta carga laboral debido al aumento en la demanda de atención médica, esta situación ha generado un mayor estrés y presión sobre el personal, quienes han tenido que adaptarse de algún modo posible a las nuevas condiciones y protocolos de atención en salud para brindar la atención necesaria a todos los usuarios. Todo esto ha provocado que la salud física y mental del personal se vea afectada, aumentando el riesgo de presentar trastornos psicosociales, estrés y otros problemas de salud concernientes con el trabajo.

Una mejora a esta problemática identificada en los profesionales de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, es implementar diversas estrategias, en primer lugar, promover un ambiente laboral saludable y seguro, fomentando la comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros del equipo de salud, también es importante ofrecer programas de capacitación y entrenamiento para mejorar las habilidades emocionales y la resiliencia de los trabajadores de la salud.

1.2 Formulación del problema

a. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?

1.3 Objetivos

a. Objetivo general

- Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

b. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Determinar la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Identificar la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Determinar la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Establecer la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

1.4 Justificación

A nivel práctico, esta investigación tiene una justificación importante, ya que busca resaltar la relevancia de las condiciones laborales óptimas tanto físicas como psicológicas. El buen desempeño en el trabajo no solo es clave para la productividad de la institución, sino que también influye en el bienestar laboral y en la calidad de vida de los trabajadores. Por lo tanto, abordar los riesgos psicosociales en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas puede fomentar una cultura de prevención que beneficie al profesional de enfermería y promueva un ambiente laboral saludable. Esto, a su vez, puede impactar positivamente en la disminución del estrés laboral y en la calidad de atención a los pacientes.

La presente investigación tiene una justificación social importante, debido a que busca identificar los riesgos psicosociales que afecta a la presencia del estrés laboral a los que se enfrentan los personales de la salud, lo cual permitirá establecer medidas preventivas y de intervención para mejorar la salud mental y, por ende, mejorar la calidad de la atención al paciente. Además, los resultados obtenidos podrán ser de utilidad para concienciar a los responsables del área laboral del Hospital Sub Regional de Andahuaylas sobre la importancia de la salud mental de los profesionales en enfermería, y así fomentar la adopción de políticas y medidas preventivas que contribuyan a mejorar su bienestar laboral y su desempeño profesional.

Desde el punto de vista metodológico, este estudio busca justificar el uso del cuestionario ISTAS 21 y el cuestionario de estrés laboral para evaluar ambas variables en el profesional de la salud. Los cuestionarios en

cuestión son herramientas de medición rigurosa y validada, de esta manera, se plantea la necesidad de utilizar un método objetivo y confiable para identificar esta problemática a los que se exponen las enfermeras, lo que permitirá establecer medidas efectivas para prevenir y reducir estos riesgos. Por tanto, se justifica el uso de esta herramienta y la metodología adecuada para obtener información precisa y relevante.

1.5 Delimitación de la investigación

- Delimitante teórica

En cuanto a la delimitación teórica, el enfoque principal del presente trabajo será el análisis de las variables de riesgo psicosocial y estrés laboral. La selección de estas variables sugiere que el trabajo se centrará en investigar cómo los riesgos psicosociales pueden afectar la salud mental y el bienestar del personal en su entorno laboral, lo que podría tener implicaciones importantes en la gestión de la salud y la prevención de riesgos laborales.

- Delimitante temporal

La delimitación temporal del presente trabajo de investigación será durante el primer semestre del 2023, tiempo del cual se recabará la información para su respectivo análisis.

- Delimitante espacial

El área de estudio se limita al Hospital Sub Regional de Andahuaylas, el cual se encuentra ubicado en el Jirón Hugo Pesce 2, en el Distrito y Provincia de Andahuaylas, perteneciente al departamento de Apurímac.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacional

HERRERA, S. (Ecuador - 2021) la investigación llevada a cabo tuvo como objetivo principal analizar la interrelación existente entre los elementos de riesgo psicosociales y el estrés laboral tal como fue percibida por los profesionales que prestan servicios prehospitalarios en el ECU911 en la ciudad de Quevedo, Ecuador, en el transcurso de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 en el año 2020. La metodología de estudio fue cuantitativa, con una orientación primordialmente básica y un diseño de naturaleza correlacional descriptiva. Adicionalmente, se implementó un estudio exploratorio en un grupo seleccionado compuesto por 20 participantes. Los resultados del estudio arrojaron información relevante acerca de cómo se manifiesta el estrés laboral en diferentes intensidades entre los participantes. Se detectó que más de la mitad de los profesionales evaluados, específicamente el 51%, experimentaban una tensión laboral de grado medio. Un segmento ligeramente inferior, el 44%, evidenció una alta presencia de estrés, mientras que solo un 5% expresó padecer un nivel bajo de este. Al concluir la investigación, se identificó una notable correlación bidireccional ($p=0,000$) entre los elementos de riesgo psicosociales y el estrés laboral, lo que demuestra una conexión entre ambas variables. Específicamente, se constató una correlación moderada y positiva de 0,412 entre estos dos aspectos. Este hallazgo indica que, en caso de que uno de estos factores se incremente, es probable que el otro siga la misma tendencia (11).

MOLINA, P. ET AL. (Chile - 2020) el objetivo central del estudio llevado a cabo fue identificar los elementos generadores de estrés en el entorno laboral que podrían amenazar la salud y bienestar de los profesionales de enfermería que laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos. El enfoque metodológico empleado fue descriptivo y transversal, y se seleccionó a un total de 37 enfermeros a través de un método de conveniencia para ser partícipes del estudio. Los resultados arrojados por la investigación evidenciaron que el 48.6% de los factores de estrés estaban relacionados directamente con la excesiva carga laboral, especialmente con la ejecución de tareas que no forman parte de las responsabilidades habituales del personal de enfermería y la insuficiencia de tiempo para brindar soporte emocional adecuado a los pacientes. En el contexto psicológico, la tensión se generaba principalmente a raíz de la realización de procedimientos que conllevan dolor para el paciente. En el ámbito social, un 70.2% de los elementos estresantes surgían de la ausencia del médico en momentos críticos donde el paciente se encontraba en una etapa avanzada de su proceso de fallecimiento. Como conclusión, se determinó que la tensión laboral, con la sobrecarga de trabajo como principal componente, emergió como el principal factor de estrés, que a menudo provocaba una sensación de pérdida de control sobre el cuidado de enfermería (12).

ALBÁN, G. ET AL (Ecuador - 2019), la investigación en cuestión tuvo como objetivo principal examinar la presencia, la constancia y la intensidad de los factores de riesgo psicosociales, y analizar su correlación con el estrés laboral entre los empleados de las estaciones de servicio de productos derivados del petróleo de la empresa Energy Gas. La muestra del estudio estuvo compuesta por un total de 180 empleados, quienes desempeñaban una variedad de

funciones dentro de las estaciones de servicio. Los resultados del estudio indicaron que los factores psicosociales en el ambiente de trabajo se manifestaban en un alto grado de intensidad. De los participantes, un notable 89.0% experimentó altas demandas laborales, mientras que un 74.4% reportó condiciones laborales desfavorables. En relación con el rol y el desarrollo de carrera, un 72.9% consideró estos aspectos como desafiantes, y para el 70.5%, el contenido y las características propias de su carrera resultaron problemáticos. Respecto al estrés laboral, se observó que un 51.4% de los trabajadores presentaba síntomas fisiológicos elevados, y un 45.7% manifestaba síntomas a nivel emocional y cognitivo en el ambiente de trabajo. En base a estos hallazgos, la conclusión del estudio estipuló que los factores psicosociales tienen un efecto directo y significativo en la aparición de estrés laboral entre los trabajadores (13).

SARSOSA, K. y CHARRIA, V. (Colombia - 2018), el estudio en cuestión se centró en establecer la magnitud del estrés laboral que experimenta el personal sanitario de cuatro centros de atención médica de tercer nivel en la ciudad de Cali, Colombia. Con el fin de lograr dicho propósito, se adoptó un enfoque metodológico descriptivo de tipo transversal. Se empleó como herramienta de evaluación la tercera versión del cuestionario para la medición del estrés, elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social. Este instrumento se administró a una muestra conformada por 595 participantes. Este colectivo estaba formado por personales de la salud desempeñando roles asistenciales, proporcionando así atención directa a pacientes en situaciones de alta complejidad, incluyendo cirugía, hospitalización, urgencias y cuidados intensivos. Los hallazgos de la investigación señalaron que el personal sanitario de las mencionadas instituciones de salud de tercer nivel afronta un elevado nivel

de estrés laboral, particularmente evidente en la manifestación de síntomas fisiológicos y cognitivos. Como conclusión, se plantea que la alta frecuencia de estrés laboral en los trabajadores del ámbito sanitario podría estar asociada a elementos tales como las demandas inherentes al rol desempeñado, las condiciones de trabajo y la constante exposición a enfermedades infecciosas, las cuales son características comunes en el entorno de los establecimientos de atención médica. Este estudio enfatiza la importancia de abordar estas problemáticas con el propósito de salvaguardar la salud mental y el bienestar de los profesionales del campo sanitario (14).

Nacional

DÍAZ, V. y SILVA, P. (Trujillo - 2023) la investigación presentada buscaba identificar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral experimentado por los profesionales de enfermería trabajando en el centro quirúrgico de los Hospitales de Tercer Nivel MINSa en Trujillo durante el periodo de 2022. Esta indagación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño que desplegaba un análisis descriptivo correlacional. El colectivo de estudio se conformó por un total de 25 enfermeras, quienes fueron sujetas a dos cuestionarios diferenciados con el propósito de recoger los datos necesarios. A través de estos instrumentos, los resultados obtenidos sugirieron que un 68% de las enfermeras obtuvo calificaciones poco favorables y un 32% recibió calificaciones desfavorables en relación a los riesgos psicosociales que afectan su salud. En lo que se refiere al estrés laboral, los datos mostraron que un 96% de las enfermeras se encontraban en un nivel medio de estrés, mientras que un 4% se situaba en un nivel bajo. Además, la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral se analizó utilizando el coeficiente de correlación

de Spearman, que arrojó un resultado de $Rho = 0.900$. Este resultado señala una relación positiva muy elevada con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$). Por tanto, los resultados obtenidos insinúan una correlación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral entre las enfermeras del centro quirúrgico. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de políticas y prácticas que disminuyan los riesgos psicosociales y manejen eficientemente el estrés laboral en entornos sanitarios (15).

ACOSTA, N. (San Martín - 2022) el estudio propuesto tenía como finalidad explorar la correlación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el equipo sanitario de la Microred Huimbayoc en el departamento de San Martín, durante el periodo comprendido entre octubre y noviembre de 2021. Esta investigación, de naturaleza no experimental y de correlación simple, se efectuó a través de una muestra no aleatoria conformada íntegramente por el personal de salud que presta sus servicios en dicha institución. Para la recolección de datos, se recurrió a la aplicación de dos herramientas específicas: un cuestionario orientado a identificar el riesgo psicosocial y otro destinado a evaluar el estrés laboral. Los hallazgos de la investigación sugirieron una robusta relación entre ambas variables, reflejada en un valor de 0.910. En cuanto al riesgo psicosocial, se observó que los valores más frecuentes correspondieron al rango intermedio, alcanzando un 30.2%. Respecto a la segunda variable analizada, es decir, el estrés laboral, se constató que los intervalos más comúnmente encontrados fueron los de baja intensidad, representando un 44.2% del total. De esta forma, los resultados concluyentes permiten inferir que existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral entre los trabajadores de la salud, como lo indica un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.910. Estos

hallazgos sugieren la necesidad de estrategias eficaces para gestionar estos factores en el entorno laboral sanitario (16).

PARICAHUA, C. (Arequipa - 2021) la investigación llevada a cabo buscaba explorar los riesgos psicosociales vinculados al estrés laboral en los profesionales sanitarios del Hospital Goyeneche, ubicado en Arequipa, durante el año 2021. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional y se realizó a través de un enfoque de corte transversal. La población de estudio comprendía a 110 enfermeros y 107 médicos, todos ellos miembros del personal del Hospital Goyeneche que cumplían con los criterios preestablecidos de inclusión. Los resultados obtenidos mostraron que el 78,34% de los profesionales sanitarios en el Hospital Goyeneche presentaron riesgos psicosociales de nivel medio. En cuanto al estrés laboral, se observó una prevalencia del 100% entre el personal, con un 66,36% de ellos manifestando un grado intermedio de estrés. En consecuencia, los hallazgos obtenidos proporcionan evidencia concluyente de una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el contexto de los profesionales de la salud en el Hospital Goyeneche. Este vínculo se establece con un nivel de significancia estadística $p= 0,03$. Esta asociación relevante sugiere la necesidad de una intervención y estrategias preventivas adecuadas para gestionar y reducir el estrés laboral y los riesgos psicosociales en este contexto (17).

HANCCO, S. (Arequipa - 2021) la investigación emprendida se centró en elucidar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las enfermeras que se graduaron en 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La investigación se realizó durante el año 2020, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal,

sin contar con un componente experimental. La recopilación de datos se llevó a cabo a través de un enfoque de encuesta, utilizando un cuestionario que incluía datos demográficos. Los resultados derivados de esta investigación mostraron que el 82% del personal de enfermería experimentaba un riesgo medio en relación con los factores psicosociales. En relación al estrés laboral, se constató que un 58% de las enfermeras tituladas manifestaba un nivel reducido de estrés. Además, se obtuvo un valor de $Rho= 0.602$, indicando una correlación moderada positiva entre ambas variables. Por ende, los resultados sugieren que los factores psicosociales tienen implicaciones significativas en el nivel de estrés laboral de estas profesionales del ámbito de la salud (18).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Modelo Demanda-Control

El Modelo Demanda-Control, desarrollado por el sociólogo Robert Karasek, es una teoría que explica cómo ciertas características del trabajo pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores. Esta teoría se basa en dos dimensiones principales: la "demanda" o carga de trabajo y la "control" o capacidad de tomar decisiones en el trabajo (19).

La dimensión "demanda" se refiere a la cantidad de trabajo que se requiere del trabajador, así como a la complejidad y velocidad del trabajo. Una alta demanda puede ser estresante para el trabajador, especialmente si no cuenta con los recursos y apoyos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva. La falta de control también puede aumentar la carga de trabajo percibida, ya que el trabajador no puede decidir cómo y cuándo realiza su trabajo. La dimensión "control" se refiere a la autonomía y capacidad de tomar decisiones en el trabajo. Si el trabajador tiene más

control sobre su trabajo, puede ajustar su carga de trabajo y tomar decisiones que sean más adecuadas para su situación. La falta de control puede llevar a la frustración, el estrés y la sensación de no tener el control sobre la situación (19).

En el modelo de Karasek, el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y el trabajador no tiene suficiente control para manejar esas demandas. Esto puede llevar a una serie de problemas de salud mental y física, incluyendo la depresión, la ansiedad, el agotamiento emocional, la tensión muscular y la enfermedad cardiovascular. Los riesgos psicosociales también están estrechamente relacionados con el modelo de Karasek. Los factores de riesgo psicosocial, como el acoso laboral, la violencia en el trabajo, la falta de apoyo social y la falta de apoyo en el trabajo, pueden aumentar la carga de trabajo percibida y disminuir la capacidad de control del trabajador, lo que aumenta el riesgo de estrés laboral (19).

El modelo de Karasek también considera la interacción entre estos dos factores y cómo influyen en la salud del trabajador. Según Karasek, cuando los trabajadores experimentan una alta demanda y un bajo control, es decir, tienen un trabajo exigente pero poco control sobre cómo realizarlo, están en mayor riesgo de desarrollar problemas de salud físicos y psicológicos, como estrés laboral, ansiedad y enfermedades cardiovasculares. Además, el modelo de Karasek sugiere que la relación entre la demanda y el control en el trabajo no es lineal. Es decir, el impacto del estrés laboral en la salud no se produce de manera uniforme, sino que se acelera cuando la demanda supera cierto punto crítico y el control es

bajo. Por lo tanto, la combinación de alta demanda y bajo control es un factor de riesgo importante para la salud del trabajador (20).

2.2.2 Modelo de Desgaste

El Modelo de Desgaste (también conocido como Modelo Esfuerzo-Recompensa) propuesto por Johannes Siegrist, se basa en la idea de que el estrés en el trabajo se debe a un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajador debe hacer y la recompensa que recibe a cambio. Según Siegrist, el esfuerzo se refiere a la cantidad de trabajo que se espera que un trabajador realice y la cantidad de tiempo y energía que se requiere para hacerlo. Por otro lado, la recompensa se refiere a la compensación que el trabajador recibe por su esfuerzo, tanto en términos monetarios como en términos de reconocimiento, estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo personal. Cuando la cantidad de esfuerzo supera la cantidad de recompensa, se produce un desequilibrio que puede generar un estrés laboral crónico. Siegrist también señala que las demandas en el trabajo y el nivel de control que los trabajadores tienen sobre su trabajo son importantes factores adicionales que pueden afectar el equilibrio entre esfuerzo y recompensa (21).

Por ejemplo, si un trabajador tiene una gran cantidad de demandas laborales pero poco control sobre su trabajo y recibe pocas recompensas, es más probable que experimente estrés laboral. Por el contrario, si un trabajador tiene una gran cantidad de control sobre su trabajo, pero pocas demandas laborales y pocas recompensas, es menos probable que experimente estrés laboral.

Los riesgos psicosociales asociados con el Modelo de Desgaste incluyen el agotamiento emocional, la depresión, la ansiedad y el síndrome de burnout. Los trabajadores que experimentan un desequilibrio en el esfuerzo-recompensa en el trabajo también pueden tener una mayor probabilidad de sufrir problemas de salud física, como enfermedades cardíacas y trastornos musculoesqueléticos. Además, se enfoca en el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo, así como en la influencia de las demandas laborales y el nivel de control que los trabajadores tienen sobre su trabajo. Este modelo ha sido utilizado para identificar y abordar los riesgos psicosociales y la presencia del estrés laboral en el lugar de trabajo (22).

Además, el modelo de desgaste de Siegrist incluye la dimensión de recompensa, que se refiere a la percepción de los trabajadores sobre la justicia y equidad de las recompensas que reciben por su trabajo, como el salario, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. Cuando los trabajadores perciben que las recompensas no son justas, esto puede aumentar la sensación de estrés laboral y contribuir a la aparición de riesgos psicosociales. Otro aspecto importante del modelo es la interacción entre las demandas del trabajo y el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo. Si los trabajadores tienen altas demandas, pero también un alto nivel de control, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Sin embargo, si las demandas son altas y el control es bajo, esto puede aumentar la sensación de estrés y los riesgos psicosociales (21).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se identifican como aquellas particularidades del empleo, del entorno laboral y de la estructura organizacional que pueden incidir en la salud, el confort y la calidad de vida de los individuos. En consecuencia, estos riesgos pueden ser el producto de elementos psicológicos y sociales, como el estrés, la escasez de respaldo social, la ausencia de autonomía y control en las funciones laborales, la violencia en el ambiente de trabajo, la discriminación y el hostigamiento laboral (23). En contraposición, pueden desencadenar consecuencias adversas en la salud tanto física como psicológica, además de repercutir en la eficacia laboral y productividad. De ahí que resulte esencial que los empleadores adopten estrategias para identificar y controlar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Estas estrategias podrían incluir la promoción de un ambiente laboral seguro y propicio para la salud, la provisión de asistencia y recursos para gestionar el estrés, así como la estimulación de una comunicación franca y el respeto mutuo entre compañeros de trabajo (24).

Por otro lado, estos aspectos pueden englobar una demanda laboral exorbitante, la ausencia de autonomía o control en las tareas, la carencia de apoyo social, así como la indefinición en las expectativas laborales. Además, incorpora la exposición a episodios de violencia, hostigamiento laboral, discriminación y distintas formas de maltrato en el entorno de trabajo. Simultáneamente, estos factores pueden repercutir negativamente en la salud, tanto física como mental, de los trabajadores.

Esta situación puede minar su habilidad para cumplir eficazmente con sus responsabilidades y contribuir a la prosperidad de la organización (25).

Los factores psicosociales en el lugar de trabajo se refieren a las condiciones laborales que pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en la salud de los trabajadores, dependiendo de cómo sean valoradas por cada individuo, estos factores pueden ser percibidos como situaciones inofensivas o no amenazantes, o bien como situaciones que representan un riesgo físico, psicológico y/o social, sin embargo, los riesgos psicosociales siempre están asociados con condiciones laborales que son percibidas como amenazantes o peligrosas y que resultan difíciles de tolerar para la mayoría de las personas (26).

Para prevenir y manejar los riesgos psicosociales, es importante que los empleadores tomen medidas como proporcionar capacitación y recursos para el manejo del estrés, garantizar la disponibilidad de recursos y apoyo adecuados, y establecer políticas y procedimientos claros para manejar situaciones difíciles en el lugar de trabajo, además, es importante promover una cultura de bienestar en el lugar de trabajo que valore el bienestar emocional y físico (27).

2.3.1.1 Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas en el trabajo se refieren a las demandas y requisitos que implican la realización de actividades que requieren alta atención al detalle y una gran cantidad de trabajo repetitivo y rutinario, cuando se suman a un alto nivel de carga laboral y una historia previa de ausentismo, estas exigencias pueden dar lugar a una sobrecarga laboral para los empleados que asumen la carga de trabajo del personal ausente,

que se caracteriza por la fatiga emocional, el desapego y la disminución del rendimiento laboral (28).

Es importante que las organizaciones tomen medidas para prevenir el estrés laboral, por lo que puede incluir la implementación de políticas y prácticas laborales que reduzcan la carga de trabajo y fomenten el apoyo social y la autonomía en el trabajo, también es importante proporcionar recursos y herramientas que ayuden a los empleados a manejar el estrés y prevenir el agotamiento emocional, como programas de bienestar en el lugar de trabajo y capacitación en habilidades de gestión del tiempo y el estrés, de esta manera, las organizaciones pueden mejorar el bienestar de sus empleados y garantizar un desempeño óptimo en el trabajo (29).

Las exigencias psicológicas en el trabajo representan un importante factor de riesgo laboral que puede presentarse en distintos ámbitos, incluyendo el trabajo docente, por lo que estas demandas incluyen requisitos relacionados con la tranquilidad en el trabajo, la disponibilidad de tiempo, y el uso de habilidades físicas, cognitivas y emocionales (30).

2.3.1.2 Control sobre el trabajo

El control sobre el trabajo se conceptualiza como a la capacidad del trabajador para influir en el contenido, la organización y la realización de su trabajo, es decir, se trata del grado de autonomía y participación que el trabajador tiene en la toma de decisiones y en la planificación y ejecución de sus tareas laborales (31). Es un factor importante en la salud ocupacional y el bienestar del trabajador, ya que se ha demostrado que los trabajadores que tienen un mayor control sobre su trabajo experimentan menos estrés laboral, tienen una mayor satisfacción laboral

y están menos propensos a padecer enfermedades mentales y físicas relacionadas con el trabajo (32).

El control del trabajo se refiere a las características del trabajo que permiten a los empleados tener cierto grado de autonomía para decidir cómo realizar sus tareas y tomar decisiones sobre el tiempo, lugar y método de trabajo, asimismo, es un factor clave que influye en la salud y bienestar de los trabajadores, ya que los trabajos con alta demanda y bajo control se asocian con un mayor riesgo de enfermedad y estrés laboral, mientras que los trabajos con baja demanda y alto control se relacionan con una mejor salud y bienestar (33).

Existen dos aspectos importantes en relación al control sobre el trabajo: la influencia o autonomía y el desarrollo de capacidades, la autonomía laboral se refiere a la capacidad que tiene el trabajador de influir en la organización y realización de su trabajo, lo que le brinda la oportunidad de tener un mayor control y participación en la toma de decisiones, en cambio, el desarrollo de capacidades hace referencia a la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos a través de la realización de tareas desafiantes y variadas (34).

2.3.1.3 Apoyo social

La evaluación del apoyo social de los compañeros en el trabajo se refiere a la ayuda y asistencia que se recibe de los colegas durante la realización de tareas laborales, ya que el impacto positivo del apoyo social en la salud de los trabajadores está influenciado por las políticas de recursos humanos y prácticas laborales adoptadas por la organización, por otro lado la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo puede mejorar

la salud y el bienestar de los trabajadores, mientras que la competitividad y el trabajo individual pueden tener un efecto negativo en la salud de los trabajadores, además, el apoyo social también puede influir en decisiones importantes relacionadas con promociones, nombramientos, y asignación de tareas en el lugar de trabajo (35).

El apoyo social en el trabajo puede dividirse en dos tipos: apoyo de compañeros y apoyo de superiores, por lo que el apoyo de compañeros se refiere a la ayuda que los colegas pueden brindar para completar las tareas de manera efectiva y satisfactoria, por otro lado, el apoyo de superiores se brinda a través de información y ayuda adecuada y oportuna para realizar el trabajo de manera efectiva, es importante destacar que el apoyo social de los pares implica la disposición de los colegas para brindar ayuda en el momento oportuno, mientras que el apoyo social de los superiores se refiere a la provisión de información y apoyo completo y oportuno por parte de los líderes del equipo o la organización (36).

2.3.1.4 Compensaciones en el trabajo

Son un conjunto de recompensas y reconocimientos que se otorgan de manera explícita a los trabajadores por su desempeño laboral, y pueden incluir aspectos como salarios, bonificaciones, prestaciones y beneficios, estas compensaciones son fundamentales para satisfacer las necesidades de los colaboradores y para atraer y retener el talento necesario para el éxito de la empresa en el largo plazo, además, las compensaciones pueden servir como una herramienta de retroalimentación para los trabajadores y como una forma de valoración de su trabajo y esfuerzo (35).

Por otro lado, la relación entre el esfuerzo invertido por los trabajadores en su labor y las recompensas que reciben a cambio, incluyendo salarios, beneficios, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento, además, la compensación también puede incluir factores como la estabilidad laboral y la presencia de cambios no deseados en el entorno de trabajo, en este sentido, una adecuada compensación es importante para el bienestar laboral y el rendimiento del trabajador (37).

2.3.1.5 Doble presencia

Se define como la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades del hogar suele ser poco saludable, ya que implica un esfuerzo y tiempo adicional para abordar ambas tareas, por lo que, este fenómeno, conocido como doble trabajo, puede generar estrés y afectar la salud y el bienestar de las personas., además, las mujeres suelen enfrentar problemas de tiempo al tener que coordinar dos trabajos, ya que ambos forman parte de la misma realidad social y pueden interferir en la satisfacción de las necesidades de uno u otro (38).

Por otro lado, se conceptualiza como la situación en la que un trabajador debe desempeñar roles simultáneos en diferentes ámbitos, como el laboral y el familiar y doméstico, ya que cuanto más elevados sean estos roles, mayor será el conflicto entre los requisitos profesionales y los requisitos familiares, en el trabajo, no solo se trata de requisitos cuantitativos como la organización, la duración, la ampliación o el cambio de jornada, sino también del grado de autonomía (39).

2.3.2 Estrés laboral

El estrés laboral se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante situaciones laborales que son percibidas como amenazantes, desafiantes o desbordantes para la capacidad de afrontamiento del individuo, por lo que puede ser causado por diversos factores, como altas cargas de trabajo, falta de control en el trabajo, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, entre otros, asimismo, puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores y en su desempeño laboral (40).

El concepto de estrés laboral se refiere a la reacción física y emocional que experimenta un individuo frente a las demandas y presiones presentes en el entorno de trabajo. Estas demandas pueden sobrepasar la capacidad de afrontamiento de la persona, lo que genera un tipo de estrés que puede ser originado por diversos factores, tales como la carga excesiva de trabajo, la falta de autonomía en las tareas, los conflictos interpersonales, la incertidumbre laboral y la ausencia de respaldo social en el entorno laboral (41).

Por otro lado, los personales de salud experimentan tensión física, emocional y psicológica debido a las demandas y presiones del trabajo en el ámbito sanitario, asimismo, están expuestos a situaciones estresantes, como largas horas de trabajo, carga emocional elevada, trato con pacientes críticos, toma de decisiones complejas y la necesidad de mantener altos niveles de rendimiento, sin embargo pueden tener efectos negativos en su salud física y mental, en su calidad de vida y en la calidad de atención que brindan a los pacientes (42).

El estrés laboral es una condición que puede afectar la salud física y mental de los trabajadores, pero a menudo no se detecta de inmediato, teniendo como síntomas como: cansancio, aburrimiento y disminución del rendimiento, lo que puede afectar la calidad del trabajo y la capacidad del trabajador para realizar sus tareas de manera efectiva, sin embargo, se tienen factores estresantes en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo y desencadenar esta condición, por lo que es importante que los empleadores tomen medidas para reducir el estrés en el trabajo y fomentar un ambiente laboral saludable (43).

2.3.2.1 Desgaste emocional

El desgaste emocional es la sensación de disminución de energía y de desgaste emocional y físico que puede ser experimentado por una persona en el ámbito laboral o personal, este sentimiento a menudo se acompaña de una sensación de frustración y fracaso, lo que puede afectar negativamente la salud mental y física de la persona que lo experimenta (44).

El cansancio emocional se caracteriza por la pérdida de energía, el desgaste físico y psicológico, la fatiga y la sensación de agotamiento general, por lo que estos síntomas somáticos y psicológicos pueden hacer que la persona se sienta incapaz de realizar las actividades académicas pendientes (45). Por otro lado, está asociado positivamente con la ansiedad, la depresión, el estrés académico, la ansiedad ante las evaluaciones, la autocrítica excesiva, la rumiación, la catastrofización y la ideación suicida (46).

2.3.2.2 Insatisfacción por la retribución recibida

La insatisfacción por la retribución recibida es el nivel de incomodidad que experimenta un trabajador en relación con su trabajo, por lo que el malestar suele estar relacionado con factores organizacionales o psicosociales, como un salario insuficiente, falta de responsabilidades, relaciones laborales conflictivas, tareas repetitivas, presión del tiempo, falta de oportunidades de ascenso, falta de participación en la toma de decisiones y la inestabilidad laboral, sin embargo, las características individuales del trabajador también influyen en la aparición del malestar, no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera ante una misma situación (47).

Por otro lado, se produce cuando hay una falta de correspondencia entre las necesidades y expectativas del trabajador y lo que puede obtener de su trabajo, esta discrepancia puede ser en términos de habilidades requeridas para el trabajo versus habilidades del trabajador, o entre las recompensas que ofrece el trabajo y los valores y necesidades del individuo (48).

2.3.2.3 Insatisfacción por las condiciones laborales

La insatisfacción por condiciones laborales es la percepción negativa que tiene un trabajador sobre los aspectos relacionados con su trabajo, como pueden ser el salario, las horas de trabajo, el ambiente laboral, la carga de trabajo, la falta de reconocimiento o promoción, entre otros, está relacionada con el incumplimiento de las expectativas que el trabajador tenía en cuanto a su trabajo, y puede provocar malestar, desmotivación,

disminución del rendimiento y otros problemas en el ámbito laboral y personal del trabajador (49).

La insatisfacción por condiciones laborales es la percepción del trabajador de que su trabajo no cumple con sus expectativas en cuanto a aspectos como el salario, la carga de trabajo, el ambiente laboral, la seguridad en el trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros, esta insatisfacción puede ser causada por una variedad de factores, incluyendo la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, la falta de apoyo emocional y/o físico por parte de los compañeros y superiores, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, y el sentimiento de injusticia en las políticas y prácticas de la empresa (50).

2.3.2.4 Falta de motivación para el desempeño

La falta de motivación para el desempeño se refiere a la ausencia de interés, entusiasmo o compromiso por parte del trabajador para realizar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades laborales, está relacionada con la falta de desafíos o recompensas en el trabajo, la monotonía de las tareas, el ambiente laboral poco estimulante o la falta de claridad en los objetivos y expectativas de la empresa (51).

La falta de motivación para el desempeño es un estado psicológico en el cual una persona carece de la motivación necesaria para realizar sus tareas y responsabilidades laborales de manera efectiva y eficiente, está relacionada con la falta de interés en el trabajo, la falta de sentido de propósito, la falta de satisfacción con los resultados obtenidos, el aburrimiento y la monotonía en el trabajo, la falta de apoyo y reconocimiento, entre otros factores (52).

2.3.2.5 Exceso de demandas laborales

El exceso de demandas laborales es la sobrecarga de trabajo que experimenta un trabajador, tanto en cantidad como en complejidad, lo que puede generar una sensación de desbordamiento y dificultad para cumplir con las tareas asignadas en el tiempo estipulado, además, puede conllevar a la necesidad de trabajar horas extras y a menudo reducir el tiempo disponible para actividades fuera del trabajo, lo que puede afectar la calidad de vida y la salud del trabajador (40).

El exceso de demandas laborales es la situación en la que los trabajadores se enfrentan a una carga de trabajo excesiva, que supera sus capacidades físicas y/o mentales, por lo que puede generar estrés, agotamiento emocional, ansiedad, falta de concentración y otros problemas de salud. Además, también puede provocar errores y disminución en la calidad del trabajo realizado (53).

2.4 Definición de términos básicos

- a) Desempeño laboral:** Se entiende como el desempeño que los trabajadores están persiguiendo con las metas establecidas y logrando las metas a través de estrategias establecidas (35).
- b) Condiciones laborales:** Las condiciones laborales se refieren al conjunto de factores que influyen en el ambiente de trabajo como la remuneración, la carga horaria, el ambiente físico y social (48).
- c) Condiciones físicas:** Es el conjunto de circunstancias y factores físicos que influyen en el entorno en el que se lleva a cabo una actividad laboral, como son: la iluminación, la temperatura, la

ventilación, el ruido, la humedad, la ergonomía, entre otros factores que afectan la calidad del ambiente físico de trabajo, etc (28).

d) Condiciones psicológicas: Es el conjunto de factores que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores en su ambiente de trabajo como son: la presión laboral, la falta de apoyo y reconocimiento, el acoso laboral, la discriminación, entre otros (31).

e) Condiciones sociales: Es el conjunto de factores que influyen en la relación y el entorno social de los trabajadores en su lugar de trabajo estos incluyen el ambiente laboral, las relaciones interpersonales entre colegas, entre otros (32).

f) Competencia profesional: Es la capacidad de una persona para realizar tareas específicas de manera efectiva y eficiente, en un entorno de trabajo determinado, se basa en la combinación de conocimientos, habilidades, entre otros (39).

g) Motivación profesional: Es el conjunto de factores que impulsan a estos profesionales a buscar el éxito y la satisfacción en su trabajo, a comprometerse con su profesión y a mantener un alto nivel de dedicación en su labor diaria, desarrollo personal en su carrera, el reconocimiento y recompensas laborales, la relación con los pacientes y la colaboración con otros profesionales de la salud, entre otros (42).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

General

- Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Específicos

- Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Existe relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Existe relación significativa entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- Existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

3.2 Operacionalización de variable

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Riesgos psicosociales	Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo que, una vez valoradas por una persona, pueden tener un impacto positivo o negativo en la salud, según la valoración e importancia que la persona le dé a esta situación (26).	La variable se operacionalizará en base al cuestionario SUSESO-ISTAS 21 que contempla 5 dimensiones: (Exigencias psicológicas; control sobre el trabajo: apoyo social; compensaciones en el trabajo y doble presencia)	Exigencias psicológicas	- Demandas cuantitativas - Demandas emocionales - Ritmo laboral	Riesgo Bajo (20 – 47)
			Control sobre el trabajo	- Impacto en el trabajo - Oportunidades de crecimiento - Autonomía en la gestión del tiempo - Significado del trabajo	Riesgo Medio (48 – 73)
			Apoyo social	- Claridad de funciones - Conflicto de roles - Calidad de las relaciones interpersonales - Calidad del liderazgo	Riesgo Alto (74 – 100)
			Compensaciones en el trabajo	- Incertidumbre laboral - Valoración y reconocimiento	
			Doble presencia	- Preocupación por responsabilidades domésticas - Sobrecarga de tareas domésticas	
Estrés laboral	El estrés laboral se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante	La variable estrés laboral se operacionaliza en 5 dimensiones (Desgaste emocional,	Desgaste emocional	- Agotamiento - Enojo - Evasión	Estrés Bajo (38 – 89)
			Insatisfacción por la retribución recibida	- Retribución no equitativa - Indiferencia de los superiores - Desánimo para mejorar	Estrés Medio (90 – 139)

	situaciones laborales que son percibidas como amenazantes, desafiantes o desbordantes para la capacidad de afrontamiento del individuo (40).	insatisfacción por la retribución recibida, falta de motivación para el desempeño, insatisfacción por las condiciones laborales, exceso de demandas laborales y satisfacción con la participación)	Insatisfacción por las condiciones laborales	- Valoración de las condiciones - Desánimo	Estrés Alto (140 – 190)
			Falta de motivación para el desempeño	- Abandono - Frustración - Insatisfacción	
			Exceso de demandas laborales	- Sobrecarga laboral - Falta de concentración	
			Demérito profesional	- Impotencia - Falta de reconocimiento	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

El tipo de investigación es aplicada, es una modalidad que se lleva a cabo para solucionar un problema específico del mundo real, es decir, que tiene un objetivo práctico, en el cual se parte de una teoría, pero la finalidad es aplicarla para resolver una situación real (58).

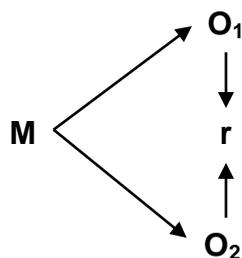
El enfoque es cuantitativo, el cual se caracteriza por el uso de métodos y técnicas estadísticas para el análisis de datos, y busca obtener resultados que sean generalizables a una población más amplia (59).

El nivel es correlacional, su propósito es analizar la relación existente entre dos o más variables. Esta aproximación contribuye significativamente a la comprensión de la interacción entre las variables y a la predicción de dichas relaciones (60).

El diseño es no experimental, en este diseño, el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes, ya que no hay manipulación directa de las mismas (60).

Además, es de corte transversal, en este diseño se recoge información en un solo momento en el tiempo.

Grafico:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V1

O₂ = Observación de la V2

r = Relación entre dichas variables

4.2 Método de investigación

El método es hipotético - deductivo, se basa en la creación de hipótesis, que son explicaciones tentativas de los fenómenos observados, seguido de pruebas empíricas para confirmar o refutar la hipótesis (61).

4.3 Población y muestra

La población de interés para esta investigación estuvo integrada por un total de 62 enfermeras que desempeñan sus labores en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. La muestra de la investigación se conformó mediante un enfoque de censal, es decir, se incluyó a todas las enfermeras de la población, en consecuencia, se trabajó con la totalidad de la población censada (n=54), siendo este el tamaño final de la muestra. Cabe destacar que, en el marco de una muestra censal, todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, lo que en este caso implica que el tamaño de la muestra coincide con el tamaño de la población (58).

Criterios de inclusión:

- Ser enfermera y ejercer su labor en el servicio de emergencia.
- Haber aceptado participar voluntariamente en el estudio.
- Haber firmado el consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- No estar actualmente empleada o no desempeñar su labor en el servicio de emergencia
- Presentar dificultades comunicativas, cognitivas o de salud que puedan impedir su participación efectiva en el estudio.
- No estar dispuesta o no poder dar su consentimiento informado para participar en el estudio.
- Enfermeras que están de baja o licencia durante el periodo de recolección de datos.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se desarrollará en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, ubicado en el Jirón Hugo Pesce , en el Distrito y Provincia de Andahuaylas, durante el primer semestre del 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica: La estrategia utilizada en este estudio se basó en la técnica de encuesta, la cual se caracteriza por la recolección de información proveniente de una muestra representativa de participantes mediante el uso de cuestionarios u otros métodos de interrogación (60).

Instrumento: Se empleó un instrumento en forma de cuestionario, el cual consiste en un conjunto estructurado de interrogantes elaborado con el fin de obtener la información requerida y lograr los objetivos establecidos dentro del proyecto de investigación (63).

A. Riesgos psicosociales: Se usó el cuestionario SUSES-ISTAS 21, este es un instrumento que mide los riesgos psicosociales en el ambiente

de trabajo. Es un instrumento que fue validado y estandarizado en Chile Saavedra et al. (64), que fue adaptado a la realidad en Perú por Abanto (65). En este estudio se usará SUSESO-ISTAS 21 versión breve que consta de 20 ítems divididos en 5 dimensiones: Exigencias psicológicas (5 ítems); Control sobre el trabajo (5 ítems); Apoyo social (5 ítems); Compensaciones en el trabajo (3 ítems); Doble presencia (2 ítems).

Validez y confiabilidad: El instrumento SUSESO ISTAS 21 versión breve fue validado en trabajadores de hospitales públicos por los investigadores Mendoza y Moyano (66). En términos de confiabilidad, el análisis de consistencia interna reveló un coeficiente alfa global de 0.758, considerado como adecuado. Además, Abanto (65) también evaluó la confiabilidad del cuestionario utilizando la prueba del Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.857, lo cual indica una confiabilidad sólida. Por lo tanto, se puede concluir de manera contundente que el cuestionario es confiable.

Baremos

	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	5 - 11	12 – 18	19 – 25
Control sobre el trabajo	5 - 11	12 – 18	19 – 25
Apoyo social	5 - 11	12 – 18	19 – 25
Compensaciones en el trabajo	3 - 6	7 – 11	12 – 15
Doble presencia	2 - 4	5 – 7	8 – 10
Riesgos psicosociales	20 – 46	47 – 73	74 – 100

B. Estrés laboral: El cuestionario de estrés laboral es un instrumento elaborado por Hernández, Ortega y Reidl (67) en 2012 y adaptado por Abanto (65). Consta de 38 ítems, que los sujetos de la muestra responden

en una escala de 5 niveles que van desde "Siempre" con un valor de 5 hasta "Nunca" con un valor de 1. El cuestionario se compone de 6 dimensiones que miden diferentes aspectos del estrés laboral: Desgaste emocional con 11 ítems, insatisfacción por la retribución recibida con 6 ítems, falta de motivación para el desempeño con 5 ítems, insatisfacción por las condiciones laborales con 6 ítems, exceso de demandas laborales con 6 ítems y satisfacción con la participación con 4 ítems.

Validez y confiabilidad: El análisis realizado por Abanto (65) evaluó la validez de contenido del estudio mediante la opinión de tres especialistas, quienes consideraron que el cuestionario fue adecuado y aplicable. Por otro lado, la confiabilidad fue establecida por Abanto (65) mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach. Esto se llevó a cabo después de aplicar el cuestionario a una muestra piloto compuesta por 20 participantes. Los resultados arrojaron un valor de 0.870, lo que nos lleva a concluir que el cuestionario evaluado es confiable.

Baremos

	Bajo	Medio	Alto
Desgaste emocional	11 – 25	26 – 40	41 – 55
Insatisfacción por la retribución recibida	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Insatisfacción por las condiciones laborales	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Falta de motivación para el desempeño	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Exceso de demandas laborales	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Demérito profesional	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Estrés laboral	38 - 88	89 – 139	140 – 190

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Antes de proceder con la recolección de datos, se presentó al Hospital Sub Regional de Andahuaylas una carta de autorización para acceder a la información de los participantes. Una vez obtenida la aprobación correspondiente, se llevó a cabo la recopilación de datos de manera presencial, mediante el uso de cuestionarios impresos. Posteriormente, los datos fueron codificados numéricamente y exportados a una base de datos en Excel para su análisis posterior utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0. En el cual se desarrolló las tablas de frecuencia y contingencia, así como la prueba de hipótesis.

Con el fin de determinar si los datos seguían una distribución paramétrica o no paramétrica, se llevó a cabo una prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov en el mismo software, en vista de la muestra de estudio fue 62 enfermeras. Para obtener la información respecto a la variable riesgos psicosociales, estrés laboral y sus dimensiones, así como las tablas relacionales se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y contingencia, utilizando las escalas de clasificación correspondientes a cada variable.

4.7 Aspectos éticos en investigación

Selección de participantes: La elección de los individuos que participaron en el estudio fue realizada de manera equitativa y imparcial, sin incurrir en ningún tipo de discriminación basada en variables como el género, la edad, la etnia, la afiliación religiosa, la orientación sexual u otros elementos similares.

Protección de la seguridad: Fue importante que se tomen medidas para garantizar la seguridad de los participantes durante la investigación y que se minimicen los riesgos y posibles efectos adversos.

Confidencialidad: Los participantes fueron explicados sobre la confidencialidad en el que detalló cómo se protegerá su privacidad y la confidencialidad de los datos recolectados. Además, ninguna enfermera que participó en el estudio mostró una credencial de identificación para proteger su identidad.

Consentimiento informado: Los participantes recibieron una información clara y detallada sobre el propósito de la investigación, las actividades que se llevaron a cabo y los posibles riesgos y beneficios. Además, se otorgó un consentimiento informado de manera libre y voluntaria.

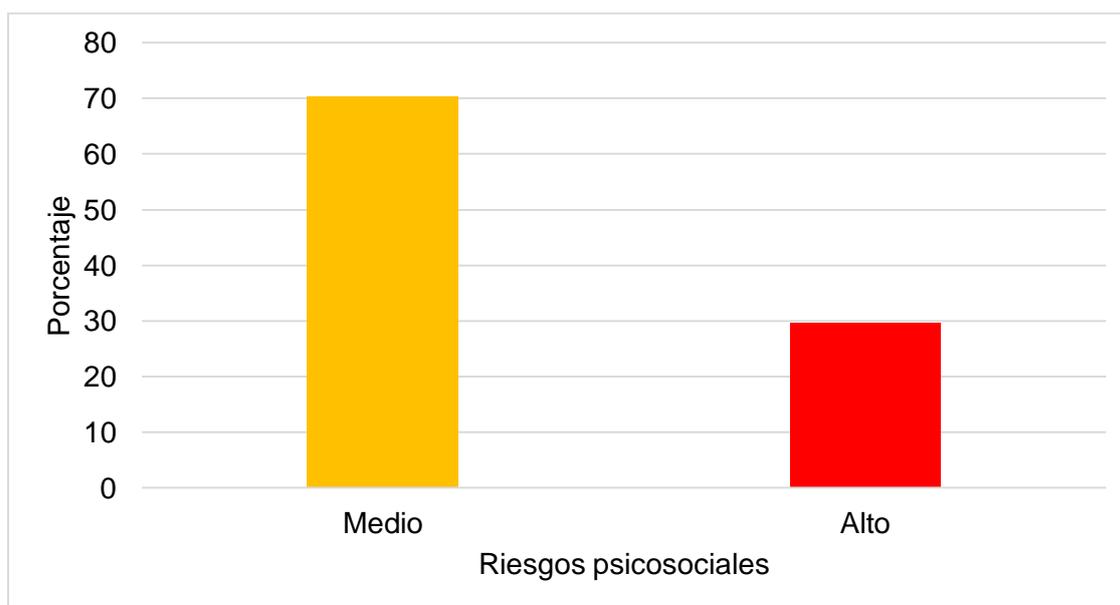
V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. Nivel de los riesgos psicosociales en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Riesgos psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	38	70.4%
Alto	16	29.6%
Total	54	100.0%

Figura 1. Nivel de los riesgos psicosociales en el profesional de enfermería

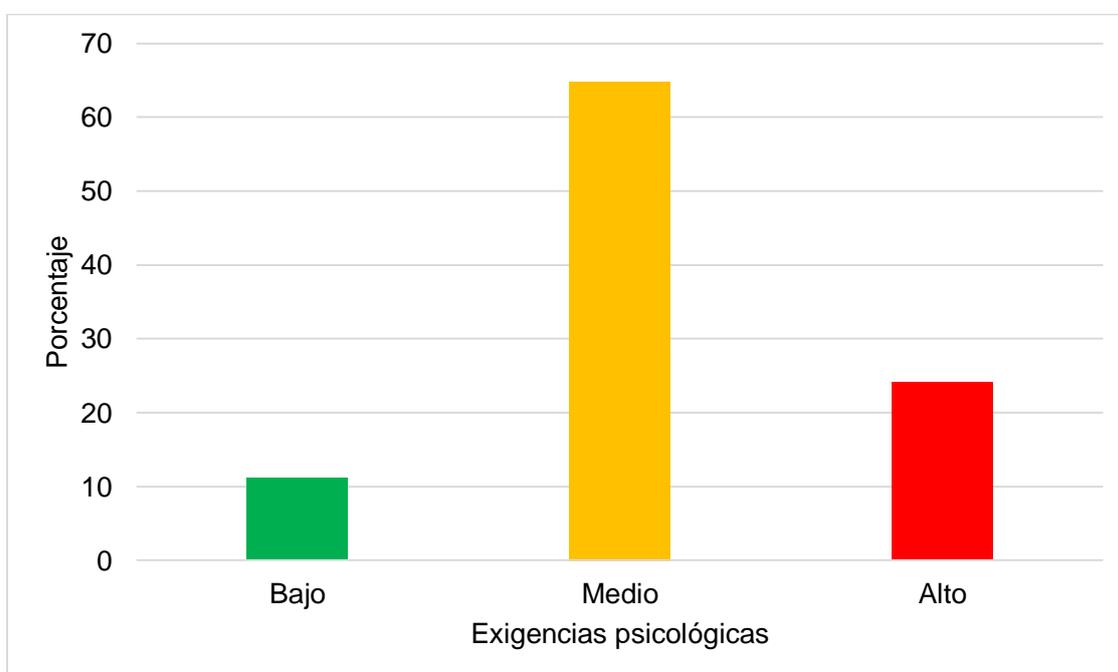


De la tabla y figura 1 se observa que el 70.4% de los profesionales de enfermería sostuvieron presentar riesgos psicosociales en un nivel medio y el 29.6% opinaron que se presentan en un nivel alto. Estos resultados muestran que la mayoría en el profesional de enfermería del servicio de emergencia tienen un nivel de riesgos psicosociales medio.

Tabla 2. Nivel de exigencias psicológicas en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Exigencias psicológicas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11.1%
Medio	35	64.8%
Alto	13	24.1%
Total	54	100.0%

Figura 2. Nivel de exigencias psicológicas en el profesional de enfermería

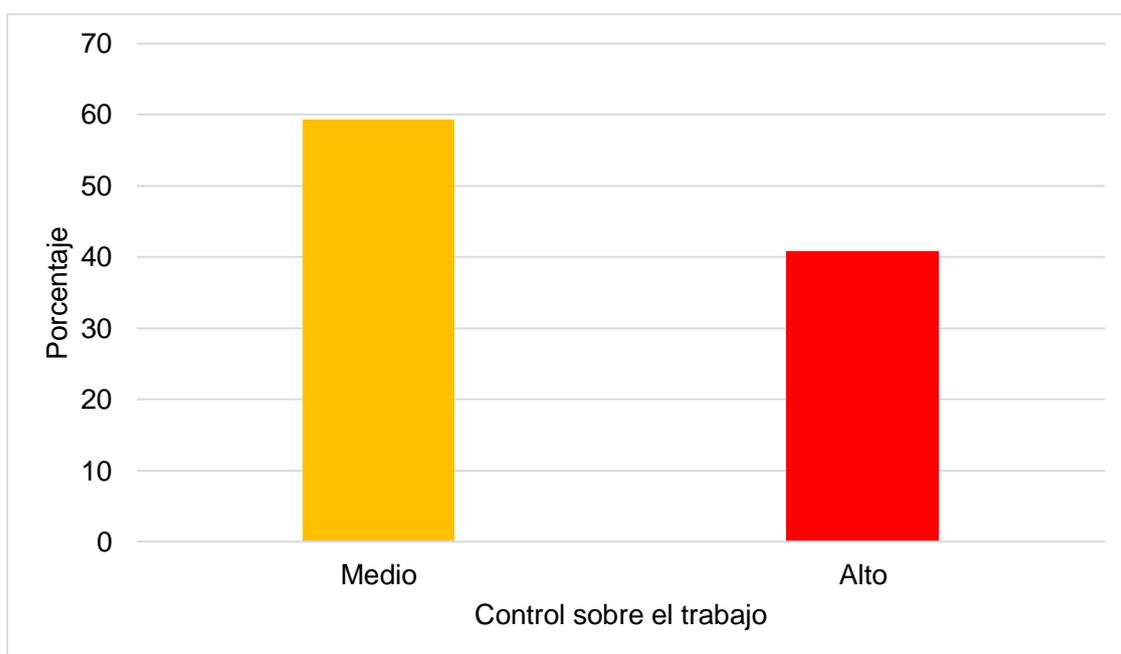


De la tabla y figura 2 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 64.8% de los profesionales manifestaron que las exigencias psicológicas se presentan en niveles medios, mientras que el 24.1% describieron que son altos las exigencias y solo el 11.1% opinaron que es bajo.

Tabla 3. Nivel de control sobre el trabajo en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Control sobre el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	32	59.3%
Alto	22	40.7%
Total	54	100.0%

Figura 3. Nivel de control sobre el trabajo en el profesional de enfermería

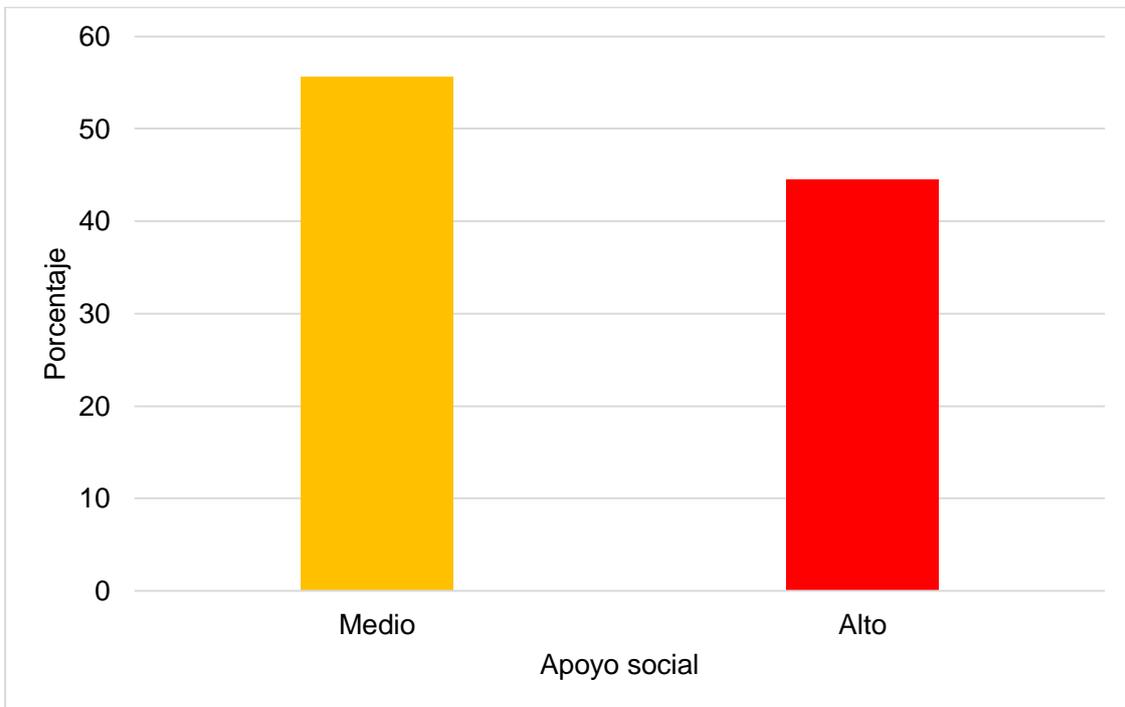


De la tabla y figura 3 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 59.3% de los profesionales tienen un nivel de control sobre su trabajo en un nivel medio, mientras que el 40.7% indicaron tener control sobre su trabajo en un nivel alto.

Tabla 4. Nivel de apoyo social en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Apoyo social	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	30	55.6%
Alto	24	44.4%
Total	54	100.0%

Figura 4. Nivel de apoyo social en el profesional de enfermería

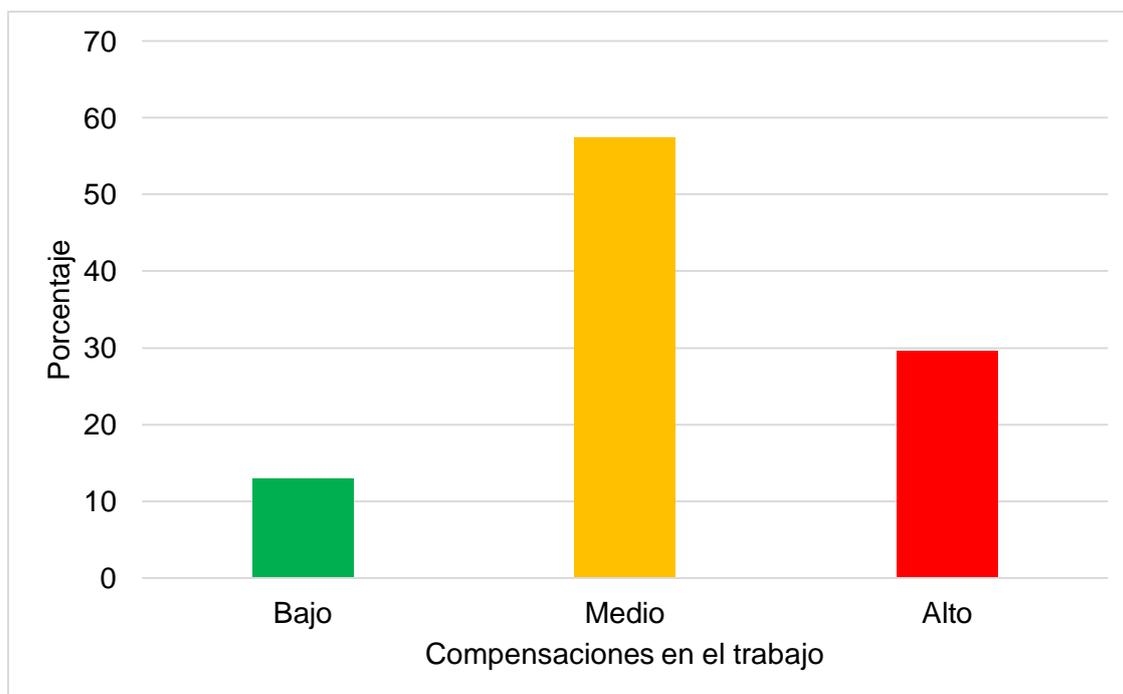


De la tabla y figura 4 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 55.6% manifestó que el apoyo social por parte de sus colegas de trabajo es medio, por otro lado, el 44.4% indican que este apoyo es alto.

Tabla 5. Nivel de compensaciones en el trabajo en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Compensaciones en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	13.0%
Medio	31	57.4%
Alto	16	29.6%
Total	54	100.0%

Figura 5. Nivel de compensaciones en el trabajo en el profesional de enfermería

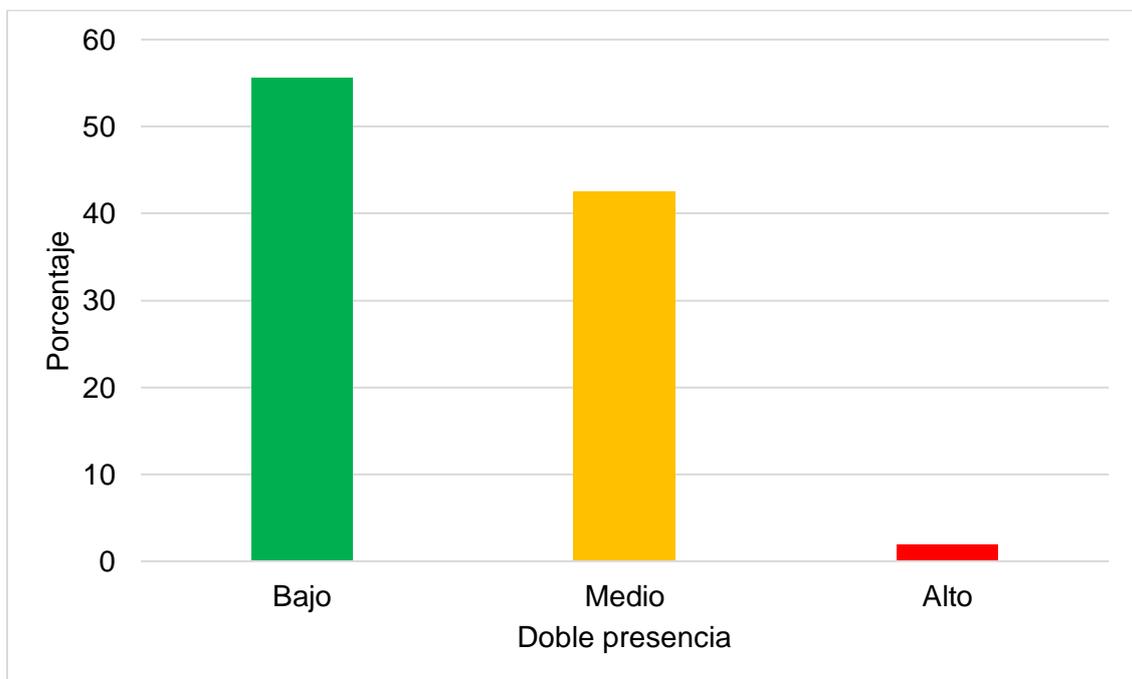


De la tabla y figura 5 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 57.4% indican que la compensación en el trabajo es medio, el 29.6% opino que esta compensación si se encuentra en un nivel alto y por último, el 13.0% indicaron que la compensación es baja.

Tabla 6. Nivel de doble presencia en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Doble presencia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	55.6%
Medio	23	42.6%
Alto	1	1.9%
Total	54	100.0%

Figura 6. Nivel de doble presencia en el profesional de enfermería

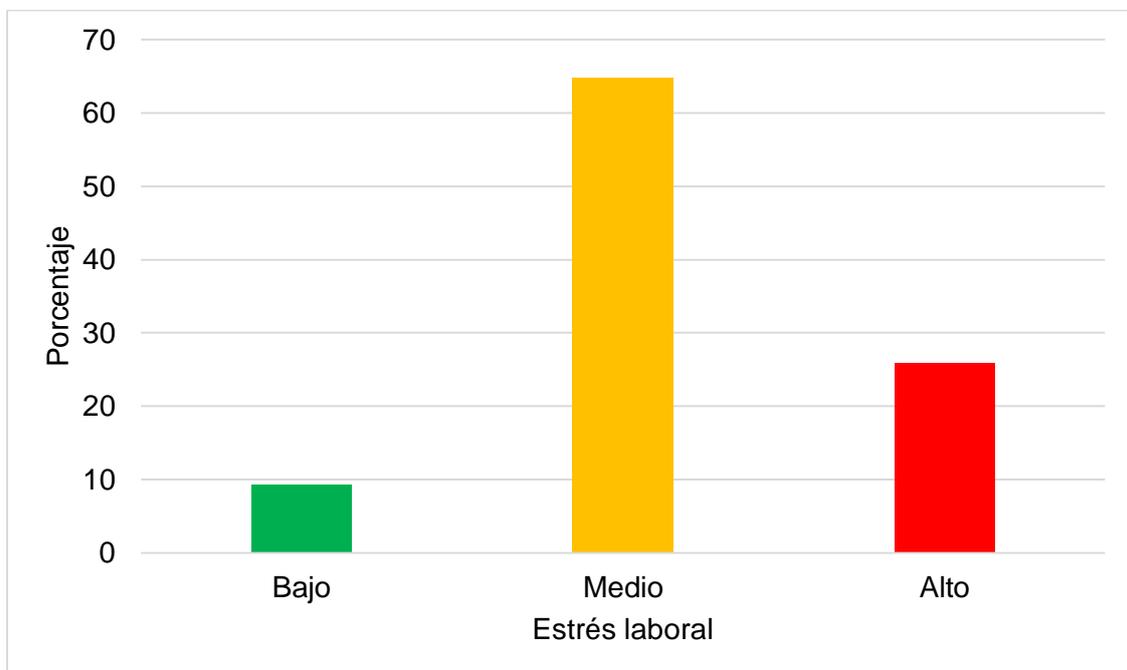


De la tabla y figura 6 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 55.6% opinaron que la doble presencia en el ámbito laboral es baja, el 42.6% indicaron que se encuentra en un nivel medio y solo el 1.9% tiene alta doble presencia.

Tabla 7. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9.3%
Medio	35	64.8%
Alto	14	25.9%
Total	54	100.0%

Figura 7. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería

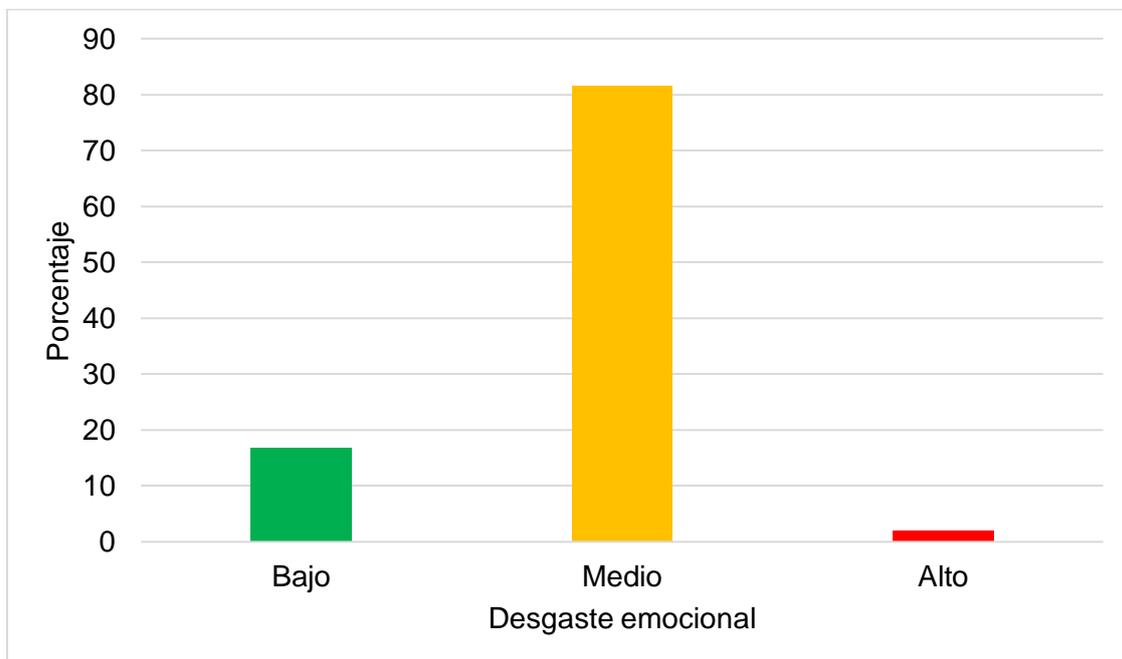


De la tabla y figura 7 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 64.8% indicaron tener estrés laboral un nivel medio, el 25.9% en un nivel alto y solo el 9.3% presentaron bajo estrés laboral.

Tabla 8. Nivel de desgaste emocional en el profesional de enfermería d en el servicio de emergencia

Desgaste emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	16.7%
Medio	44	81.5%
Alto	1	1.9%
Total	54	100.0%

Figura 8. Nivel de desgaste emocional de los personales de la salud

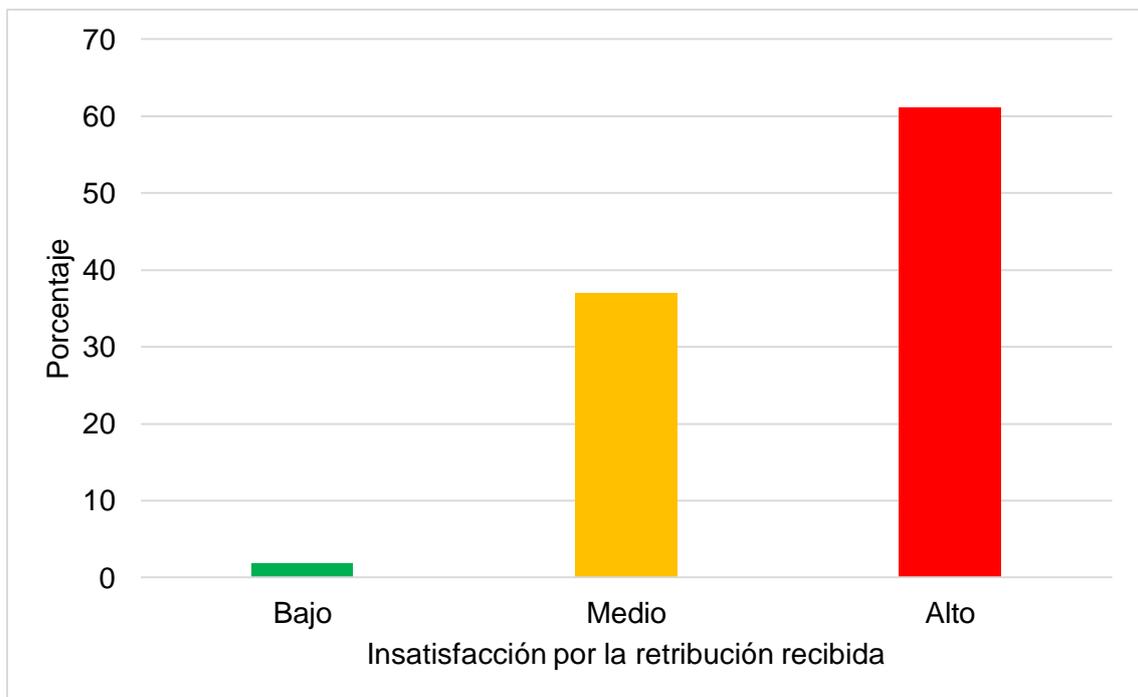


De la tabla y figura 8 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 81.5% presentan un nivel de desgaste emocional medio, el 16.7% presentan un nivel de desgaste emocional bajo, y el 1.9% presentan un nivel de desgaste emocional alto.

Tabla 9. Nivel de insatisfacción por la retribución recibida en el profesional de enfermería del servicio de emergencia

Insatisfacción por la retribución recibida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.9%
Medio	20	37.0%
Alto	33	61.1%
Total	54	100.0%

Figura 9. Nivel de insatisfacción por la retribución recibida en el profesional de enfermería

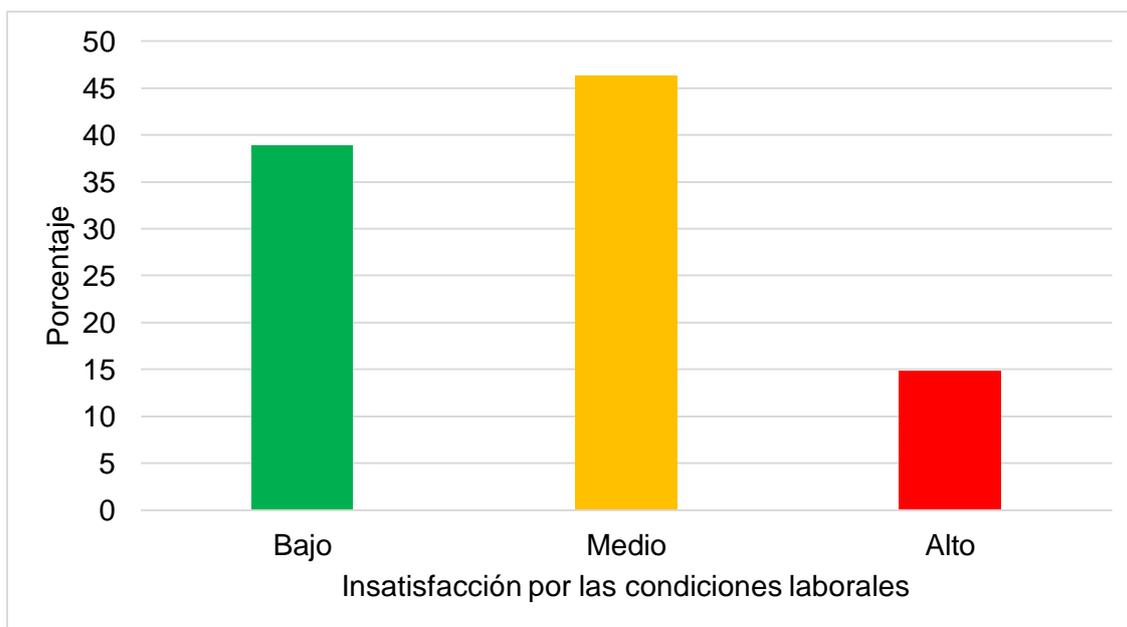


De la tabla y figura 9 se observa que de un total de 54 profesional de enfermería evaluados que el 61.1% mostraron insatisfacción por la retribución recibida en un nivel alto, el 37.0% en un nivel medio y el 1.9% en un nivel bajo.

Tabla 10. Nivel de insatisfacción por las condiciones laborales en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia

Insatisfacción por las condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	38.9%
Medio	25	46.3%
Alto	8	14.8%
Total	54	100.0%

Figura 10. Nivel de insatisfacción por las condiciones laborales en el profesional de enfermería

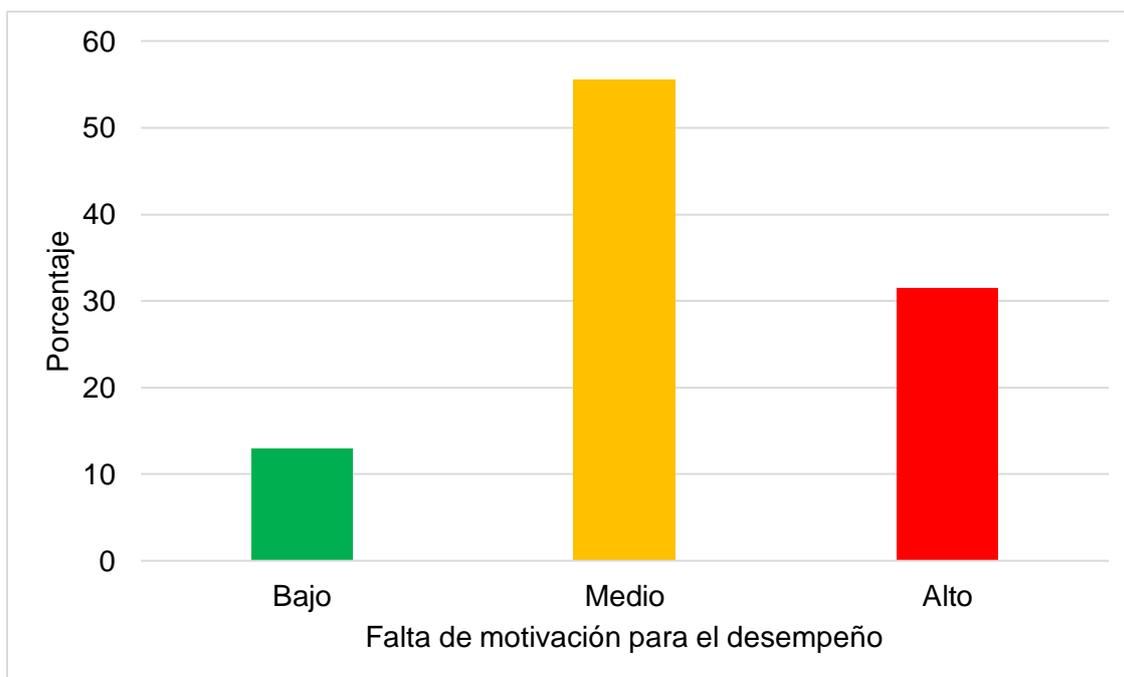


De la tabla y figura 10 se observa que de un total de 54 profesional de enfermería evaluados que el 46.3% presentó insatisfacción por las condiciones laborales en un nivel medio, el 38.9% presentó un nivel bajo, y el 14.8% presentó un nivel alto.

Tabla 11. Nivel de falta de motivación para el desempeño en el profesional de enfermería del servicio de emergencia

Falta de motivación para el desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	13.0%
Medio	30	55.6%
Alto	17	31.5%
Total	54	100.0%

Figura 11. Nivel de falta de motivación para el desempeño en el profesional de enfermería

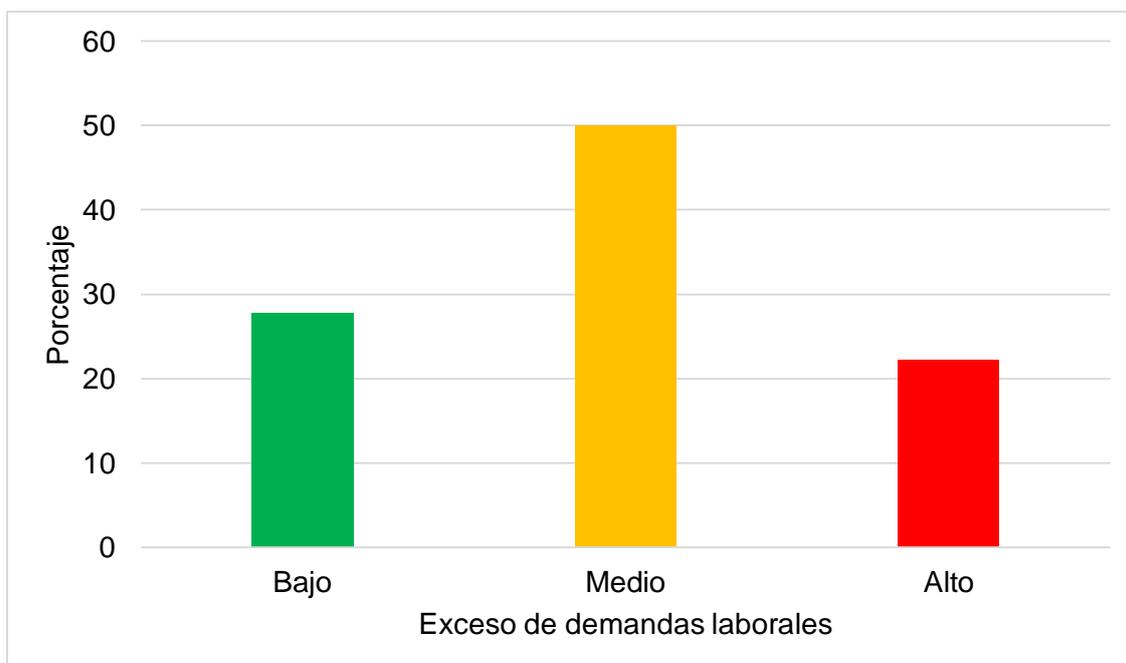


De la tabla y figura 11 se observa que, de un total de 54 profesionales de enfermería evaluados, el 55.6% manifestaron tener falta de motivación para el desempeño en un nivel medio, el 31.5% lo perciben en un nivel alto y el 13.0% en un nivel bajo.

Tabla 12. Nivel de exceso de demandas laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia

Exceso de demandas laborales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	27.8%
Medio	27	50.0%
Alto	12	22.2%
Total	54	100.0%

Figura 12. Nivel de exceso de demandas laborales en el profesional de enfermería

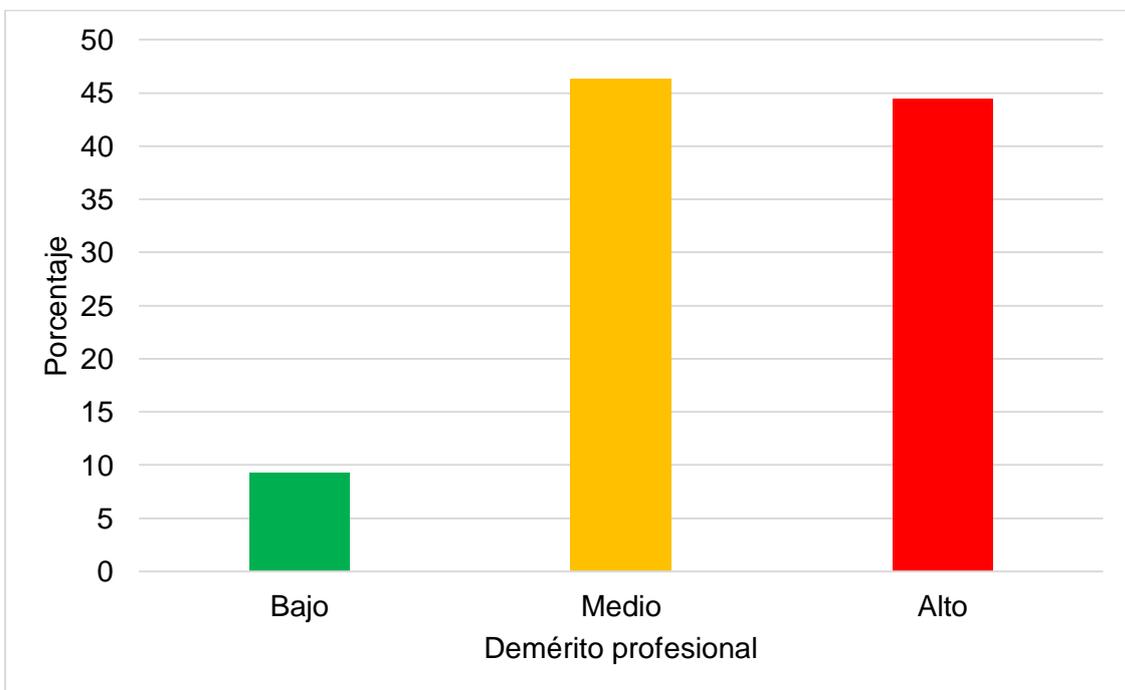


De la tabla y figura 12 se observa que de un total de 54 profesional de enfermería evaluados que el 50.0% tienen un nivel de exceso de demandas laborales medio, el 27.8% tienen un nivel de exceso de demandas laborales bajo, y el 22.2% tiene un nivel de exceso de demandas laborales alto.

Tabla 13. Nivel de demérito profesional en el profesional de enfermería del servicio de emergencia

Demérito profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9.3%
Medio	25	46.3%
Alto	24	44.4%
Total	54	100.0%

Figura 13. Nivel de demérito profesional en el profesional de enfermería



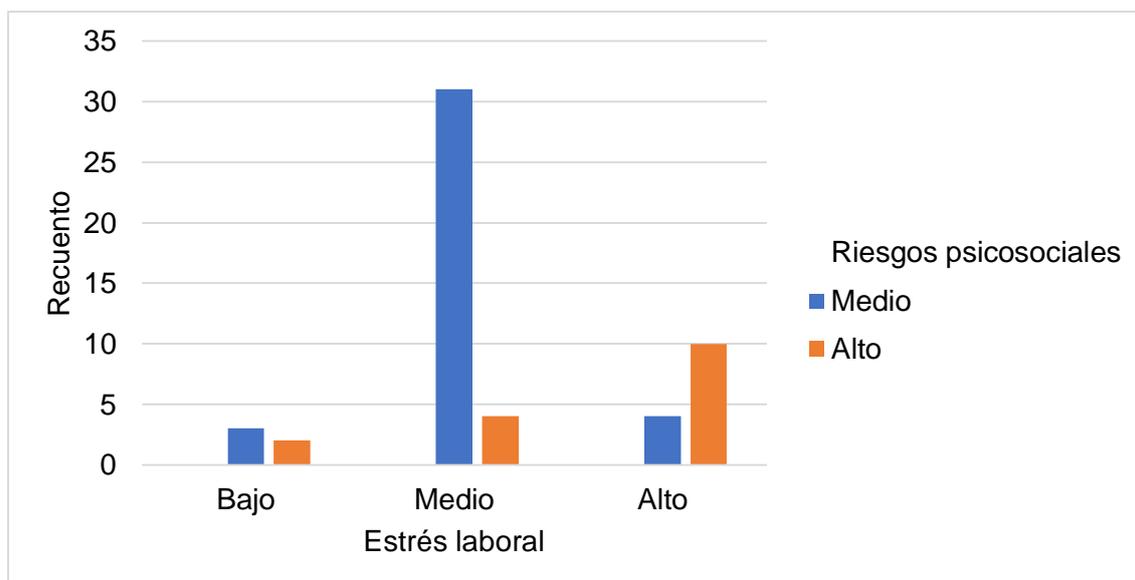
De la tabla y figura 13 se observa que de un total de 54 profesional de enfermería evaluados que el 46.3% presentaron un nivel de demérito profesional medio, el 44.4% presentaron un nivel de demérito profesional alto y el 9.3% presentaron un nivel de demérito profesional bajo.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 14. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería

		Riesgos psicosociales		Total	
		Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	fi	3	2	5
		%	5.6%	3.7%	9.3%
	Medio	fi	31	4	35
		%	57.4%	7.4%	64.8%
Alto	fi	4	10	14	
	%	7.4%	18.5%	25.9%	
Total		fi	38	16	54
		%	70.4%	29.6%	100.0%

Figura 14. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería

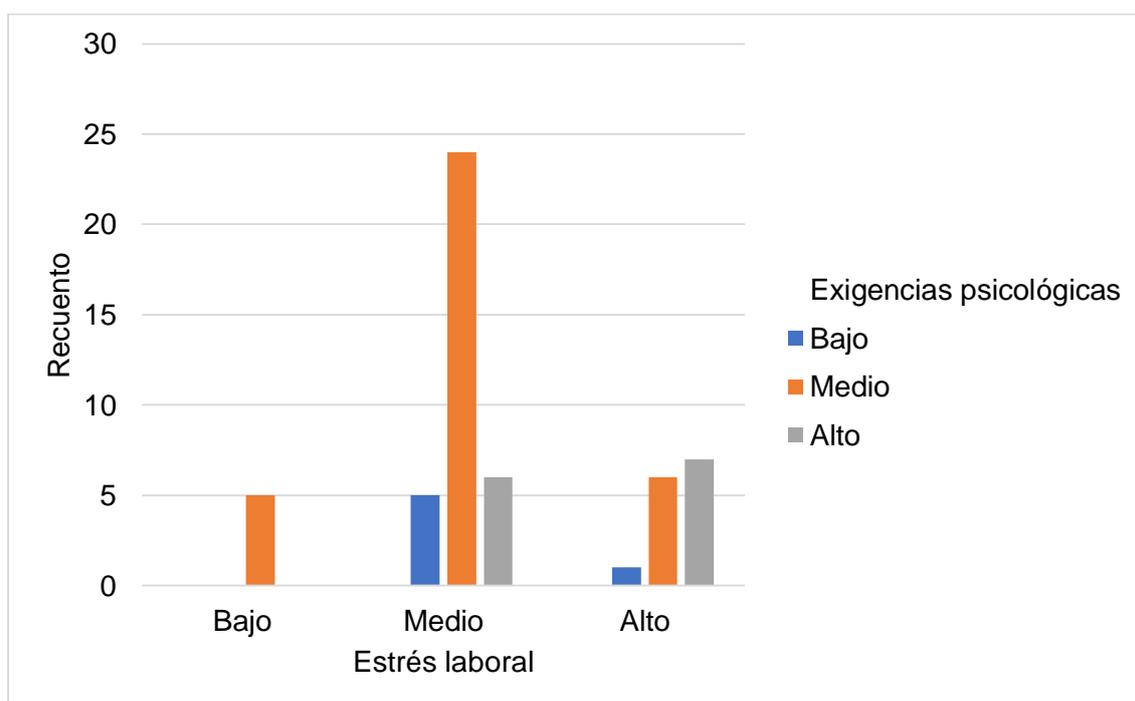


En la tabla y figura 14 se evidencia que del 100,00% (54) en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, el 57.4% experimentaron un nivel medio de riesgos psicosociales y un nivel medio de estrés laboral, el 18.5% experimentaron un nivel alto de riesgos psicosociales y un nivel alto de estrés laboral y el 7.4% experimentaron un nivel alto de riesgos psicosociales y un nivel medio de estrés laboral, mismo porcentaje experimentaron un nivel medio de riesgos psicosociales y un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 15. Exigencias psicológicas y estrés laboral en el profesional de enfermería

		Exigencias psicológicas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	fi	0	5	0	5
		%	0.0%	9.3%	0.0%	9.3%
	Medio	fi	5	24	6	35
		%	9.3%	44.4%	11.1%	64.8%
	Alto	fi	1	6	7	14
		%	1.9%	11.1%	13.0%	25.9%
Total	fi	6	35	13	54	
	%	11.1%	64.8%	24.1%	100.0%	

Figura 15. Exigencias psicológicas y estrés laboral en el profesional de enfermería.

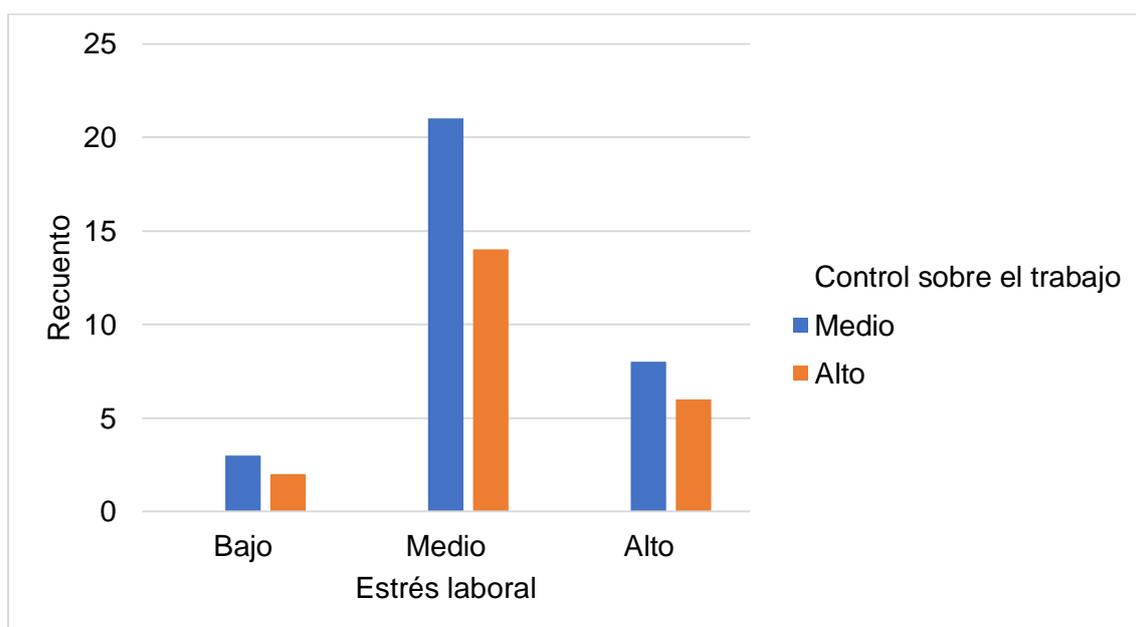


En la tabla y figura 15 se evidencia que del 100,00% (54) en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, el 44.4% de los profesionales encuestados tienen un nivel medio de exigencias psicológicas y estrés laboral medio, seguido del 13.0% que tienen un nivel alto de exigencias y estrés laboral alto, en cambio el 11.1% que tienen un nivel medio de exigencias psicológicas y estrés laboral alto.

Tabla 16. Control sobre el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería.

		Control sobre el trabajo		Total	
		Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	fi	3	2	5
		%	5.6%	3.7%	9.3%
	Medio	fi	21	14	35
		%	38.9%	25.9%	64.8%
	Alto	fi	8	6	14
		%	14.8%	11.1%	25.9%
Total	fi	32	22	54	
	%	59.3%	40.7%	100.0%	

Figura 16. Control sobre el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería .

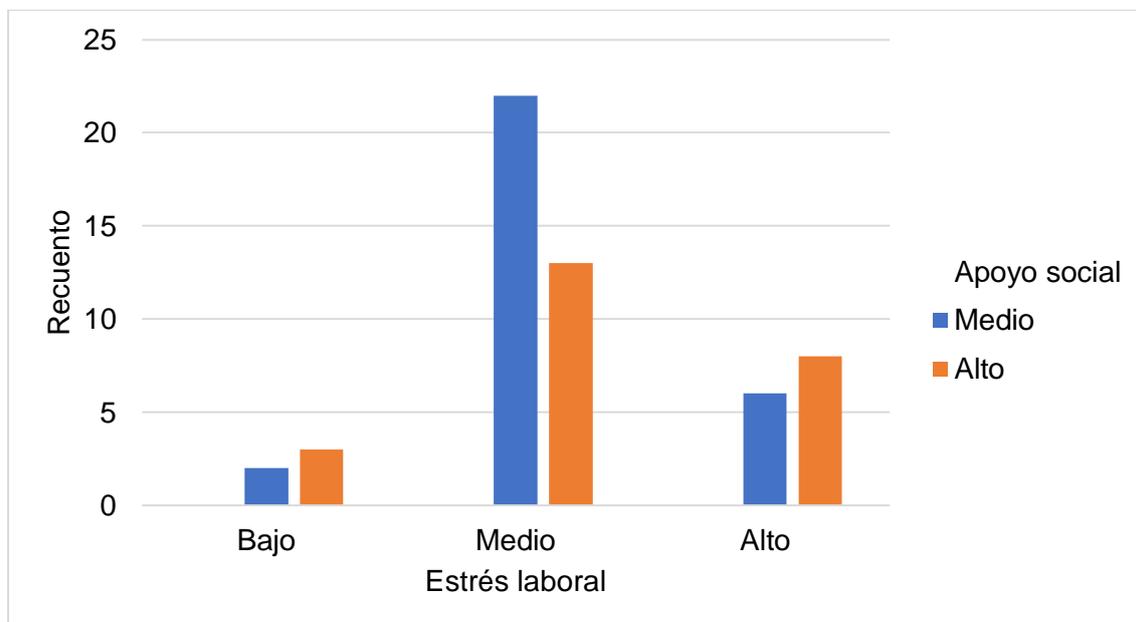


En la tabla y figura 16 se evidencia que del 100,00% (54) en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, el 38.9% de los profesionales encuestados tienen un nivel medio de control sobre el trabajo y estrés laboral medio, seguido del 25.9% que tienen un nivel medio de control y estrés laboral alto y el 14.8% que tienen un nivel alto de control sobre el trabajo y estrés laboral medio.

Tabla 17. Apoyo social y estrés laboral en el profesional de enfermería

			Apoyo social		Total
			Medio	Alto	
Estrés laboral	Bajo	fi	2	3	5
		%	3.7%	5.6%	9.3%
	Medio	fi	22	13	35
		%	40.7%	24.1%	64.8%
	Alto	fi	6	8	14
		%	11.1%	14.8%	25.9%
Total	fi	30	24	54	
	%	55.6%	44.4%	100.0%	

Figura 17. Apoyo social y estrés laboral en el profesional de enfermería

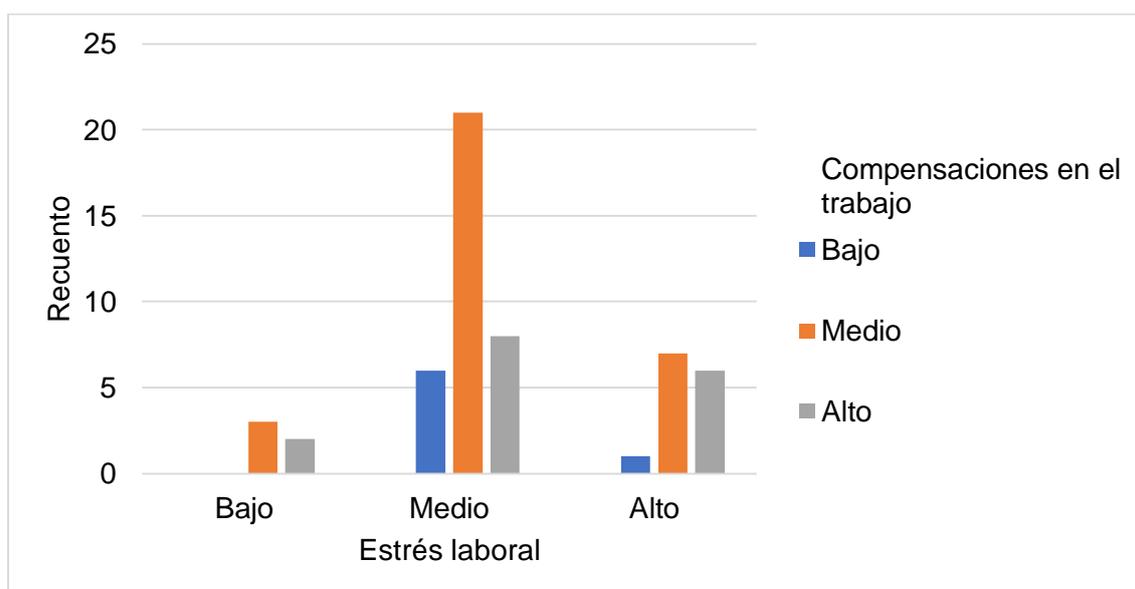


En la tabla y figura 17 se evidencia que del 100,00% (54) en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, el 40.7% de los profesionales encuestados tienen un nivel medio de apoyo social y estrés laboral medio, seguido del 24.1% que tienen un nivel medio de apoyo social y estrés laboral alto, mientras que el 14.8% tienen un nivel alto de apoyo social y estrés laboral alto.

Tabla 18. Compensaciones en el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería

			Compensaciones en el trabajo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estrés laboral	Bajo	fi	0	3	2	5
		%	0.0%	5.6%	3.7%	9.3%
	Medio	fi	6	21	8	35
		%	11.1%	38.9%	14.8%	64.8%
	Alto	fi	1	7	6	14
		%	1.9%	13.0%	11.1%	25.9%
Total	fi	7	31	16	54	
	%	13.0%	57.4%	29.6%	100.0%	

Figura 18. Compensaciones en el trabajo y estrés laboral en el profesional de enfermería

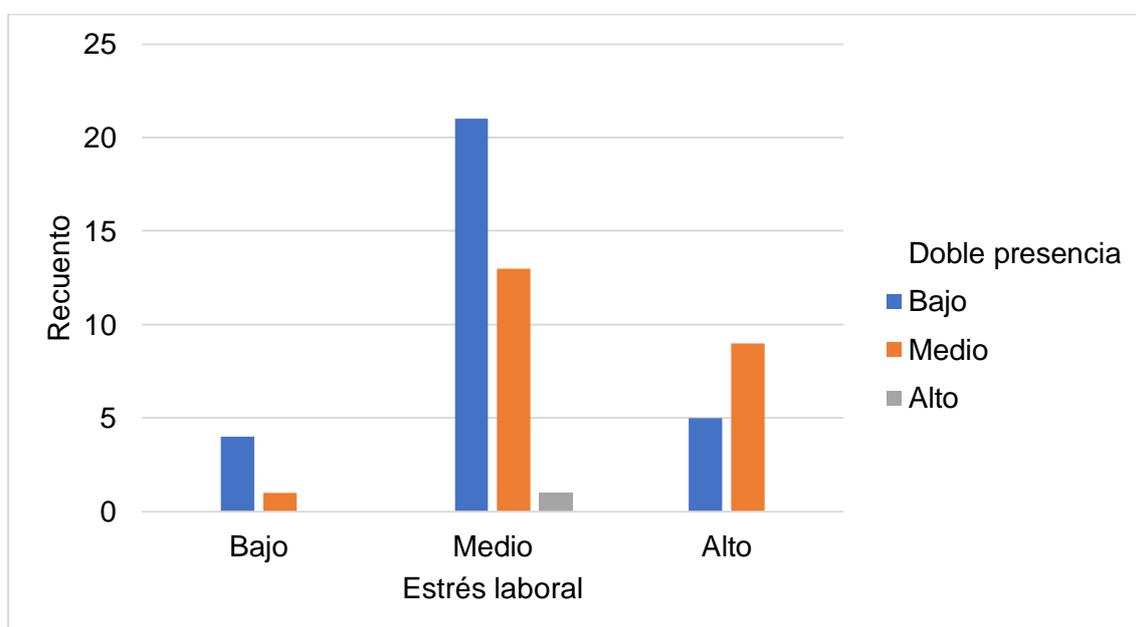


En la tabla y figura 18 se evidencia que del 100,00% (54) en el profesional de enfermería de emergencia, el 38.9% de los profesionales encuestados opinaron que las compensaciones en el trabajo se presentan en un nivel medio y por lo que presentaron estrés laboral medio, seguido del 14.8% que valoran la compensación en un nivel medio y su estrés laboral en un nivel alto y el 13.0% opinaron que las compensaciones son altas, sin embargo, su estrés laboral es medio.

Tabla 19. Doble presencia y estrés laboral en el profesional de enfermería

			Doble presencia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estrés laboral	Bajo	fi	4	1	0	5
		%	7.4%	1.9%	0.0%	9.3%
	Medio	fi	21	13	1	35
		%	38.9%	24.1%	1.9%	64.8%
	Alto	fi	5	9	0	14
		%	9.3%	16.7%	0.0%	25.9%
Total	fi	30	23	1	54	
	%	55.6%	42.6%	1.9%	100.0%	

Figura 19. Doble presencia y estrés laboral en el profesional de enfermería



En la tabla y figura 19 se evidencia que del 100,00% (54) en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, el 38.9% de los profesionales encuestados valoraron la doble presencia en un nivel medio y su estrés laboral es medio, seguido del 24.1% que tienen un nivel medio de doble presencia y estrés laboral alto, mientras que el 16.7% indicaron tener un nivel alto de doble presencia y estrés laboral medio.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

a) Hipótesis general

- **Ho:** No existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Tabla 20. Correlación entre riesgos psicosociales y estrés laboral

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	54

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

La tabla 20 muestra que existe una correlación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el coeficiente de correlación entre las variables es significativo ($r_s = 0,411$) y el valor de p (0,002) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general de que existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

b) Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

- **H₀:** No existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- **H₁:** Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Tabla 21. Correlación entre exigencias psicológicas y estrés laboral

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	,296*
		Sig. (bilateral)	0.030
		N	54

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

La tabla 21 muestra que existe una correlación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el coeficiente de correlación entre las variables es significativo ($r_s = 0,296$) y el valor de p (0,030) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 1 de que existe una relación significativa entre los entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

Hipótesis específica 2

- **Ho:** No existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Tabla 22. Correlación entre control sobre el trabajo y estrés laboral

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	0.023
		Sig. (bilateral)	0.869
		N	54

La tabla 22 muestra que no existe una correlación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el coeficiente de correlación entre las variables es significativo ($r_s = 0,023$) y el valor de p ($0,869$) es mayor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 2 de que no existe una relación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

Hipótesis específica 3

- **Ho:** No existe relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Tabla 23. Correlación entre apoyo social y estrés laboral

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Apoyo social	Coefficiente de correlación	0.079
		Sig. (bilateral)	0.568
		N	54

La tabla 23 muestra que no existe una correlación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el coeficiente de correlación entre las variables es significativo ($r_s = 0,079$) y el valor de p ($0,568$) es mayor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 3 de que no existe una relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

Hipótesis específica 4

- **Ho:** No existe relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Tabla 24. Correlación entre compensaciones en el trabajo y estrés laboral

			Estrés laboral
Rho de Spearman	Compensaciones en el trabajo	Coefficiente de correlación	0.098
		Sig. (bilateral)	0.482
		N	54

La tabla 24 muestra que no existe una correlación significativa entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el coeficiente de correlación entre las variables es significativo ($r_s = 0,098$) y el valor de p ($0,482$) es mayor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 4 de que no existe una relación significativa entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

Hipótesis específica 5

- **Ho:** No existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023
- **H1:** Existe relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023

Tabla 25. Correlación entre doble presencia y estrés laboral

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	0.287
		Sig. (bilateral)	0.035
		N	54

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

La tabla 25 muestra que existe una correlación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el coeficiente de correlación entre las variables es significativo ($r_s = 0,287$) y el valor de p (0,035) es menor que la significancia $\alpha = 0,050 = 5\%$. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 5 de que existe una relación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En el presente estudio, se encontró que el 70.4% que el profesional enfermería del servicio de emergencia presentaron riesgos psicosociales en un nivel medio, mientras que el 29.6% los percibieron en un nivel alto. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Acosta (16), en el departamento de San Martín en el 2021, quien reportó que el rango de riesgo psicosocial más predominante fue el medio, con un 30.2%. Además, en Arequipa en su estudio de Hanco (18) se evidenció que los hallazgos son consistentes con la presente investigación en cuanto a la prevalencia de riesgos psicosociales, donde el 82% del personal de enfermería presentó riesgo medio en la variable de factores psicosociales. En particular, los resultados indican que la mayoría de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia experimentan un nivel medio de riesgos psicosociales, lo que sugiere que existen factores estresantes en el ambiente laboral que deben ser abordados.

En cuanto al estrés laboral, el 64.8% de los profesionales de enfermería en el presente estudio indicaron experimentarlo en un nivel medio, el 25.9% en un nivel alto y solo el 9.3% en un nivel bajo. Estos resultados son similares a los de Díaz y Silva (15) en Trujillo en el año 2023, quienes encontraron que el 96% de las enfermeras presentaron un nivel medio de estrés laboral y el 4% nivel bajo, sugiriendo que el estrés laboral es un problema importante en la atención médica. Además, los resultados indican que una proporción significativa de los personales de la salud del servicio de emergencia experimentan niveles medios y altos de estrés

laboral, lo que puede afectar su salud mental y bienestar, así como su desempeño laboral y la calidad de atención al paciente.

Mientras que Herrera (11) en Ecuador muestran que la dimensión de condiciones ambientales es percibida como medio riesgo psicosocial por el 31% del personal de atención prehospitalaria. Este hallazgo es consistente con los resultados del presente estudio en términos de la percepción de riesgos psicosociales en un nivel medio. Por otro lado, Molina et al. (12) en Chile durante el año 2020 encontraron que la carga laboral es uno de los principales factores estresantes para el profesional de enfermería. Este hallazgo puede explicar, en parte, los niveles medios y altos de estrés laboral reportados en el presente estudio.

Sarsosa y Charria (14) en el año 2018 en Colombia, de los hallazgos de este estudio, se puede establecer que la frecuencia del estrés laboral en los trabajadores del ámbito asistencial puede estar vinculada a los peligros psicosociales, los atributos del rol desempeñado, las condiciones de trabajo y la continua exposición a enfermedades infecciosas comunes dentro del entorno de las instituciones sanitarias. Estos elementos podrían estar influyendo en los niveles moderados y elevados de estrés laboral identificados en la presente investigación.

El análisis inferencial realizado mediante la prueba de Rho de Spearman revela que existe una correlación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac en el año 2023. El coeficiente de correlación obtenido es de 0,411, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas

variables. Además, el valor de p obtenido es de 0,002, lo que es menor que la significancia α de 0,050. Por lo tanto, se puede confirmar la hipótesis general de que existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac en el año 2023.

Hallazgos similares fueron encontrados en el estudio de Herrera (11) en Ecuador quien también encontró una correlación positiva moderada entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en una muestra de trabajadores de la salud, en la misma línea, en Ecuador, Albán et al. (13) en el 2019 de sus análisis evidenciaron que los factores psicosociales tienen un impacto directo en el estrés laboral, lo que respalda los hallazgos de su estudio. Por otro lado, Paricahua (17) en Arequipa también encontró una asociación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personales de la salud de un hospital específico, lo que es consistente con los resultados de su estudio. Finalmente, Acosta (16), en el departamento de San Martín en el 2021 encontró una correlación alta y significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de salud. En conclusión, los hallazgos se suman a la evidencia existente que sugiere una correlación positiva entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los personales de la salud.

La teoría de Demanda-Control de Karasek propone que la combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo pueden ser factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores. Por lo que, del estudio se puede inferir que los riesgos psicosociales pueden incluir

demandas laborales excesivas, falta de control sobre el trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, inseguridad laboral, entre otros. Estos factores pueden aumentar los niveles de estrés laboral en los trabajadores, lo que puede tener consecuencias negativas para su salud mental y física. En el marco de la teoría de Demanda-Control, se podría interpretar que la correlación encontrada en su estudio sugiere que el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas pueden estar experimentando altas demandas laborales combinadas con un bajo control sobre su trabajo, lo que aumenta su riesgo de experimentar estrés laboral.

Esta interpretación se apoya en la idea de que los riesgos psicosociales pueden ser un factor importante en el estrés laboral, y que estos riesgos pueden estar relacionados con la combinación de altas demandas laborales y bajo control sobre el trabajo.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En cuanto a la responsabilidad ética en el estudio, se siguieron los principios éticos establecidos por la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, tales como la presentación de un consentimiento informado a los participantes para garantizar su participación voluntaria y respetar su derecho a decidir si deseaban ser parte del estudio. Además, se garantizó que la información recopilada solo se utilizará con fines de investigación y no se divulgará para otros propósitos. Por último, se aseguró que se cumplieran los principios éticos para no causar daño físico o psicológico a la población estudiada.

VII. CONCLUSIONES

- El 57.4% de los profesionales experimentaron un nivel medio de riesgos psicosociales y estrés laboral. Además, se evidencio que existe una correlación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.
- El 44.4% de los profesionales de enfermería que experimentaron un nivel medio de exigencias psicológicas y estrés laboral. Además, se evidencio que existe una correlación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.
- El 38.9% en el profesional de enfermería experimentaron un nivel medio de control sobre el trabajo y estrés laboral. Sin embargo, se evidencio que no existe una correlación significativa entre el control sobre el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.
- El 40.7% de los profesionales experimentaron un nivel medio de apoyo social y estrés laboral. Sin embargo, se evidencio que no existe una correlación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.
- El 38.9% en el profesional de enfermería consideraron que las compensaciones en el trabajo son de nivel medio, y que experimentaron

un nivel medio de estrés laboral. Asimismo, se evidencio que no existe una correlación significativa entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

- El 38.9% de los profesionales de enfermería valoraron la doble presencia en un nivel medio y experimentaron un nivel medio de estrés laboral. Además, se evidencio que existe una correlación significativa entre la doble presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023.

VIII. RECOMENDACIONES

- Crear programas que ayuden a las enfermeras a manejar el estrés y los problemas del trabajo, como talleres de capacitación sobre cómo manejar el estrés, técnicas de relajación para desestresarse, y consejos sobre cómo manejar mejor su tiempo. También es importante hacer que el lugar de trabajo sea un lugar más positivo y saludable.
- Crear estrategias para reducir la presión en el trabajo, como redistribuir las tareas para que no haya demasiado trabajo en una sola persona, promover una comunicación efectiva para evitar malentendidos, y establecer pausas activas, es decir, pausas en las que las enfermeras pueden hacer algo relajante o divertido para disminuir la presión del trabajo.
- Fomentar que las enfermeras tengan más control y autonomía en su trabajo. Esto significa que pueden tomar más decisiones sobre su trabajo, se le asignan responsabilidades acordes a su capacidad y se les da flexibilidad en cómo organizan su trabajo.
- Crear políticas y programas que brinden apoyo social en el lugar de trabajo. Esto podría incluir la creación de grupos de apoyo entre las enfermeras, la organización de actividades de integración para fomentar la camaradería, y hacer que el lugar de trabajo sea un lugar donde todos sean respetados y aceptados.
- Revisar y mejorar las políticas de pago en el trabajo. Esto podría implicar revisar y aumentar los salarios, proporcionar incentivos y beneficios, y reconocer el trabajo duro y la dedicación de las enfermeras.

- Tratar el impacto de tener que equilibrar el trabajo y la vida personal. Esto puede lograrse implementando políticas que permitan a las enfermeras equilibrar mejor su trabajo y su vida personal, como horarios de trabajo flexibles, permisos familiares y programas de apoyo para las enfermeras que tienen responsabilidades familiares.

XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Freire Samaniego JD, Corrales Suárez NA. Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didasc@lia didáctica y Educ* [Internet]. 2018;9(4):53–68. Disponible en: <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/792>
2. Barragán Vargas E. Prevalencia de estrés laboral en trabajadores de un contact center de Bogotá [Internet]. Universidad del Rosario; 2015. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11798>
3. López Malacatus L, Cuenca Buele L, Bajaña Romero L, Merino Choez L, López Malacatus L, Bravo Bonoso M. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. octubre de 2021;5(5):8018–35. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>
4. Medina Guillén LF, Quintanilla Ferrufino GJ, Juárez Pérez I, Shafick Asfura J. Occupational exposure to Covid-19 in Latin American Healthcare Workers, May 2020. *Rev Cient Cienc Medica* [Internet]. 31 de diciembre de 2020;23(2):207–13. Disponible en: <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262>
5. Galarza Torresano ID, Tacto Villarreal BT, Peñaloza Montenegro BC. Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Rev Erud* [Internet]. 10 de febrero de 2021;2(1):45–58. Disponible en: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397>
6. Orozco-Vásquez M-M, Zuluaga-Ramírez Y-C, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev Colomb Enfermería* [Internet]. 1 de abril de 2019;18(1):1–16. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/article/view/2308>
7. Abregú Tueros LF. Intervenções para prevenir riscos psicossociais do trabalho de profissionais da saúde no brasil e no peru. *Revisão sistemática com base no scoping study* [Internet]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2016. Disponible en: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/155241>
8. Quispe-Sancho A, Chambi-Macedo KL, Laurel-Vargas V, Huamani-Merma E, Cuzcano-Gonzales KV, Huaita-Rocha MA, et al. Depression, Anxiety, and Stress in Health Professionals Working During the COVID-19 Pandemic in Peru: An Analytical Cross-Sectional Study. *Electron J Gen Med* [Internet]. 8 de septiembre de 2021;18(6):em319. Disponible en: <https://www.ejgm.co.uk/article/depression-anxiety-and-stress-in-health-professionals-working-during-the-covid-19-pandemic-in-peru-11210>
9. Escobedo Flores MH. Factores de riesgo psicosocial y calidad de atención del personal de salud de la unidad de emergencia en un hospital de Lima durante la emergencia sanitaria, 2022. [Internet]. Universidad Privada

- Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6803>
10. Carbajal Cárdenas CC. Factores de riesgos laborales frente a peligros ocupacionales en el profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena del Cusco [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33841>
 11. Herrera Portilla S. Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral del personal de atención prehospitalaria ECU911 durante el COVID-19, Quevedo, Ecuador, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61310>
 12. Molina-Chailán P, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2020;65(256):177–85. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
 13. Albán Pérez GG, Fonseca Bautista SR, Raza Caicedo AF, Vallejo Ayala JL. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas - Ecuador. Rev Horiz Enferm [Internet]. 2019;9. Disponible en: <https://doi.org/10.32645/13906984.835>
 14. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ y Salud [Internet]. 29 de diciembre de 2018;20(1):44. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
 15. Díaz Guanilo VA, Silva Vejarano PG. Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSA, Trujillo 2022 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10210>
 16. Acosta Rebaza NM. Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred huimbayoc del departamento San Martín, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87308>
 17. Paricahua Lima CF. Riesgos psicosociales al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, Arequipa 2021 [Internet]. Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10942>
 18. Hancco Huamán ST. Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13527>
 19. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Adm Sci Q [Internet]. junio de 1979;24(2):285. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>
 20. Karasek R, Theorell T. Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books; 1990.

21. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 1996;1(1):27–41. Disponible en: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/1076-8998.1.1.27>
22. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med* [Internet]. abril de 2004;58(8):1483–99. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0277953603003514>
23. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Rev Divers Perspect en Psicol* [Internet]. 2017;13(1):81–90. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
24. Salamanca Velandia SR, Pérez Torres JM, Infante Alvarado AF, Olarte Ardila YY. Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Rev TEMAS* [Internet]. 2019;3(13):39–45. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
25. Spencer-Silva C, Silva-Sánchez M, Mederos-Machado M, Gutiérrez-Hinestroza M. Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Kill Soc* [Internet]. 2018;2(4):121–126. Disponible en: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v2i4.371>
26. Montalvo Sánchez E, Guerrero Barona E, Rodríguez Jiménez M, Agudo Osuna J, Moreno Manso JM, Paredes Gómez D. Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero* [Internet]. 2020;51(1):53–72. Disponible en: <https://doi.org/10.14201/scero20205115372>
27. Muñoz Rojas D, Orellano N, Hernández Palma H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *PSICOGENTE* [Internet]. 6 de junio de 2018;21(40). Disponible en: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>
28. Castro Méndez NP. Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Cienc Trab* [Internet]. diciembre de 2018;20(63):155–9. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300155&lng=en&nrm=iso&tlng=en
29. Fonseca Jimenez MA, Solano Fernández KJ, Barragán Galindo FA. Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá [Internet]. Universidad ECCI; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2975>
30. Tacca Huamán DR, Tacca Huamán AL. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Represent* [Internet]. 2019;7(3):323–38. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
31. Rodríguez Mariategui D'Ornellas C. Relación entre control en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la salud [Internet]. Universidad de Lima; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13273>

32. Gil-Monte P. La Batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. Arch Prev Riesgos Labor. 2016;19(2):95–102.
33. Gerich J, Weber C. The Ambivalent Appraisal of Job Demands and the Moderating Role of Job Control and Social Support for Burnout and Job Satisfaction. Soc Indic Res [Internet]. 11 de febrero de 2020;148(1):251–80. Disponible en: <http://link.springer.com/10.1007/s11205-019-02195-9>
34. Rodríguez Osiac L, Egaña Rojas D, Gálvez Espinoza P, Navarro Rosenblatt D, Araya M, Begoña Carroza M, et al. Evitemos la inseguridad alimentaria en tiempos de COVID-19 en Chile. Rev chil nutr [Internet]. 2020;47(3). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-75182020000300347> %0A
35. Barboza Núñez LY. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2019 [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2676>
36. Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de Plena inclusión Extremadura. Riesgos Psicosociales en entidades de Plena inclusión Extremadura 2018. Extremadura SM de P de RL de P inclusión, editor. Mexico: PLena Inclusión Extremadura; 2018.
37. Inostroza Rebolledo P, Rubilar Maturana C. Riesgo psicosocial en socios y socias de cooperativas de trabajo: antecedentes para la discusión de la salud laboral. Rev Estud Empres Segunda Época [Internet]. 22 de julio de 2021;(1):47–65. Disponible en: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/6258>
38. Espinoza Ticse LM. Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo, 2020. [Internet]. Universidad Continental; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8711>
39. Nuria Ibañez N. Riesgos psicosociales en el sector hostelería. Universistas Miguel Hernandez; 2017.
40. Suárez Duarte RJ, Campos Sequeira LY, Villanueva JDS, Mendoza Castro C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Rev Electrónica Conoc Saberes y Prácticas [Internet]. 30 de junio de 2020;3(1):104–19. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
41. Cruz Marín C, Vargas Fernández L. Estres: Entenderlo Es Manejarlo. Mexico: Alfa Omega; 2017.
42. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Glob [Internet]. 27 de marzo de 2018;17(2):304–24. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
43. Velásquez Fuentes E del C. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de

- Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. enero de 2022;6(1):155–80. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492>
44. Barreto Osama D, Salazar Blanco HA. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ y Salud* [Internet]. 30 de diciembre de 2020;23(1):30–9. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644>
 45. Vizoso-Gómez C, Arias-Gundín O. Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *Eur J Educ Psychol* [Internet]. 26 de marzo de 2018;11(1):47. Disponible en: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/984>
 46. Dominguez-Lara S, Merino-Soto C. Cognitive Emotional Regulation Questionnaire-18 en Universitarios: Evidencias de Validez Convergente y Discriminante. *Rev Iberoam Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica* [Internet]. abril de 2018;47(2). Disponible en: <http://www.aidep.org/sites/default/files/2018-04/RIDEP47-Art12.pdf>
 47. Granda Carazas SE. La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc* [Internet]. 16 de marzo de 2014;13(26):116. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405>
 48. Boada Llerena NA. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *J Econ Financ Int Bus* [Internet]. 21 de octubre de 2019;3(1):75–103. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
 49. Lara MC, Anchundía JG, Guadalupe AE, Guadalupe JE, Lucero ER. Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de milagro. *Psicol UNEMI* [Internet]. 2017;1(1):15–23. Disponible en: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/576/587>
 50. Cortes Jimenez SG, Galeano Carvajal N. La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Univ Coop Colomb* [Internet]. 2022;1–30. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
 51. Sum Mazariegos MI. Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar; 2015.
 52. Sarra FJ. La desmotivación laboral como factor predominante en una agencia nacional del empleo público. Universidad Nacional de San Martín; 2021.
 53. Peche Balcazar KL, Vasquez Nuñez JM. Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9132>

54. Gómez-Díaz M. Bienestar Emocional. Sánchez Cobarro, P., García Gómez, M., Gómez Díaz, M., Gómez Sánchez, R., y Delgado Gómez, M.S. Madrid: Dykinson, 2016. Rev la SEEC. 2016;42:159–60.
55. Hans F. Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial. Int J Sci Soc [Internet]. 2022;4(1):97–101. Disponible en: <https://doi.org/10.54783/ij soc.v4i1.420>
56. Garavito Piñeros DM. Autocuidado para la prevención de riesgos laborales en la empresa comercializadora de alimentos Mi Bodeguita. [Internet]. Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2021. Disponible en: Autocuidado para la prevención de riesgos laborales en la empresa comercializadora de alimentos Mi Bodeguita.
57. Sanchez Hañari C. Resiliencia en adolescentes residentes de dos hogares sustitutos de Lima Metropolitana [Internet]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2020. Disponible en: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10096>
58. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M del P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill; 2014.
59. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista L. Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill; 2010.
60. Serna G, Gutiérrez G, Zenozain C, Damián R, Yanowsky G, Vargas-Portugal K. Artículos científicos: Preparación, diseño y publicación [Internet]. Primera ed. Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.084>
61. Martínez Ruiz H. Metodología de la investigación. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.; 2012.
62. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3a ed. Bogotá, Colombia: Pearson Educación; 2010.
63. Arias Gonzales J. Proyecto de tesis [Internet]. Arequipa: Los cuatros libros; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
64. Saavedra N, Fuentealba C, Pérez JM. SUSESO-ISTAS 21. Manual de uso Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago de Chile; 2009.
65. Abanto Malaver YO. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23993>
66. Mendoza-Llanos R, Moyano-Díaz E. Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. Ter psicológica [Internet]. 2019;37(1):15–23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023? - ¿Cuál es la relación entre el control sobre el</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>Objetivos específicos - Establecer la relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023 - Determinar la relación entre el control sobre el trabajo y el estrés</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>Hipótesis específicas - Existe relación significativa entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023 - Existe relación significativa entre el control sobre el trabajo y</p>	<p>Riesgos psicosociales</p> <p>Dimensiones - Exigencias psicológicas - Control sobre el trabajo - Apoyo social - Compensaciones en el trabajo - Doble presencia</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones - Desgaste emocional - Insatisfacción por la retribución recibida - Insatisfacción por las condiciones laborales - Falta de motivación para el desempeño</p>	<p>Diseño metodológico El tipo es aplicado El enfoque es cuantitativo El nivel es correlacional El diseño es no experimental - corte transversal</p> <p>Población y muestra La población de interés para esta investigación estuvo integrada por un total de 54 enfermeras que desempeñan sus labores en el servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. La muestra de la investigación se conformó mediante un enfoque de censal.</p>

<p>trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la doble</p>	<p>laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>- Identificar la relación entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>- Determinar la relación entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>- Establecer la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en el</p>	<p>el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>- Existe relación significativa entre el apoyo social y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>- Existe relación significativa entre las compensaciones en el trabajo y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p> <p>- Existe relación significativa entre la doble presencia y el estrés en el profesional de enfermería</p>	<p>- Exceso de demandas laborales</p> <p>- Demérito profesional</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica: es la encuesta</p> <p>Instrumento: es un cuestionario.</p> <p>Para evaluar los riesgos psicosociales, se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y para el estrés laboral se aplicó un instrumento elaborado por Hernández, Ortega y Reidl.</p>
--	--	--	---	---

<p>presencia y el estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023?</p>	<p>profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p>	<p>del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Lea detenidamente el instrumento, responda a la encuesta con objetividad y veracidad y si tiene alguna duda, por favor, consulte al encuestador. A continuación, encontrará una serie de enunciados. Por favor, marque con una X aquellas respuestas que considere adecuadas de acuerdo a su criterio.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

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

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, se presenta una serie de preguntas 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.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL					
1	Termina agotado emocionalmente al final de la jornada.	1	2	3	4	5
2	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	1	2	3	4	5
4	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
5	Me enojo con facilidad en el trabajo	1	2	3	4	5
6	Estoy anímicamente agotado por mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero	1	2	3	4	5
9	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.	1	2	3	4	5
10	Me siento sin ganas de ir a trabajar	1	2	3	4	5
11	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo	1	2	3	4	5
	DIMENSION 2: INSATISFACCIÓN POR LA RETRIBUCIÓN RECIBIDA					
12	Es insuficiente la retribución (reconocimiento, incentivos, o premios, etc.) que recibo por mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
13	Para ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
14	Es insuficiente el pago que recibo.	1	2	3	4	5
15	El esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	1	2	3	4	5
16	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	1	2	3	4	5
17	Sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: INSATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES					

18	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	1	2	3	4	5
19	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
20	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	1	2	3	4	5
21	Soy indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.	1	2	3	4	5
22	El tiempo en el que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 4: FALTA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO					
23	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	1	2	3	4	5
24	Estoy harto de mi trabajo.	1	2	3	4	5
25	Tengo ganas de cambiar de trabajo.	1	2	3	4	5
26	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	1	2	3	4	5
27	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	1	2	3	4	5
28	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 5: EXCESO DE DEMANDAS LABORALES					
29	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	1	2	3	4	5
30	Son excesivas las tareas a realizar	1	2	3	4	5
31	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.	1	2	3	4	5
32	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.	1	2	3	4	5
33	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	1	2	3	4	5
34	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 6: DEMÉRITO PROFESIONAL					
35	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	1	2	3	4	5
36	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	1	2	3	4	5
37	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	1	2	3	4	5
38	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Consentimiento informado

El presente estudio tiene como título: **RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023**, con el objetivo de *Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en personales de la salud del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac 2023*. El tiempo estimado para la entrevista será aproximadamente de 20 minutos.

- **Riesgos y beneficios:** El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante no recibe ningún beneficio.
- **Compensación:** No se dará ninguna compensación económica por participar.
- **Confidencialidad:** El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe, se hará uso de un seudónimo y los resultados serán utilizados solo con fines académicos.
- **Participación voluntaria:** La participación es estrictamente voluntaria.
- **Derecho de retirarse del estudio:** El participante tendrá el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.

Si desea participar, favor de llenar el talonario de autorización.

AUTORIZACION

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha absuelto mis dudas.

Yo. _____,

Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el presente estudio. Así mismo, dejo constancia que he recibido una copia de este documento.

FIRMA INVESTIGADORA

FIRMA PARTICIPANTE

ANDAHUAYLAS, _____

Anexo 4. Base de datos

RIESGOS PSICOSOCIALES																				
N°	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS					CONTROL SOBRE EL TRABAJO					APOYO SOCIAL					COMPENSACIONES DEL TRABAJO			DOBLE PRESENCIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	3	1	3	4	3	3	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	2	3
2	3	4	2	1	1	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	1	1
3	5	4	3	3	1	4	3	3	4	1	4	2	3	4	3	3	3	2	3	1
4	4	1	1	2	5	5	2	2	3	3	4	1	4	4	4	2	5	3	1	2
5	5	2	3	1	3	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
6	5	2	3	1	3	5	5	5	1	4	5	1	5	1	3	1	5	1	1	1
7	5	3	3	1	2	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
8	5	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	1	5	1
9	5	3	1	1	5	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	1	5	3	2	1
10	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	5	3	5	2	3	3	3	2	3	1
11	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	2	3	3	3	5	2	4	3
12	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	1	3	3	2	1	3	1	5	1
13	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	2	4	3	2	5	2	1	1
14	4	2	3	5	4	5	3	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	2
15	4	2	3	2	5	4	4	4	3	5	5	1	3	4	4	2	4	4	3	3
16	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	1
17	4	3	3	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1
18	5	2	1	1	1	4	4	3	2	5	5	1	4	5	5	3	2	5	1	1
19	4	2	3	3	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
20	4	2	2	3	5	3	5	3	4	3	5	3	1	2	3	3	1	1	3	2
21	3	1	4	1	3	5	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4
22	3	1	3	2	3	5	4	4	3	3	4	2	3	5	4	3	3	4	1	1
23	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1
24	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	2	3	3	3	5	2	4	3
25	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	1	3	3	2	1	3	1	5	1
26	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	2	4	3	2	5	2	1	1
27	4	2	3	5	4	5	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
28	4	2	3	2	5	4	4	4	3	5	5	1	3	4	4	2	4	4	3	3
29	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	1
30	4	3	3	1	5	5	4	4	3	4	5	1	4	5	5	4	4	4	2	1
31	4	2	3	5	4	5	3	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	2
32	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1
33	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	2	3	3	3	5	2	4	3
34	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	1	3	3	2	1	3	1	5	1
35	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	2	4	3	2	5	2	1	1
36	5	3	1	1	5	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	1	5	3	2	1
37	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	5	3	2	2	3	3	3	2	3	1
38	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3	5	2	4	3
39	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
40	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	2	4	3	2	5	2	1	1
41	4	2	3	5	4	5	3	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	2
42	4	2	3	2	5	4	4	4	3	5	5	1	3	4	4	2	4	4	3	3
43	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	2	3	3	3	5	2	4	3
44	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
45	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	5	3	2	2	3	3	3	2	3	1
46	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	2	3	3	3	5	2	4	3
47	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	1	3	3	2	1	3	1	5	1
48	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
49	3	1	3	2	3	5	4	4	3	3	4	2	3	5	4	3	3	4	1	1
50	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	5	3	2	2	3	3	3	2	3	1
51	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
52	4	1	4	2	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
53	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	2	4	3	2	5	2	1	1
54	4	2	3	5	4	5	3	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	2

		ESTRÉS LABORAL																																							
		DESGASTE EMOCIONAL										INSATISFACCIÓN POR LA RETRIBUCIÓN RECIBIDA					INSATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES LABORALES					FALTA DE MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO					EXCESO DE DEMANDAS LABORALES					DEMÉRITO PROFESIONAL									
N°		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1		3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
2		3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	
3		5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	5	5	4	4	4	
4		2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	4	3	4	4	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	
5		4	4	3	3	2	2	2	1	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	4	2	2	5	5	5	1	5	4	5	5	2	5	5	4	2	2	
6		4	4	3	3	2	2	2	1	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	4	2	2	1	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	2	
7		5	5	5	4	3	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	4	2	5	2	5	5	5	4	4	4	
8		4	4	5	3	2	2	2	2	4	3	2	4	5	5	4	5	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	2	2	2	
9		3	2	3	1	1	1	4	1	3	1	1	4	4	5	4	3	4	2	1	2	2	2	3	1	1	2	5	4	2	2	3	3	2	1	4	4	1	2	2	
10		3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	
11		4	4	5	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	
12		3	3	4	3	1	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	1	4	3	1	3	2	3	3	3	2	5	4	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	
13		2	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	1	5	1	5	2	4	1	5	4	2	3	3	3	1	3	4	4	3	5	5	
14		2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	5	5	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	1	2	2	4	4	1	3	2	2	1	2	4	4	1	2	2	
15		4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1
16		5	5	5	4	3	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	2	1	2	5	5	2	5	2	1	4	2	2	5	5	2	5	2	4	4	4
17		3	3	2	3	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	3	2	4	2	1	1	5	1	3	1	1	3	4	3	1	1	1	3	2	1	4	2	3	3	3	3
18		5	5	5	4	3	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	2	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19		4	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	1	5	4	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2
20		5	5	5	4	3	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	1	5	5	2	2	5	5	1	4	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4
21		4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2
22		3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3
23		4	4	5	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	1	4	2	2	3	3	4	3	4	5	2	5	5	5	
24		3	3	4	3	1	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	1	4	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3
25		2	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	1	5	1	5	2	4	1	5	4	2	3	3	3	1	3	4	4	3	5	5	
26		2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	5	5	4	4	3	4	4	2	1	1	5	4	1	2	2	4	4	1	3	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2
27		4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1
28		5	5	5	4	3	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1	2	5	5	3	2	5	1	4	5	2	2	5	5	2	4	4	4	4

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

