

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN
TRABAJADORES DEL CAP III METROPOLITANO ESSALUD–TRUJILLO-2021
GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Autor:

Lic. Rodríguez Quispe, Ingrid Aracelli

Lic. Vargas Castañeda, Liliana Judith

Jurado Evaluador:

Presidente: Barrantes Cruz Lucy Zenelia

Secretario: Rodríguez Sagastegui Mila Del Carmen

Vocal: Castillo Rivera Cecilia Evelyn

Asesor:

Mg. Zavaleta Justiniano, Betty Del Rosario

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2957-0595>

TRUJILLO, PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/11/30

DEDICATORIA

A **Dios**, por brindarme salud y las fuerzas necesarias para continuar en este proceso de mi anhelo objetivo.

A queridos **hijos y esposo que** son la fuente de mi inspiración y me impulsan a continuar mejorando día a día.

A mis **padres**, por su amor y apoyo incondicional. Además de inculcarme que el mejor conocimiento se puede obtener es el que se aprende por sí mismo.

Ingrid

A **Dios**, por brindarme salud y haber permitido llegar este momento tan importante en mi vida profesional.

A mis **hijos y esposo** por ser los pilares en mi vida y por compartir mis grandes momentos. Y a mis **padres** que, con su apoyo constante, pueda lograr mi anhelado objetivo profesional.

Liliana

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la segunda especialidad

Por su apreciado tiempo, aporte en conocimiento y experiencia compartida que nos brindaron para el desarrollo de nuestra investigación

A nuestra asesora Mg. Zavaleta Justiniano Betty del Rosario

Por el apoyo brindado durante la ejecución de la investigación

A todos los trabajadores que laboran en el CAP III Metropolitano.

Por su predisposición en responder los cuestionarios para el desarrollo del presente trabajo de investigación

Ingrid y Liliana

RESUMEN

Con la finalidad de determinar si existe relación entre los factores psicosociales con el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo, se realizó un estudio descriptivo de corte transversal en el cual se entrevistaron a 64 trabajadores del mencionado establecimiento de salud, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: uno relacionado al nivel de estrés y el otro a factores psicosociales. La prueba estadística utilizada fue el Chi cuadrado, fijando el nivel de significancia en $P < 0.05$. Se encontró que: el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo en el 2019 fue alto (48.4%). Los factores psicosociales de los trabajadores en estudio fueron: exigencias psicológicas desfavorable (64.1%), control sobre el trabajo desfavorable (51.6%), inseguridad sobre el futuro desfavorable (56.3%), apoyo social y calidad del liderazgo desfavorables (40.6%), doble presencia favorable (48.4%) y estima desfavorable (59.4%). Por último, los factores psicosociales exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro y estima se relacionaron significativamente con el nivel de estrés entre los trabajadores ($P < 0.001$).

Palabra claves: estrés laboral, factores psicosociales, personal de salud.

ABSTRACT

In order to determine if there is a relationship between psychosocial factors and the level of stress in the workers of the Metropolitan CAP III EsSalud of Trujillo, a descriptive cross-sectional study was carried out in which 64 workers of the mentioned health establishment were interviewed. to whom two questionnaires were applied, one related to the level of stress and the other to psychosocial factors. The statistical test used was the Chi square, setting the significance level at $P < 0.05$. It was found that: The level of stress in the workers of the CAP III Metropolitan EsSalud of Trujillo in 2019 was high (48.4%). The psychosocial factors of the workers under study were: unfavorable psychological demands (64.1%), unfavorable control over work (51.6%), unfavorable insecurity about the future (56.3%), unfavorable social support and quality of leadership (40.6%), double favorable presence (48.4%) and unfavorable estimate (59.4%). Finally, the psychosocial factors psychological demands, control over work, insecurity about the future and esteem were significantly related to the level of stress among workers ($P < 0.001$).

Keywords: work stress, psychosocial factors, health personnel.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, someto a vuestra consideración la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DEL CAP III METROPOLITANO ESSALUD–TRUJILLO-2021, luego de haber culminado mis estudios en esta casa superior, donde me formé profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo realizado con el propósito de obtener el título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con Mención en Salud Ocupacional es producto de una investigación ardua y constante con la finalidad de tener una visión más amplia de la problemática del estrés laboral en los trabajadores de salud, situación con gran repercusión en la salud física, social y mental de los profesionales.

Atentamente.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE TABLAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	1
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.2.1. General	4
12.2. Específicos	4
II MARCO DE REFERENCIA	5
2.1. MARCO TEÓRICO.....	5
2.2 ANTECEDENTES	11
2.3.MARCO CONCEPTUAL	14
2.4. HIPOTESIS	14
2.5. VARIABLES. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	14
III MATERIAL Y METODOS	17
3.1. Tipo y nivel de investigación	17
3.2. Población y muestra de estudio	17
3.2.1. Universo:.....	17
3.2.2. Población en estudio:.....	17
3.2.3. Criterios de Selección:	17
3.2.4. Muestra:.....	17
3.3 . Diseño de investigación:	17
3.4 Técnicas, métodos e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procesamiento de datos.....	20
IV . RESULTADOS.....	22
4.1.Descripción de Resultados	22
4.2.Docimasia de hipótesis.....	25

V. DISCUSIÓN	26
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34
ANEXOS	40

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de estrés de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud. Trujillo. 2019.	22
Tabla 2	Factores psicosociales de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud. Trujillo. 2019	23
Tabla 3	Relación entre el nivel de estrés y los factores psicosociales de los trabajadores del trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud. Trujillo. 2019	24

I. INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

a. Descripción de la realidad problemática

Desde hace algunos años, el estrés laboral es un problema de salud ocupacional que ha impulsado la realización de diversas investigaciones, debido a que se le atribuye efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores¹; reportándose que el estrés laboral está relacionado con el 70% de las visitas al médico y con el 85% de las enfermedades graves. Por otro lado, muchos empleados adoptan hábitos poco saludables como el alcohol, los analgésicos recetados y otras sustancias para hacer frente al estrés².

Así mismo se reporta que el estrés conjuntamente con la depresión y la ansiedad, ocasionan discapacidad, incremento de los costos en salud, ausentismo laboral; constituyendo un gran problema de salud pública sobre todo en los países subdesarrollados³. Al respecto, se señala que los trabajadores estresados incurren en costos de atención médica dos veces más altos que otros empleados. Así mismo se pierden 12,8 millones de días de trabajo al año debido al estrés, la depresión o la ansiedad relacionados con el trabajo; por último el ausentismo en el lugar y las consecuencias de las enfermedades relacionados con el estrés repercuten negativamente en la economía de la empresa².

A nivel mundial, el estrés relacionado con el trabajo es un gran problema, según una Encuesta recientemente realizada 83% de los trabajadores estadounidenses manifiestan estrés laboral⁴. De igual forma, se señala que en el 2020, de los adultos británicos con empleo, 79% suele experimentar estrés relacionado con el trabajo⁵. En América latina la prevalencia de estrés laboral ha sido poco estudiada, en el 2019 se realizó una encuesta entre la población laboral de seis países de Latinoamérica, encontrando que Venezuela fue el país con mayor nivel de estrés (63%),

seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%); los países con menores porcentajes de estrés fueron Perú (29%) y Colombia (26%)⁶.

Algunas profesiones son inherentemente más estresantes que otras, señalándose que las profesiones sanitarias se encuentran entre las primeras seis más estresantes, debido al tipo de tareas y responsabilidades requeridas en este tipo de profesiones⁷. En tal sentido, el hospital constituye uno de los entornos laborales más estresantes, en donde diversos profesionales se enfrentan diariamente a situaciones difíciles y riesgosas; sobre todo cuando se encuentran trabajando en ambientes inadecuados o ante relaciones interpersonales conflictivas.

La magnitud del estrés laboral entre los profesionales de la salud oscila entre el 27 y el 87,4%^{8,9}. Los estudios realizados en Etiopía entre profesionales de la salud también mostraron que entre el 37,8 y el 68,2 % de los profesionales de la salud tenían estrés laboral^{10,11}. En Holanda, Blekemolen J. et al., en el 2016 reportan que la frecuencia de estrés en el trabajo entre trabajadores sanitarios es del 22%¹². En Colombia, Sarsoza K. et al, en el 2018 reportan una frecuencia de 21.2% de nivel de estrés alto entre el personal de salud¹³.

Existen diversos factores que se asocian o influyen en la ocurrencia del estrés laboral, entre los que se encuentran los factores psicosociales, los cuales comenzaron a ser estudiados por presentar fuerte relación con el estrés laboral en la decana de los 70¹⁴. Según el Ministerio de salud, los factores psicosociales “son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo”¹⁵.

A nivel local, la ciudad de Trujillo cuenta con el Centro de Atención Primaria Metropolitano III, establecimiento de salud perteneciente al Seguro Social, que brinda atención a un considerable grupo poblacional; sin embargo carece de infraestructura adecuada y de recursos humanos

suficientes; condiciones con repercusiones laborales que ameritan ser estudiadas.

Cabe señalar que no siempre los factores psicosociales constituyen un riesgo para la ocurrencia de estrés laboral, de allí la necesidad de estudiar esta relación, a fin de tomar acciones preventivas y evitar las repercusiones trae consigo el estrés laboral tanto para la institución, pacientes y el mismo personal de salud.

b. Formulación del problema

¿Existe relación entre los factores psicosociales con el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019?.

c. Justificación del estudio

Considerando la literatura revisada, la investigación se justifica por ofrecer la posibilidad de explorar el estrés laboral en un escenario de salud e identificar los factores psicosociales relacionados y poder analizar los resultados en la realidad nacional e internacional, el cual se realiza con el fin de fundamentar las variables consideradas en la investigación.

La justificación práctica también es explícita teniendo en cuenta la práctica de la gestión en salud, sabiendo que el estrés al que se expone el personal de salud se debe a que están presentes factores psicosociales, se pueden realizar actividades de mejora con estos profesionales para tengan más control en las tareas que desarrollan, lo que hacen, o la intensidad de trabajo que tienen. Esto tendrá una gran repercusión en la calidad de la atención al paciente y la calidad del servicio ofrecido por el centro de atención primaria a todos los usuarios.

Según el alcance metodológico, la tesis es justificada debido a que se considera dos instrumentos para recolectar datos: el cuestionario referido a factores de riesgo psicosocial y la encuesta sobre estrés laboral, validado para ser usado con profesionales de la salud. Estos instrumentos serán aplicados por otros investigadores que deseen estudiar las mismas variables, pero en diferentes contextos o para contrastar las variables de

estudio. Además, se realiza con el fin de considerar los aspectos metodológicos referidos a los estudios correlacionales.

En cuanto a su justificación social, los profesionales de la salud que trabajan en el CAP III Metropolitano se encuentran inmersas situaciones diferentes que afectan la calidad de la atención que recibe el paciente, por lo que necesitan tener conocimientos, destrezas y habilidades que ayuden a resolver problemas en el aspecto afectivo y de manera eficiente a los pacientes, contribuyendo así a restablecer la salud de las personas que componen la sociedad. Además, servirá de base para justificar el desarrollo de otras investigaciones que consideren las mismas variables en estudio.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. General

Determinar si existe relación entre los factores psicosociales con el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019.

12.2. Específicos

- Establecer el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019.
- Identificar los factores psicosociales de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019.

II MARCO DE REFERENCIA

2.1. MARCO TEÓRICO

El estrés es una reacción fisiológica originada por alguna realidad difícil ya sea física o emocional por cuanto el organismo responde con diversas reacciones de defensa. Con frecuencia este mecanismo de defensa de tensión constante exige al cuerpo a dar el máximo lo que a la larga genera algún tipo de problema de salud. Según la Asociación Americana de Psicología, el estrés es una enfermedad emergente que se incrementa cada año y que se percibe de manera diferente tanto en hombres como en mujeres¹⁶.

La respuesta al estrés está mediada por una interacción compleja de mecanismos nerviosos, endocrinos e inmunitarios que implica la activación del eje simpático-adreno-medular, el eje hipotálamo-pituitario-suprarrenal (HPA) y el sistema inmunitario. Cabe señalar que esta respuesta es adaptativa inicialmente, a fin de preparar el cuerpo para manejar los desafíos presentados por un desafío ambiental interno o externo. Pero si la exposición a un estresor es real o percibida como intensa, repetitiva o prolongada, la respuesta al estrés se vuelve desadaptativa y perjudicial para el organismo¹⁷.

Son diversas las reacciones que el estrés puede ocasionar e involucra síntomas físicos, psicológicos, biológicos y/o conductuales. Entre los síntomas físicos se encuentran elevación de la presión arterial, pulso acelerado, respiración de Cheyne Stokes, dolor de cabeza y músculos tensos. Los parámetros biológicos consisten principalmente en variables inmunológicas, como la activación de las células T, la disminución de la inmunoglobulina A (IgA) y el aumento de la secreción de cortisol. Mientras que los síntomas de salud mental incluyen irritabilidad, tensión, conductas agresivas, falta de concentración y trastornos del sueño, la percepción y la memoria¹⁸.

Según el tipo, el momento y la gravedad del estímulo aplicado, el estrés puede ejercer varias acciones en el cuerpo que van desde alteraciones en la homeostasis hasta efectos que amenazan la vida y la muerte. Por otro lado, el estrés puede ser un factor desencadenante o agravante de muchas

enfermedades y condiciones patológicas; entre las que se señalan: fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, enfermedades musculoesqueléticas o problemas de salud mental, como ansiedad o depresión¹⁹. El desarrollo de tales problemas de salud física y mental también puede dar lugar a bajas por enfermedad prolongadas o ausentismo y disminuciones en la calidad del trabajo, el rendimiento y la productividad; también puede amenazar la salud y la seguridad de los trabajadores²⁰.

El estrés relacionado con el trabajo se define como "una reacción dañina que las personas tienen ante las presiones y demandas indebidas que se les imponen en el trabajo"²¹. El diagnóstico del estrés laboral surge en 1926, cuando Hans Selye, estudiante de medicina, descubrió en algunos pacientes síntomas similares, como agotamiento, astenia, falta de apetito y bajo peso. Esta realidad lo llevó a estudiar el tema con mayor profundidad, decidiendo denominar a esta sintomatología como síndrome de estar enfermo²².

Posteriormente, sus investigaciones fueron complementadas con estudios de laboratorio en donde encontró un aumento en las hormonas suprarrenales, por lo que varió el concepto anterior a estrés biológico, el cual puede producirse por demandas sociales. Luego de este estudio se empezó a hablar del concepto de estrés laboral, para comprender que las demandas externas e internas de las organizaciones puedan generar malestar en el trabajador en las esferas psíquica y fisiológica²².

El trabajo es la actividad más común a todos los habitantes del planeta y la mayor fuente de desarrollo y bienestar económico, personal y social en cualquier comunidad²³. Esencialmente, el estrés en el lugar de trabajo puede ser el resultado de la exposición a una variedad de factores estresantes en el trabajo y parece surgir cuando las personas intentan manejar sus responsabilidades, tareas u otras formas de presión relacionadas con sus trabajos y encuentran dificultades, tensión, ansiedad o preocupación. en este intento. Los factores estresantes en el trabajo pueden tomar diferentes formas según las características del lugar de trabajo y pueden ser exclusivos de una organización o industria²¹.

EL concepto de factor psicosocial es el más nuevo, solo hasta siglo XX, en el año de 1984, la OIT hace su reconocimiento como factores predisponentes en el trabajo, asociado a factores sociales que influyen en la conducta y en la salud de los trabajadores de una manera positiva y negativa²⁴.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha considerado que los factores psicosociales son determinantes para padecer enfermedades de tipo profesionales y es así que se definen como condiciones latentes para desarrollar un ambiente laboral poco acorde para la organización del trabajo, contenido del puesto, realización de la tarea e incluso con el entorno, pueden ser propicios para el desarrollo no adecuado de la actividad laboral, repercutiendo en el buen vivir del individuo y su entorno²⁴.

Por otro lado, para la OIT, los factores psicosociales son las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo²⁵.

La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores²⁶.

Uno de los instrumentos que se viene utilizando para estudiar a los factores psicosociales lo constituye el Cuestionario CoPsoQ-istas21, el cual comprende seis dimensiones psicosociales. Siendo una de ellas, las exigencias psicológicas las cuales surgen de la cantidad de trabajo diario que se realiza; además se encuentran estrechamente relacionada con el ritmo y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación,

aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial o con la inadecuación de la tecnología, materiales o procesos de trabajo²⁷.

La segunda dimensión lo constituye el control sobre el trabajo, y se refiere en centra en la relación a la salud. Para ello se habla de dos indicadores: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo²⁷.

La inseguridad sobre el futuro es la tercera dimensión y se refiere básicamente a la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo o sobre las condiciones de trabajo. Otra dimensión es el apoyo social y calidad de liderazgo, se debe tener en cuenta que el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que necesitamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización²⁷.

La quinta dimensión es la doble presencia, siendo definida como las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta. Por último se tiene a la estima o reconocimiento que es definida como la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo²⁷.

Cabe precisar que los factores psicosociales son considerados en muchas ocasiones como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas. Cuando estos factores son positivos, es porque las condiciones organizacionales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales y los niveles altos de

satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Así, la toma de conciencia por parte de los empleadores de las ventajas que da una acertada cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral que contribuyan a la salud, generan el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional²⁵.

Desde hace mucho tiempo, se ha buscado explicar la relación entre las condiciones del trabajo con la salud de los empleados; es así como surgen tres enfoques que se superponen y que señalan como desencadenante de las alteraciones de la salud a la presencia de estrés laboral. El primero, denominado enfoque técnico concibe al estrés derivado del trabajo como una característica nociva del entorno, en términos de carga, exigencias o elementos amenazantes. El enfoque fisiológico señala que el estrés es un síndrome fisiológico generalizado e inespecífico cuyo origen es la activación de sistemas neuroendocrinos en respuesta a estímulos dañinos. Por último, el enfoque psicológico establece que el estrés resulta de la interacción entre la persona y el entorno, mediados por los procesos cognitivos y las reacciones emocionales en las que se dan estas interacciones²⁸.

Cabe mencionar que si bien el estrés laboral se ha convertido en un problema de salud ocupacional, los problemas causantes directos del estrés laboral son susceptibles de ser prevenidos, debido a que los factores que determinan el estrés son parte de las condiciones del trabajo²⁹; por lo que es necesario se fomente la promoción de la salud en el lugar de trabajo, debiendo ser esta integral e incluyendo factores psicosociales y organizacionales.

Sin embargo, cabe señalar que la promoción de la salud en el trabajo todavía se constituye en un desafío por desplegar, se realiza de forma limitada en los diversos escenarios laborales formales, limitando su accionar solo al lugar de trabajo y con acciones puntuales y fragmentadas, frecuentemente individuales, lo que reduce su campo de acción²⁷.

La presente investigación toma como referente teórico al modelo de promoción de la salud de Nola Pender, quien trabaja los conceptos de persona,

ambiente, enfermería, salud y enfermedad con un factor común entre ellos: la búsqueda de comportamientos para el mantenimiento y restauración de la salud³¹.

El modelo establece tres grandes componentes: las características y experiencias individuales, las cogniciones y afectos relativos a la conducta específica y un resultado conductual, los cuales pueden enfocarse a los trabajadores³¹.

Dentro del primer componente se encuentran los factores personales comprenden los factores biológicos como la edad, sexo, así como los factores psicosociales, que se entiende como todas aquellas interacciones entre la concepción, organización y modelo de gestión, contenido del trabajo, diseño y realización de las tareas, así como las condiciones ambientales, sociales y las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores. Este factor viene transformándose en los últimos años por las nuevas dinámicas en los entornos laborales, que crean factores de riesgo psicosociales por una interacción fallida entre el trabajo, el ambiente y las condiciones de la organización. Dentro de este grupo también se encuentran los factores socioculturales que incluye el estrato socioeconómico, las creencias y la cultura, que afectan la adopción de comportamientos promotores de salud³¹.

El segundo componente de la teoría corresponde a las cogniciones y afectos relativos a una conducta específica, que atañen a las acciones, sentimientos, emociones y creencias específicas que influyen de manera directa en los comportamientos de promoción de la salud. Forman parte de este componente los beneficios percibidos por la acción, las barreras percibidas para la acción, la autoeficiencia percibida, el afecto relacionado con el comportamiento y las influencias interpersonales y situacionales. Elementos que en consonancia con el modelo de condiciones laborales se asocian con las condiciones personales y con las condiciones intralaborales³¹.

El tercer y último componente del modelo propuesto es la adopción de un compromiso para un plan de acción, primordial durante todo el proceso de

trabajo, ya que constituye la base para el resultado final deseado; en este influyen las demandas y preferencias inmediatas. Las demandas se corresponden con conductas de bajo control para la acción, puesto que se vinculan con aspectos como el trabajo y el cuidado de la familia, situaciones que los trabajadores muy pocas veces pueden controlar ³¹.

2.2 ANTECEDENTES

Mina A. et al.³² (Indonesia, 2022) con el objetivo de establecer qué factores causan estrés en las enfermeras que laboran en un Hospital de Indonesia, recopilaron la información de 50 enfermeras a través de un cuestionario. Encontrando una frecuencia de estrés laboral de 61.8%. Las características de las enfermeras con nivel de estrés fueron: edad 21 a 40 años (87,3%), sexo femenino (85,5%), nivel educativo Diplomado Enfermeras (74,5%), período de trabajo \leq 5 años (60,0%), condición de funcionarios públicos (54,5%), estado civil casado (76,4%) y trabajaban en sala interna (30,9%), con un tipo de personalidad extrovertida (70,9%). El análisis bivariado mostró que los estresores que se asociaron significativamente con el estrés fueron: apoyo y organización.

Moyano P. et al.³³ (Ecuador, 2022) con la finalidad de analizar la influencia de factores psicosociales de riesgo en el clima y estrés laboral de los trabajadores de un hospital básico en la ciudad de Ambato, en Ecuador. Realizaron un estudio no experimental, transversal y prospectivo; entrevistando a 152 trabajadores. Se halló que solamente 40.5% de los profesionales consideraron su clima laboral como satisfactorio. La inseguridad sobre el futuro y el apoyo social/calidad de liderazgo, fueron las subvariables que se asociaron significativamente con el estrés y el clima laboral.

Odonkor S. et al.³⁴ (Ghana, 2021) con el objetivo de determinar el nivel de estrés y los factores asociados entre los trabajadores de la salud en el oeste de Ghana. Se realizó un estudio transversal aplicando 400 cuestionarios a profesionales de la salud. Los resultados muestran que el 69,5% de los encuestados estaban estresados. La prevalencia de estrés fue mayor entre las mujeres. Además se halló una asociación significativa entre la edad, el estado

civil, la carga de trabajo y la formación académica y los niveles de estrés entre los encuestados.

Suarez R. et al.³⁵ (Nicaragua, 2020) con el propósito de estudiar el estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo, planificaron un estudio explicativo en el cual entrevistaron una muestra aleatoria de 20 trabajadores del Centro de Salud Adán Barillas Huete del municipio de Juigalpa, departamento de Chontales. Los hallazgos demostraron que 55% del personal de salud siempre y casi siempre han experimentado estrés y 45% algunas veces. La prueba estadística aplica no demostró asociación significativa entre el estrés y las condiciones laborales: limpieza del área, iluminación y el ruido. Concluyéndose que estas condiciones laborales no influyen en el estrés laboral.

Delgado S. et al.³⁶ (Ecuador, 2020) con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral entre los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo, diseñaron un estudio correlacional en el que participaron 98 profesionales de la salud. Se halló que 98% de los entrevistados mostraron niveles *medio* y *alto* de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como *regular*. La prueba estadística aplicada permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laboral.

Ceballos P. et al.³⁷ (Chile, 2019) con el fin de estudiar la percepción del estrés según el perfil sociodemográfico, variables laborales y condiciones ambientales de trabajo. Realizaron un estudio con diseño transversal, en donde participaron 105 trabajadores entre enfermeros/as y técnicos de enfermería de la Atención Primaria en salud de una comuna del centro sur de Chile. Se encontró que la frecuencia de estrés de nivel alto entre los profesionales entrevistados fue del 23.6%. Existiendo relación significativa entre el estrés y variables biosociodemográficas, variables laborales y con las condiciones ambientales.

Velásquez F. et al.³⁸ (Ecuador, 2017) con la finalidad de investigar la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral entre trabajadores de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila. Realizaron un estudio observacional de tipo

transversal, aplicando dos instrumentos a 167 profesionales entre médicos y enfermeras de distintos servicios del hospital. Se encontró que 71.9% de los entrevistados mostraron nivel de estrés percibido, de los cuales 57.5% tuvieron nivel de estrés bajo y el 14.4% nivel alto. Así mismo, se demostró que los profesionales con estrés mostraron una leve disminución en su desempeño laboral ($P=0.000$).

Anicama E. et al.³⁹ (Perú, 2020) con el objetivo de conocer la frecuencia de estrés laboral en los trabajadores de una IPRESS, realizaron un estudio descriptivo, aplicando un cuestionario a 91 trabajadores de la Institución Prestadora de Servicios de la Salud San Jerónimo del Cusco. Encontrando que el nivel de estrés que predominó fue el nivel medio (74.39%) seguido del nivel alto (21.95%) y bajo (3.66%). Así mismo, hallaron que 56.1% de los trabajadores mostraron nivel medio de presión de trabajo y 57.3% tuvieron nivel medio de factores de realización personal.

Luque L.⁴⁰ (Perú, 2020) con la finalidad de estudiar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, realizó un estudio descriptivo correlacional en el cual entrevistaron a 60 enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Se halló que el 93.3% de las profesionales entrevistadas mostraron nivel moderado de los factores psicosociales. El 70% de las enfermeras tuvieron nivel de estrés moderado. En relación con los factores en estudio todos tuvieron un nivel moderado con un 88.3% en demandas del trabajo, 83.3% de control en el trabajo, 88.3% en el liderazgo en el trabajo, 81.7% en recompensas del trabajo. Existiendo relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral; también hubo relación significativa entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral.

Mosqueira C⁴¹. (Trujillo, 2018) con la finalidad de “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de cuidado de enfermería al niño/a hospitalizado en emergencia, estudiaron una muestra de 23 enfermeras (os) de emergencia del Hospital Belén de Trujillo; encontrando un nivel de estrés medio en el 73,9% de la muestra, mientras que el 26,1% mostraron un nivel bajo.

Rodríguez M. et al⁴². (Trujillo, 2015) al realizar un estudio titulado “Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Trujillo”, entrevistaron a 25 enfermeras del servicio de emergencia; hallando que el nivel de estrés laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo fue bajo en el 47%, mientras que el 53% mostro nivel alto.

2.3.MARCO CONCEPTUAL

Estrés: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción»⁴³.

Estrés laboral: es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias⁶.

Factores psicosociales: “Consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”⁴⁴.

2.4. HIPOTESIS

2.4.1 Hipótesis de trabajo o investigación (H_i)

Los factores psicosociales se relacionan con el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019.

2.4.2 Hipótesis nula (H_o)

Los factores psicosociales no se relacionan con el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019.

2.5. VARIABLES. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.5.1 Tipos de variables

2.5.1.1 Variables Dependiente: Nivel de estrés

- **Definición operacional:** Se registrará según la puntuación obtenida del cuestionario nivel de estrés laboral.
- **Escala de medición de variable:** ordinal
- **Indicador:** Según información registrada en la encuesta.
- **Categorización:**
 - Nivel de estrés laboral bajo (38 - 88)
 - Nivel de estrés laboral medio (89 - 139)
 - Nivel de estrés laboral alto (140- 190)
- **Índice**
 - Alto (140 – 190)
 - Medio (89 - 139)
 - Bajo (38 – 88)

2.5.1.2 Variable Independiente: Factores psicosociales

- **Definición operacional:** Se registrará según la puntuación obtenida del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- **Escala de medición de variable:** ordinal
- **Indicador:** Según información registrada en la encuesta.
- **Categorización:**
 - 1 Favorable
 - 2. Neutral
 - 3. Desfavorable

- **Índice:**

Exigencias psicológicas	Favorable (0-7) Neutral (8-11) Desfavorable (12-24)
Control sobre el trabajo.	Favorable (26-40) Neutral (19-25) Desfavorable (0-18)
Inseguridad sobre el futuro.	Favorable (0-4) Neutral (5-9) Desfavorable (10-16)
Apoyo social y calidad del liderazgo	Favorable (32-40) Neutral (25-31) Desfavorable (0-24)
Doble presencia	Favorable (0-2) Neutral (3-6) Desfavorable (7-16)
Estima.	Favorable (13-16) Neutral (10-12) Desfavorable (0-9)

III MATERIAL Y METODOS

3.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo: Descriptivo, correlacional y transversal. (Hernández y col, 2015).

Nivel: Básica porque estuvo destinada a lograr nuevos conocimientos sobre los fundamentos de hechos, sin buscar una aplicación particular.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Universo:

La población de estudio estuvo conformada por 64 trabajadores del Centro de Atención Primaria Metropolitano III – EsSalud, entre personal asistencial y administrativo.

3.2.2. Población objetivo:

La población de estudio estuvo comprendida por 64 trabajadores del Centro de Atención Primaria Metropolitano III – EsSalud de Trujillo que se encontraban laborando en el 2019.

3.2.3. Criterios de Selección:

Criterios de inclusión: Se incluyó a todo trabajador:

- Con participación voluntaria.
- Todo trabajador con contrato CAS o indeterminado.

Criterios de exclusión: Se excluyó a todo trabajador:

- Con inasistencia al trabajo por motivo de enfermedad o permiso.
- Con tiempo de ejercicio profesional menor de dos meses.

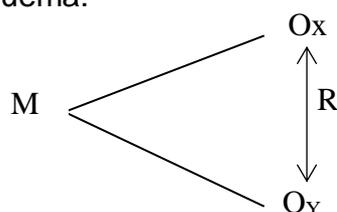
3.2.4. Muestra:

Teniendo en cuenta el pequeño tamaño de la población, no se utilizó muestra, trabajándose con la totalidad de los trabajadores.

3.3. Diseño de investigación:

Se utilizó el diseño transversal descriptivo descrito por Hernández et al., cuya finalidad de este diseño consiste en investigar, describir variables y analizarlas las variables siendo recolectadas en un solo momento y único tiempo.⁴⁵

Esquema:



M: Trabajadores del CAP III

O_x: Factores psicosociales

O_y: Estrés laboral.

R: Relación entre las variables

3.4 Técnicas, métodos e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Entrevista.

Procedimiento:

Inicialmente se solicitó el permiso al Director del Centro de Atención Primaria Metropolitano III EsSalud, Trujillo para la realización del presente trabajo de investigación. Una vez obtenido el permiso se procedió a entrevistar a todo el personal que se encontraba laborando en la mencionada institución, quienes tuvieron que responder dos instrumentos: uno relacionado al estrés laboral y el otro a factores psicosociales, previo a ello cada profesional tuvo que firmar una hoja de consentimiento informado (Anexo 1).

Instrumentos:

En la presente investigación se aplicaron dos instrumentos:

1. **Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Copsoq-Istas 21).** Este instrumento comprende 38 reactivos diseñados para valorar la exposición de los empleados a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud en el trabajo de naturaleza

psicosocial: (a) exigencias psicológicas, (b) control sobre el trabajo, (c) inseguridad sobre el futuro, (d) apoyo social y calidad del liderazgo, (e) doble presencia y (f) estima.

Cada una de las 6 dimensiones del Copsoq-Istas 21 incluye una escala de respuesta de cinco puntos, tipo Likert con valores ubicados entre el 0 (ninguna exposición al factor) y 4 (total exposición al factor). (Anexo 2) Las puntuaciones de las dimensiones se clasifican en la siguiente tabla:

Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
1 Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2 Control sobre el trabajo		De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3 Inseguridad sobre el futuro		De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4 Apoyo social y calidad de liderazgo		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5 Doble presencia		De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6 Estima		De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

Cuestionario de estrés laboral: instrumento elaborado por Hernández, Ortega y Reidl en el 2012, que fue modificado en el 2018 por Abanto Y. Consta de 38 ítems agrupado en 6 dimensiones: Desgaste emocional (11 ítems), insatisfacción por la retribución recibida (6 ítems), insatisfacción por las condiciones laborales (5 ítems), falta de motivación para el desempeño (6 ítems), exceso de demandas laborales (6 ítems) y el demérito profesional (4 ítems). Con respuestas de cinco puntos de medición: Siempre (5 pts.), muchas veces (4pts.), a veces (3pts.), pocas veces (2pts.) y nunca (1pto.) (Anexo 3)

La puntuación de las dimensiones se especifica en la siguiente tabla:

Dimensión	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

La puntuación permitió clasificar al estrés laboral en tres rangos:

- Nivel de estrés laboral bajo (38 - 88)
- Nivel de estrés laboral medio (89 - 139)
- Nivel de estrés laboral alto (140- 190)

Validez y Confiabilidad de los instrumentos:

Validez

Los instrumentos elaborados para esta investigación fueron validados mediante el juicio de expertos. Para ello los instrumentos fueron presentados a tres especialistas quienes tuvieron que emitir su juicio sobre el instrumento, dicha opinión o sugerencia de este fue plasmada en un documento con su firma respectiva (Anexo 4 y 5).

Confiabilidad:

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto, entrevistándose a 10 profesionales con características semejantes a la población en estudio. Los resultados obtenidos se utilizaron para aplicar la prueba de Alpha de Cronbach, la cual indicó que los instrumentos eran confiables (Anexo 4 y 5)

Instrumentos	Alpha de Cronbach
Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	0.854
Cuestionario de estrés laboral.	0.870

3.5. Procesamiento de datos

Luego de haber entrevistado a todos los trabajadores, toda la información de los instrumentos aplicados, fueron codificados y registrado en una base de datos en el programa SPSS versión 25.2. Posteriormente se realizó el análisis estadístico teniendo en cuenta los objetivos planteados. Los

resultados son presentados en tablas simples y dobles con frecuencia absolutas y relativas.

La contrastación de la hipótesis de investigación se realizó mediante la prueba no paramétrica de Chi cuadrado, fijando el nivel de significancia en $P < 0.05$, como estadísticamente significativo.

3.6. Consideraciones éticas

La presente investigación contó con el permiso de la institución, así como la aprobación del comité de ética de la Universidad Privada Antenor Orrego. Además, se tuvo en cuenta todos los principios bioéticos: autonomía, principio de beneficencia, principio de no maleficencia y principio de justicia.

IV . RESULTADOS

4.1.Descripción de Resultados

Tabla 1

Nivel de estrés de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud.
Trujillo. 2019.

Nivel de estrés	n°	%
Alto	31	48.4
Medio	12	18.8
Bajo	21	32.8
Total	64	100.0

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Tabla 2

Factores psicosociales de los trabajadores del CAP III Metropolitano
EsSalud. Trujillo. 2019

Factores psicosociales		n°	%
Exigencias psicológicas	Favorable	16	25.0
	Neutral	7	10.9
	Desfavorable	41	64.1
Control sobre el trabajo	Favorable	21	32.8
	Neutral	10	15.6
	Desfavorable	33	51.6
Inseguridad sobre el futuro	Favorable	23	35.9
	Neutral	5	7.8
	Desfavorable	36	56.3
Apoyo social y calidad del liderazgo	Favorable	22	34.4
	Neutral	16	25.0
	Desfavorable	26	40.6
Doble presencia	Favorable	31	48.4
	Neutral	7	10.9
	Desfavorable	26	40.6
Estima	Favorable	16	25.0
	Neutral	10	15.6
	Desfavorable	38	59.4

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Tabla 3

Relación entre el nivel de estrés y los factores psicosociales de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud. Trujillo. 2019.

Factores Psicosociales		Nivel Estrés						Total
		Alto		Medio		Bajo		
		n	%	n	%	n	%	
Exigencias psicológicas ($X^2=60.092$; $p=0.000$)	Favorable	0	0.0	0	0.0	16	44.4	16
	Neutral	0	0.0	2	5.6	5	13.9	7
	Desfavorable	31	86.1	10	27.8	0	0.0	41
Control sobre el trabajo ($X^2=86.707$; $p=0.000$)	Favorable	0	0.0	1	2.8	20	55.6	21
	Neutral	1	2.8	8	22.2	1	2.8	10
	Desfavorable	30	83.3	3	8.3	0	0.0	33
Inseguridad sobre el futuro ($X^2=58.658$; $p=0.000$)	Favorable	0	0.0	3	8.3	20	55.6	23
	Neutral	1	2.8	3	8.3	1	2.8	5
	Desfavorable	30	83.3	6	16.7	0	0.0	36
Apoyo social y calidad del liderazgo ($X^2=2.516$; $p=0.642$)	Favorable	12	33.3	3	8.3	7	19.4	22
	Neutral	9	25.0	2	5.6	5	13.9	16
	Desfavorable	10	27.8	7	19.4	9	25.0	26
Doble presencia ($X^2=7.188$; $p=0.126$)	Favorable	12	33.3	6	16.7	13	36.1	31
	Neutral	4	11.1	3	8.3	0	0.0	7
	Desfavorable	15	41.7	3	8.3	8	22.2	26
Estima ($X^2=64.802$; $p=0.000$)	Favorable	0	0.0	0	0.0	16	44.4	16
	Neutral	0	0.0	5	13.9	5	13.9	10
	Desfavorable	31	86.1	7	19.4	0	0.0	38

Fuente: Instrumentos de recolección de datos.

4.2. Docimasia de hipótesis.

La hipótesis planteada fue la siguiente: “Los factores psicosociales se relacionan con el nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo. 2019”

Los resultados fueron confirmados aplicando la prueba de Chi cuadrado (X^2) cuyo valor fue de:

$X^2=60.092$ (P=0.000) Exigencias psicológicas.

$X^2=86.707$ (P=0.000) Control sobre el trabajo.

$X^2=58.658$ (P=0.000) Inseguridad sobre el futuro.

$X^2=2.516$ (P=0.642) Apoyo social y calidad de liderazgo.

$X^2=7.188$ (P=0.126) Doble presencia.

$X^2=64.802$ (P=0.000) Estima.

Confirmándose que de los seis factores psicosociales estudiados cuatro de ellos se relacionaron significativamente con el nivel de estrés. (P=0.000).

V. DISCUSIÓN

Al estudiarse el nivel de estrés entre los trabajadores del Centro de Atención Primaria (CAP) III Metropolitano EsSalud (**Tabla 1**) se encontró que 48.4% de los empleados presentaron nivel de estrés alto. Los hallazgos encontrados coinciden con lo descrito por Zanatta A. et al.⁴⁶ (Brasil, 2022) con la finalidad de establecer la prevalencia del estrés y su asociación con las características biosociales de los proveedores de salud del CAPS de una ciudad del interior del estado de Sao Paulo, Brasil, estudiaron una muestra de 193 proveedores de salud de 11 diferentes CAPS; encontraron que la prevalencia de estrés fue del 50.2%.

Por el contrario, difieren de lo descrito por Odonkor S. et al.³⁶ (Ghana, 2021) quienes con el objetivo de determinar el nivel de estrés entre los trabajadores de la salud en el oeste de Ghana, aplicaron 400 cuestionarios a profesionales de la salud encontrando que la prevalencia de estrés fue del 69,5%. Por su parte, Delgado S. et al.³⁸ (Ecuador, 2020) al evaluar el estrés entre 98 profesionales de la Red de Salud de Trujillo, hallaron que 98% de los entrevistados mostraron niveles *medio* y *alto* de estrés laboral.

A su vez, Velásquez F. et al.⁴⁰ (Ecuador, 2017) al estudiar el nivel de estrés entre 167 trabajadores de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila, encontraron que 71.9% de los entrevistados mostraron nivel de estrés percibido, de los cuales 57.5% tuvieron nivel de estrés bajo y el 14.4% nivel alto. Mientras que Anicama E. et al.⁴¹ (Perú, 2020) con el objetivo de conocer la frecuencia de estrés laboral en los trabajadores de una IPRESS, aplicaron un cuestionario a 91 trabajadores de la Institución Prestadora de Servicios de la Salud San Jerónimo del Cusco; hallando que el nivel de estrés que predominó fue el nivel medio (74.39%) seguido del nivel alto (21.95%) y bajo (3.66%).

En la presente investigación se encontró que casi la mitad de los trabajadores presentaban nivel de estrés alto (48.4%), cifra que refleja claramente lo que se vive diariamente en el mencionado establecimiento de

salud, en donde con frecuencia se observa que el trabajo es realizado de manera monótona; sin visualizarse un ambiente cordial.

Por otro lado, esta cifra es alarmante, ya que se trata de profesionales que brindan atención en salud a individuos que requieren recuperar su salud; por lo que es necesario que el profesional que los atiende se encuentre física y mentalmente sano. Frente a esta realidad, es fundamental que toda institución cuente con un área de seguridad y salud ocupacional, ya que este departamento se dedicaría a la vigilancia de la salud de los trabajadores, a mantener el bienestar tanto físico como mental, conservar el equilibrio psíquico, estabilidad laboral y familiar.

En la presente investigación los factores psicosociales fueron evaluados mediante el cuestionario CoPsoQ-istas 21, instrumento que permite estudiar seis dimensiones psicosociales, siendo estas clasificadas como favorable o no para la salud.

Al evaluarse los factores psicosociales de los trabajadores del CAP III Metropolitano (**Tabla 2**), se encontró que el 64.1% presentaban exigencias psicológicas desfavorable, 51.6% control sobre el trabajo desfavorable, 56.3% inseguridad sobre el futuro desfavorable, 40.6% apoyo social y calidad del liderazgo desfavorables, 48.4% doble presencia favorable y 59.4% estima desfavorable.

Los hallazgos encontrados coinciden con lo descrito por Cruz M, et al.⁴⁷ (Perú, 2017) quienes con la finalidad de estudiar la influencia de los factores psicosociales en la salud mental del personal sanitario, entrevistaron a 75 profesionales que laboran en el Policlínico de la policía Nacional del Perú Huaraz; encontrando que 59% tuvieron exigencias psicológicas desfavorables, 63% apoyo social y calidad de liderazgo desfavorable, 55% doble presencia desfavorable y 69% estima desfavorable.

Por su parte, Cárdenas J. et al.⁴⁸ (Perú, 2022) con el objetivo de determinar los factores de riesgos psicosociales en el Personal Asistencial del Hospital Sub

Regional de Andahuaylas, entrevistaron a 120 profesionales a quienes se les aplicó un cuestionario, encontrando que 65.8% mostraron exigencias psicológicas desfavorables, 82.6% control sobre el trabajo desfavorable, 99.2% apoyo social y calidad de liderazgo desfavorable y 87.8% doble presencia desfavorable.

Como se ha venido describiendo los factores psicosociales son condiciones presentes en el entorno laboral que pueden dar lugar a resultados positivos o negativos para la salud y el bienestar, así como también para la organización. En este sentido se puede observar que cuatro de los seis factores estudiados mostraron ser negativos para la salud y bienestar del trabajador presentando más del 50% condición desfavorable en las exigencias psicológicas, estima y control sobre el trabajo.

Los hallazgos encontrados nos permiten afirmar que estos factores constituyen factores de riesgo tanto para la salud del trabajador, equipo de trabajo y la organización misma. Así mismo, nos permite fundamentar la importancia de evaluar de manera periódica estos factores ya que su medición nos permite generar orientaciones y abordajes de estos factores, como organización, a través de la adopción de medidas de mejora que permitan fortalecer aquellos aspectos que pudiesen fomentar el bienestar y la salud, así como desarrollar acciones para disminuir y controlar este tipo de riesgos.

Se estudio la relación entre el estrés y los factores psicosociales entre los trabajadores del CAP III Metropolitano (**Tabla 3**) hallándose que las seis dimensiones que comprenden los factores psicosociales cuatro de ellos mostraron asociación significativa. El 86.1% de los trabajadores con nivel de estrés alto mostraron exigencias psicológicas desfavorables en comparación del 27.8% de aquellos que tuvieron nivel de estrés medio y de ningún trabajador con nivel de estrés bajo, hallándose diferencias significativas. El 83.3%, 8.3% y 0% de los trabajadores con nivel de estrés alto, medio y bajo respectivamente tuvieron control su el trabajo desfavorable; ($P < 0.001$). El 83.3% de los trabajadores con nivel de estrés alto y 16.7% con nivel de estrés medio tuvieron inseguridad sobre el futuro desfavorable, encontrándose diferencias

significativas. ($P < 0.001$). El 86.1% de los trabajadores con nivel de estrés alto y el 19.4% con nivel de estrés medio presentaron estíma desfavorable, hallándose diferencias significativas ($P < 0.001$).

Los hallazgos encontrados se asemejan a lo descrito por Moyano P. et al.³⁵ (Ecuador, 2022) quienes con la finalidad de analizar la influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral, entrevistaron a 152 trabajadores de un hospital básico; encontrando que la inseguridad sobre el futuro y el apoyo social/calidad de liderazgo, fueron las subvariables que mayor número de inferencias estadísticas tuvieron con el estrés laboral.

Del mismo modo, Luque L.⁴² (Perú, 2020) con la finalidad de estudiar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, realizaron un estudio descriptivo correlacional en el cual entrevistaron a 60 enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano; hallando que todos los factores en estudio todos tuvieron un nivel moderado con un 88.3% en demandas del trabajo, 83.3% de control en el trabajo, 88.3% en el liderazgo en el trabajo, 81.7% en recompensas del trabajo. Existiendo relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral.

De igual forma, Ceballos P. et al.³⁹ (Chile, 2019) al estudiar la percepción del estrés según el perfil sociodemográfico, variables laborales y condiciones ambientales de trabajo, en 105 trabajadores entre enfermeros/as y técnicos de enfermería de la Atención Primaria en salud de una comuna del centro sur de Chile; encontraron que existe relación significativa entre el estrés y variables biosociodemográficas, variables laborales y con las condiciones ambientales. Por el contrario, Suarez R. et al.³⁷ (Nicaragua, 2020) al estudiar el estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo, en una muestra aleatoria de 20 trabajadores del Centro de Salud Adán Barillas Huete del municipio de Juigalpa, departamento de Chontales. Hallaron que no hubo asociación significativa entre el estrés y las condiciones labores: limpieza del área, iluminación y el ruido.

Referirse a los factores psicosociales involucra hablar sobre las necesidades y expectativas de los trabajadores, el reconocimiento real y simbólico, el plan de

carrera y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es decir, es una interacción compleja con influencia positiva o negativa sobre la satisfacción laboral y el estado de salud de los trabajadores.

En este sentido los resultados encontrados muestran que el nivel de estrés alto entre los trabajadores se encontró relacionado significativamente a las dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro y estima que estuvieron presentes de manera desfavorable, es decir de forma negativa. Básicamente se puede afirmar que todo profesional que tenga gran volumen de trabajo con poco tiempo disponible para realizarlo no cuente con el apoyo de sus compañeros, no reciba buen trato profesional ni cuente con autonomía para realizar su trabajo; y además se encuentra preocupado por los cambios en las condiciones de trabajo tiene gran probabilidad de padecer estrés laboral.

Frente a esta realidad surge la promoción de la salud en el trabajo. Al respecto la OPS señala que: “la salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.”⁴⁹

Así mismo, se debe tener en cuenta lo que señala Nola Pender quien sostiene que lo más importante en el trabajo es la educación de la persona y sobre cómo debe cuidarse y llevar a cabo una vida saludable. Por lo que poner en práctica el modelo de promoción de salud de Nola Pender sería muy útil, ya que este programa tiene el potencial de incentivar comportamientos saludables, aumentar productividad, disminuir ausentismo, disminuir el uso de cuidados médicos costosos y disminución incapacidades⁵⁰.

Desde el modelo de salud de Nola Pender se ve el estrés como una respuesta dependiente de factores cognitivos y emocionales; por lo tanto, las experiencias de este varían de individuo a individuo. Para Pender N (2015)

refiere el lugar de trabajo como el que genera la mayor cantidad de estrés para las personas, siendo generado principalmente por: poco control sobre el ambiente laboral, estar atrapado en el medio de supervisores y clientes, estar poco preparado para el trabajo, poca claridad sobre las expectativas laborales, sentirse atrapado en un trabajo particular y pocas relaciones positivas entre trabajadores. Frente a ello se recomienda abordajes para el estrés e intervenciones que incrementen la resistencia al estrés; así como terapias complementarias para manejar el estrés⁵⁰.

CONCLUSIONES

1. El nivel de estrés en los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo en el 2019 fue alto (48.4%).
2. Los factores psicosociales de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud de Trujillo en el 2019 fueron: exigencias psicológicas desfavorable (64.1%), control sobre el trabajo desfavorable (51.6%), inseguridad sobre el futuro desfavorable (56.3%), apoyo social y calidad del liderazgo desfavorables (40.6%), doble presencia favorable (48.4%) y estima desfavorable (59.4%).
3. Los factores psicosociales exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro y estima se relacionaron significativamente con el nivel de estrés entre los trabajadores ($P < 0.001$).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la dirección del CAP III Metropolitano formar un comité de salud ocupacional para mantener una evaluación periódica a sus trabajadores sobre el nivel del estrés laboral. Invirtiendo en la prevención a través capacitaciones a cargo de profesionales del tema.
- Se recomienda la coordinación de la asistente social y el comité cívico con actividades donde favorezcan un entorno social saludable y cordial con actividades deportivas, caminatas y pasacalles.
- Realizar talleres con el área de psicología donde se enseñe a los trabajadores recursos de afrontamiento del estrés laboral, a fin de que los pongan en práctica y eviten las consecuencias que el estrés origina a la salud física y mental.
- Estimular el control y/o la satisfacción del trabajador por el producto final elaborado durante su actividad, con estímulos como entrega de diplomas y cartas de felicitaciones. Así mismo estimular su capacitación brindando facilidades para capacitaciones .

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte. 2019; 35 (1): 156-184.
2. Shortlister M. 69 Troubling Workplace Stress Statistics for 2022. Disponible en: <https://www.myshortlister.com/insights/workplace-stress-statistics>
3. Vergara R, Rios I. Estrés en la aviación, un problema de salud ocupacional que requiere una adecuada gestión de recursos de la tripulación: una revisión. I+D Tecnológico 2022; 18(1): 69-73. Disponible en: <https://doi.org/10.33412/idt.v18.1.3455>
4. The American Institute of stress. 40+ Worrying workplace stress statistics [2022]: facts, causes, and trends. Disponible en : <https://www.stress.org/workplace-stress#:~:text=83%25%20of%20US%20workers%20suffer,stress%20affects%20their%20personal%20relationships>.
5. La encuesta de estrés laboral del Reino Unido de 2020. [citado noviembre 2022]. Disponible en: <https://www.perkbox.com/uk/resources/library/2020-workplace-stress-survey>
6. Mejia C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2019; 28(3): 204-211.
7. Koinis A, Giannou V, Drantaki V, Angelaina S, Stratou E, Saridi M. The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mental-emotional Health. Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. Health Psychol Res. 2015; 3(1):1984. doi: 10.4081/hpr.2015.1984.
8. Pawlina M, Schnorr G. Prevalencia de estrés en trabajadores de la salud en el contexto hospitalario. Psychol Behav Med Open Access J. 2018; (0):15–21.
9. Onowhakpor A, Abdulkabir A, Okojie O. Estrés ocupacional: prevalencia, fuentes y mecanismos de afrontamiento entre médicos en una institución terciaria. TNHJ. 2018; 18: 34–44.

10. Birhanu M, Gebrekidan B, Tesefa G, Tareke M. La carga de trabajo determina el estrés en el lugar de trabajo entre los profesionales de la salud que trabajan en el hospital de referencia Felege-Hiwot, Bahir Dar, noroeste de Etiopía. *J Medio Ambiente Salud Pública*. 2018; 1.
11. Girma B, Nigussie J, Molla A. El estrés ocupacional y los factores asociados entre los profesionales de la salud en Etiopía: una revisión sistemática y un metanálisis. *BMC Salud Pública*. 2021; 539. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10579-1>
12. Blekemolen J, Hulshof C, Sluiter J. The Prevalence of Work-Related Stress Complaints among Healthcare Workers for the Disabled Participating in a Workers' Health Surveillance Program. *Occup Med Health Aff* 2016; 4:256. Doi: 10.4172/2329-6879.1000256
13. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*. 2018; 20(1): 44-52. Doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
14. Moreno B. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid Noviembre del 2010. p.4. Disponible en: http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301
15. Ministerio de Salud. DIGESA. Manual de Salud Ocupacional. Lima 2005. p. 27. El documento puede ser visto en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
16. Herrera D, Coria G, Muñoz D, Graillet O, Aranda G, Rojas F. et al. Impacto del estrés psicosocial en la salud . *Revista e Neurobiología*. 2017; 8(17): 220617.
17. Chu B, Marwaha K, Sanvictores T. Fisiología, Reacción al Estrés. [Actualizado el 12 de septiembre de 2022]. En: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): Publicación de StatPearls; 2022 ene-. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK541120/>
18. De la Fuente J, Peralta F, Martínez J, Sander P, Garzón A, Zapata L. Effects of Self-Regulation vs. External Regulation on the Factors and Symptoms of

- Academic Stress in Undergraduate Students. *Front. Psychol.* 2020; 11:1773. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01773.
19. Yaribeygi H, Panahi Y, Sahraei H, Johnston TP, Sahebkar A. The impact of stress on body function: A review. *EXCLI J.* 2017; 16:1057-1072. doi: 10.17179/excli2017-480.
 20. Ornek O, Esin M. Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health* 2020; <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
 21. Bhui K, Dinos S, Galant-Miecznikowska M, de Jongh B, Stansfeld S. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull.* 2016; 40(6):318-325. doi: 10.1192/pb.bp.115.050823.
 22. Barrera M, Chaparro C, Plazas L, Buitrago L. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá.* 2021; 8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
 23. Vieco G, Llanos R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *psicología desde el caribe.* 2016; 31(2).
 24. Luisa F. Becerra-Ostos, Daissy Quintanilla, Ximena A. Vásquez y Héctor F. Restrepo-Guerrero Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Rev. Salud Pública.* 20 (5): 574-578, 2018
 25. DS.005-TR-2013, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf.
 26. Congreso de la República. Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. 2022.

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

27. Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N, Molinero E. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.
28. Velasco A, Luna E, Saldaña C, Carrión A Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con desgaste psíquico. Actualidades en Psicología. 2021; 35(130): 115-130 <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades>.
29. Toita M. Factores psicosociales y estrés laboral en trabajadores de las unidades de cuidados intensivos neonatales de dos hospitales de Arequipa, Perú. Revista Postgrado Scientiarvm 2019; 5(1): 29 – 37.
30. Muñoz A. Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. Med Segur Trab (Internet) 2010; 56 (220): 220-225.
31. De Arco C, Puenayan Y, Vaca L. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. av.enferm. [Internet]. 2019 [cited 2022 Nov 27] ; 37(2): 227-236. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>.
32. Mina Bl ina Ayomi. Factors Affecting Nurses' Workplace Stress Inyowari Hospital of Sentani District, Jayapura. <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Social/article/view/451/1513>.
33. Moyano P, Noroña D, Vega V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Revista Médica Electrónica [Internet]. 2022 [citado 3 Nov 2022]; 44 (5). <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976>
34. Odonkor S, Adams S. Predictors of stress and associated factors among healthcare workers in Western Ghana. Heliyon. 2021;7(6) DOI 10.1016/j.heliyon.2021.e07223.

35. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*. 2020; 3(1): 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
36. Delgado S, Calvanapon F, Cardenas C. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*. 2020; 14(2): 11-18.
37. Ceballos P, Solorza J, Marín N, Moraga J, Gómez N, Segura F. Perceived stress among primary health care workers. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2019 [citado 2022 Nov 03]; 25: 5. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>.
38. Velásquez F, Villavicencio D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. [Tesis de Bachiller]. Perú: Universidad Católica; 2017. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
39. Anicama E, Carpio R. Estrés laboral en los trabajadores de una IPRESS, Cusco – 2020. [Tesis de Bachiller]. Perú: Universidad Autónoma de Ica. 2020. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1200>
40. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020. [Tesis de Bachiller]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2020. 72p.
41. Mosqueira C. Estrés laboral y calidad de cuidado de enfermería al niño/a hospitalizado en emergencia. [Tesis de titulación de segunda especialidad en Enfermería, con mención en Emergencia] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, 2018. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11775>
42. Rodríguez M, Bazán C. Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional docente Trujillo - 2015. [Tesis de especialidad] Trujillo: Universidad Privada Antenor

Orrego. 2015. Disponible en :
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1695/1/RE_ENFER_ESTRESLABORAL.ENFER-CALID.CUIDAD-ADULTO_TESIS.pdf

43. OMS. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo. 2010: 6(6): 53-56.
44. Verano R, Garabito C. Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. Revista gestión de las personas y tecnología. 2017; 24: 1-8.
45. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la Investigación. 4a ed. México: Editorial McGraw- Hill Interamericana; 2006. Cap.7. Pp. 208 – 211
46. Zanatta A, de Lucca SR, Sobral RC, Stephan C, Bandini M. Stress and coping among workers at psychosocial care centers in the interior of the state of Sao Paulo. Rev Bras Med Trab. 2020;17(1):83-89. doi: 10.5327/Z1679443520190300.
47. Cruz M, Chávez J. “Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal sanitario del policlínico de la policía nacional del Perú- Huaraz. 2017. [Pregrado]. Perú: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. 2018.
48. Cárdenas J, Reynaga B. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del Hospital Sub Regional De Andahuaylas, 2021. [Pregrado]. Perú: Universidad Tecnológica de los Andes. 2022.
49. Organización Mundial de la Salud. Entornos saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. contextualización, prácticas y literatura de soporte. Ginebra, Suiza. 2015.
50. Pender N, Murdaugh C, Parsons M. Health promotion in nursing practice (8a ed. New York USA: Pearson Education.

ANEXOS

ANEXO N° 01

	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA</p>
---	--

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Iniciales del nombre del participante: _____

1. Declaro que he leído la Hoja de Información sobre el estudio a realizarse.
2. Se me ha entregado una hoja de Consentimiento Informado para ser firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos de este.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que poseía.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento de este, por cualquier razón.

DOY NO DOY

Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto

Firma del participante/paciente

ANEXO N° 02



Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Copsoq-Istas 21).

Autores: Moncada S. et al.

A continuación, se le presenta una serie de enunciados, los cuales deberá de responder en forma sincera marcando con una **X** según crea correspondiente. Toda la información es estrictamente confidencial.

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas ISTAS 21 (CoPsoQ)	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15. ¿Tienen sentido tus tareas?					

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
18. Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19. Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					
20. Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
Preguntas ISTAS 21 (CoPsoQ)	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					
<p>Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...)</p> <p>Si vives solo o sola, no lo contestes, pasa directamente a la siguiente pregunta</p> <p>31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas - Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas - Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas - Sólo hago tareas muy puntuales - No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas 					
Preguntas ISTAS 21 (CoPsoQ)	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37. En mi trabajo me tratan injustamente					
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

ANEXO N° 03

	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA</p>
---	--

Cuestionario de estrés laboral

Autores: Hernández, Ortega y Reidl

Modificado: Abanto Y.

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al estrés laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Contesta de acuerdo con la siguiente escala:

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

Preguntas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL					
1. Termine agotado emocionalmente al final de la jornada.					
2. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.					
3. Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.					
4. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.					
5. Me enojo con facilidad en el trabajo					
6. Estoy anímicamente agotado por mi trabajo.					
7. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.					
8. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero					
9. Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad					
10. Me siento sin ganas de ir a trabajar					
11. Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo					
DIMENSION 2: INSATISFACCIÓN POR LA RETRIBUCIÓN RECIBIDA					
12. Es insuficiente la retribución (reconocimiento, incentivos, o premios, etc.) que recibo por mi esfuerzo					
13. Para ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.					

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

ANEXO N°04

	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA</p>
---	--

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento “Factores psicosociales del CAP III Metropolitano EsSalud”, fue evaluado mediante el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un coeficiente de 0,843 que pertenece al intervalo (0,81 – 1.0), por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta, o cual indica que el instrumento es confiable.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	122,20	380,029	-,166	,849
P2	122,13	363,267	,172	,844
P3	122,27	363,067	,197	,843
P4	122,80	333,743	,784	,827
P5	122,07	370,638	,088	,844
P6	123,87	378,838	-,229	,846
P7	122,07	370,352	,053	,847
P8	121,80	387,171	-,242	,856
P9	122,47	366,981	,105	,846
P10	121,73	356,352	,277	,841
P11	122,00	365,857	,113	,846
P12	122,40	338,543	,609	,831

P1 3	122,00	354,286	,460	,837
P1 4	121,67	376,810	-,071	,848
P1 5	121,93	347,495	,512	,835
P1 6	121,80	352,886	,514	,836
P1 7	121,27	373,352	,073	,844
P1 8	123,07	349,638	,539	,835
P1 9	122,60	356,400	,432	,838
P2 0	122,07	365,352	,150	,844
P2 1	122,47	352,410	,407	,837
P2 2	122,93	349,495	,519	,835
P2 3	123,00	376,000	-,055	,846
P2 4	122,40	358,686	,291	,841
P2 5	122,87	337,838	,597	,831
P2 6	122,73	354,781	,343	,839
P2 7	121,73	355,210	,466	,837
P2 8	122,47	348,981	,422	,837

P2 9	122,40	334,829	,553	,832
P3 0	122,13	339,838	,491	,834
P3 1	122,60	351,400	,390	,838
P3 2	122,13	333,838	,589	,831
P3 3	122,47	346,838	,479	,835
P3 4	122,20	324,457	,709	,826
P3 5	121,67	363,238	,234	,842
P3 6	122,20	369,600	,147	,843
P3 7	122,20	364,743	,172	,843
P3 8	122,40	352,829	,484	,836

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	38

De igual manera para el instrumento “Nivel de estrés de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud”, fue evaluado mediante el método de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un coeficiente de 0,879 que pertenece al intervalo (0,81 – 1.0), por lo que se puede decir que el instrumento tiene una fiabilidad de magnitud alta, o cual indica que el instrumento es confiable.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	134,80	328,171	,233	,879
P2	135,33	330,810	,261	,878
P3	135,33	322,238	,331	,877
P4	135,53	317,981	,491	,874
P5	135,00	315,000	,500	,873
P6	135,80	332,171	,261	,878
P7	134,93	333,638	,158	,879
P8	135,53	317,267	,433	,875
P9	134,73	334,638	,069	,882
P10	135,00	311,714	,605	,871
P11	135,27	315,638	,561	,872
P12	134,73	333,924	,092	,881
P13	135,47	322,838	,387	,876
P14	134,80	313,457	,679	,871
P15	134,80	309,886	,618	,871
P16	135,20	328,743	,268	,878
P17	134,80	305,314	,663	,869
P18	135,40	314,971	,402	,876
P19	135,27	338,210	,000	,882
P20	135,53	319,552	,518	,874
P21	135,40	314,829	,455	,874
P22	135,67	314,381	,609	,872
P23	135,33	335,095	,118	,880
P24	135,40	344,114	-,151	,885
P25	134,73	316,638	,500	,873
P26	135,33	303,524	,619	,870

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P27	135,20	320,171	,375	,876
P28	135,53	308,410	,630	,870
P29	135,53	313,695	,566	,872
P30	135,00	317,714	,521	,873
P31	135,33	306,238	,692	,869
P32	135,27	307,495	,523	,873
P33	135,07	331,924	,262	,878
P34	135,07	329,067	,372	,876
P35	134,13	336,981	,068	,880
P36	133,93	335,781	,224	,878
P37	133,80	342,029	-,287	,881
P38	134,13	341,410	-,080	,884

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	38

Para la validez se efectuó el proceso mediante la prueba de Pearson, se hizo el análisis de ítems, observándose que los datos de los ítems deben ser mayores a 0.21, considerando válido los instrumentos, el cual se muestra en el cuadro siguiente:

“Factores psicosociales del CAP III Metropolitano EsSalud”

ITEMS	RESULTADO	CONDICION
P1	0.254	VALIDO

ITEMS	RESULTADO	CONDICION
P2	0.245	VALIDO
P3	0.263	VALIDO
P4	0.811	VALIDO
P5	0.394	VALIDO
P6	0.294	VALIDO
P7	0.234	VALIDO
P8	0.412	VALIDO
P9	0.361	VALIDO
P10	0.350	VALIDO
P11	0.297	VALIDO
P12	0.658	VALIDO
P13	0.505	VALIDO
P14	0.251	VALIDO
P15	0.562	VALIDO
P16	0.555	VALIDO
P17	0.338	VALIDO
P18	0.582	VALIDO
P19	0.476	VALIDO
P20	0.218	VALIDO
P21	0.465	VALIDO
P22	0.565	VALIDO
P23	0.513	VALIDO
P24	0.353	VALIDO
P25	0.648	VALIDO
P26	0.407	VALIDO
P27	0.509	VALIDO
P28	0.485	VALIDO
P29	0.616	VALIDO
P30	0.559	VALIDO
P31	0.454	VALIDO
P32	0.647	VALIDO
P33	0.536	VALIDO

ITEMS	RESULTADO	CONDICION
P34	0.755	VALIDO
P35	0.291	VALIDO
P36	0.367	VALIDO
P37	0.237	VALIDO
P38	0.528	VALIDO

“Nivel de estrés de los trabajadores del CAP III Metropolitano EsSalud”

ITEMS	RESULTADO	CONDICION
P1	0.293	VALIDO
P2	0.302	VALIDO
P3	0.393	VALIDO
P4	0.537	VALIDO
P5	0.551	VALIDO
P6	0.296	VALIDO
P7	0.235	VALIDO
P8	0.490	VALIDO
P9	0.362	VALIDO
P10	0.647	VALIDO
P11	0.602	VALIDO
P12	0.413	VALIDO
P13	0.437	VALIDO
P14	0.709	VALIDO
P15	0.660	VALIDO
P16	0.318	VALIDO
P17	0.704	VALIDO
P18	0.471	VALIDO
P19	0.428	VALIDO
P20	0.557	VALIDO
P21	0.514	VALIDO
P22	0.646	VALIDO
P23	0.547	VALIDO
P24	0.335	VALIDO

ITEMS	RESULTADO	CONDICION
P25	0.548	VALIDO
P26	0.670	VALIDO
P27	0.435	VALIDO
P28	0.672	VALIDO
P29	0.610	VALIDO
P30	0.564	VALIDO
P31	0.727	VALIDO
P32	0.585	VALIDO
P33	0.298	VALIDO
P34	0.405	VALIDO
P35	0.426	VALIDO
P36	0.245	VALIDO
P37	0.274	VALIDO
P38	0.297	VALIDO

ANEXO N° 05

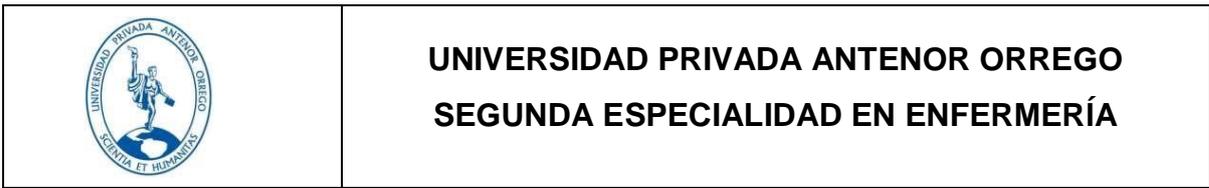
	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
---	--

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factor Psicosocial	.303	64	.000
Estrés Laboral	.312	64	.000
Desgaste emocional	.224	64	.000
Insatisfacción por retribución recibida	.298	64	.000
Insatisfacción por las condiciones laborales	.233	64	.000
Falta de motivación para el desempeño	.221	64	.000
Exceso de demandas laborales	.212	64	.000
Demérito profesional	.351	64	.000

En la tabla (ANEXO 05), muestra los resultados de la prueba normalidad de los datos a analizar. Se procedió a utilizar la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Kolmogorov Smirnov asumiendo un nivel de significación del $\alpha = 0.05$. Se observa que la totalidad de los p (nivel de significancia) de los datos son menores a 0,05, por tanto se concluye que la distribución no es normal. Debido a ello, los datos serán analizados por la prueba no paramétrica Chi Cuadrado para comprobar las hipótesis de estudio.

ANEXO N°06

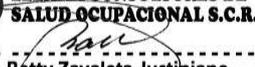


CONSTANCIA DE ASESORIA

La que suscribe MS. BETTY DEL ROSARIO ZA VALETA JUSTINIANO, docente de la Universidad Privada Antenor Orrego – Escuela de Postgrado, Segunda Especialidad en Enfermería, mediante la presente hago constar mi participación como asesora en la elaboración del trabajo de investigación titulada: “RELACIÓN ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN TRABAJADORES DEL CAP III METROPOLITANO ESSALUD – TRUJILLO - 2019”, por las Lic. Enf. Rodríguez Quispe Ingrid y Lic. Enf. Vargas Castañeda Liliana.

Expido la presente para los fines que las interesadas estimen conveniente.

Trujillo de del 2021

 **LEZAMA CONSULTORES DE
SALUD OCUPACIONAL S.C.R.L.**


Dra. Betty Zavaleta Justiniano
MÉDICO OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE
C.M.P. 025081 RNE 023461

V° B° ASESORA

ANEXO N° 06

 The logo of Universidad Privada Antenor Orrego is circular. It features a central figure of a person standing on a globe, holding a torch aloft. The text "UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO" is written around the top inner edge of the circle, and "SCIENTIA ET HUMANITAS" is written around the bottom inner edge.	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA</p>
---	--

Base de datos “Factores psicosociales del CAP III Metropolitano EsSalud”

**Base de datos “Nivel de estrés de los trabajadores del CAP III Metropolitano
EsSalud”**