

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 ENFERMERIA
CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de
enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSA,
Trujillo 2022”**

Línea de Investigación:

Gestión de la calidad del cuidado de enfermería

Autor(es):

Lic. Díaz Guanilo Verónica Angelica
Lic. Silva Vejarano Patricia Gisela

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Lau Cabanillas, Rosa Amalia

Secretario: Ms. Castañeda Ulloa, Luz Amanda

Vocal: Ms. Chávez Luna Victoria, Vilma del Milagro

Asesor:

Ms. Moya Vega, Victoria Graciela

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8942-3365>

**TRUJILLO – PERÚ
2022**

Fecha de sustentación: 2022/12/13

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0514-2022-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 13 de octubre del 2022

VISTO, el Oficio N° 0789-2022-DASE-UPAO, remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, respecto al cambio de jurado de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Decanato N° 082-2022-D-F-CCSS-UPAO, se autorizó la inscripción del Proyecto de Tesis titulado RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITALES DEL TERCER NIVEL MINSa, TRUJILLO 2022, cuya autoría corresponde a las Licenciadas VERÓNICA ANGÉLICA DÍAZ GUANILO y PATRICIA GISELA SILVA VEJARANO y se designó como asesora del Proyecto de Tesis a la Ms. CLARA VICTORIA MORENO RODRIGUEZ.

Que, mediante Oficio N° 0789-2022-DASE-UPAO, el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, comunica que la Ms. Clara Victoria Moreno Rodríguez, quien había sido nombrada asesora de las estudiantes mencionadas en el primer considerando no cuenta con nexo laboral con nuestra institución, por lo que solicita el cambio nombrando como nueva asesora a la Ms. VICTORIA GRACIELA MOYA VEGA, quien ha realizado la revisión y ha dado conformidad al informe de tesis de las solicitantes para programación de la sustentación.

Por estas consideraciones y en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho;

SE RESUELVE:

PRIMERO: **DEJAR SIN EFECTO** la primera parte resolutive de la Resolución de Decanato N° 082-2022-D-F-CCSS-UPAO en lo pertinente a la designación de la asesora Ms. CLARA VICTORIA MORENO RODRIGUEZ.

SEGUNDO: **DESIGNAR** como asesora a la Ms. **VICTORIA GRACIELA MOYA VEGA** del Proyecto de Tesis titulado: **RIESGOS PSICOSOCIALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITALES DEL TERCER NIVEL MINSa, TRUJILLO 2022**, cuya autoría corresponde a las Licenciadas **VERÓNICA ANGÉLICA DÍAZ GUANILO y PATRICIA GISELA SILVA VEJARANO**.

TERCERO: **REMITIR** la presente Resolución a la Dirección de la Segunda Especialidad Profesional para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Jorge Léysner Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Ms. Pablo Chuna Mogollón
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c: Jurado, Interesado, DASE, Archivo

Lucy Hato C.



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Telefono: f+511 (0441) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

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 ENFERMERIA
CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de
enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSA,
Trujillo 2022”**

Línea de Investigación:

Gestión de la calidad del cuidado de enfermería

Autor(es):

Lic. Díaz Guanilo Verónica Angelica
Lic. Silva Vejarano Patricia Gisela

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Lau Cabanillas, Rosa Amalia

Secretario: Ms. Castañeda Ulloa, Luz Amanda

Vocal: Ms. Chávez Luna Victoria, Vilma del Milagro

Asesor:

Ms. Moya Vega, Victoria Graciela

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8942-3365>

**TRUJILLO – PERÚ
2022**

Fecha de sustentación: 2022/12/13

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres *JAVIER Y MELVA* con mucho amor por llenar mi vida con sus valiosos consejos, confianza y apoyo e logrado culminar un grado mas de mi profesión.

A mi hermno *JAVIER* por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso.

VERÓNICA ANGÉLICA DÍAZ GUANILO

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme las fuerzas del día a día para culminar una etapa más de mi desarrollo profesional.

A mis padres, que son las personas que confiaron en mí desde el primer día que decidí empezar esta hermosa aventura.

Patricia Gisela Silva Vejarano.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradecemos a nuestra Asesora Ms. Victoria Graciela Moya Vega de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestro proyecto, de manera especial.

Verónica y Patricia

RESUMEN

El presente estudio estuvo guiado por el paradigma cuantitativo, se aplicó el diseño descriptivo correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo 2022. La muestra estuvo conformada por 25 enfermeras, de éstas 15 fueron del Hospital Regional Docente de Trujillo y 10 del Hospital Belén de Trujillo; a quienes se aplicaron dos cuestionarios, uno para identificar los riesgos laborales (SUSESO/ /ISTAS21 Versión 3) y otro para determinar el nivel de estrés (NSS). Los resultados presentaron que el 68% de las enfermeras obtuvieron un nivel poco favorable y un 32% un nivel desfavorable para la salud sobre los riesgos psicosociales. Con respecto al nivel de estrés laboral el 96% de las enfermeras presentaron nivel medio y el 4% nivel bajo. Así mismo el coeficiente de correlación de spearman fue de $Rho = 0.900$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), lo que indica que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, nivel de estrés, profesional de enfermería, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The present study was guided by the quantitative paradigm, the correlational descriptive design was applied, it aimed to determine the relationship between psychosocial risks and the level of stress in the nursing professional of the surgical center. Third Level Hospitals MINSA, Trujillo 2022. The sample consisted of 25 nurses, of these 15 were from the Trujillo Regional Teaching Hospital and 10 from the Belén Hospital in Trujillo; to whom two questionnaires were applied, one to identify occupational risks (SUSES0/ /ISTAS21 Version 3) and another to determine the level of stress (NSS). The results showed that 68% of the nurses obtained an unfavorable level and 32% an unfavorable level for health on psychosocial risks. Regarding the level of work stress, 96% of the nurses presented a medium level and 4% a low level. Likewise, the Spearman correlation coefficient was $Rho = 0.900$ (existing a very high positive relationship) with a significance level of less than 1% ($p < 0.01$), which indicates that psychosocial risks are significantly related to job stress of the worker. nursing staff.

Keywords: Psychosocial risks, stress level, nursing professional, surgical center.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De conformidad con las disposiciones legales vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, tenemos a bien presentar a su consideración la TESIS titulada: “Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo 2022” con fin de optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en centro quirúrgico, es propicia la oportunidad para expresar nuestro agradecimiento a los señores profesores de la Segunda Especialidad de Enfermería. Este trabajo está basado en los conocimientos adquiridos en las aulas de nuestra prestigiosa Universidad, a través del análisis e investigación y las consultas bibliográficas correspondientes a esta materia.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	i-ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS O GRÁFICOS.....	viii-ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO DE REFERENCIA	09
III. METODOLOGIA	31
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Pág.

TABLA IV. 1

NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 37

GRAFICO IV. 1

NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 38

TABLA IV. 2

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 39

GRAFICO IV. 2

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 40

TABLA IV. 3

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 41

GRAFICO IV. 3

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 42

TABLA IV. 4

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 43

GRAFICO IV. 4

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 44

TABLA IV. 5

APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 45

GRÁFICO IV. 5

APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 46

TABLA IV. 6

COMPENSACIONES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 47

GRAFICO IV.6

COMPENSACIONES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 48

TABLA IV. 7

NIVEL DE DOBLE PRESENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 49

GRAFICO IV. 7

NIVEL DE DOBLE PRESENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 50

TABLA IV. 8

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 51

GRAFICO IV. 8

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022..... 52

I. INTRODUCCIÓN:

1.1 Problema de Investigación

En las últimas décadas el escenario de salud se ha caracterizado por cambios constantes del entorno social, demográfico, epidemiológico, político y de los avances tecnológicos en las entidades prestadoras de salud de mayor complejidad. Estas transformaciones implican nuevos desafíos y requerimientos para el personal sanitario, entre ellos, se encuentran las (os) enfermeras (os) que diariamente enfrentan riesgos psicosociales que pueden afectar a su estado de salud y en su rendimiento laboral (1,2).

En ese contexto, los riesgos laborales en los servicios de enfermería están estrechamente relacionados con la complejidad, exigencia y sobrecarga del trabajo, la duplicidad de funciones, los diversos estilos de liderazgo, el clima organizacional, las relaciones sociales entre compañeros de trabajo y con los pacientes, el nivel de competencia profesional, los horarios prolongados, la violencia al personal de salud y las condiciones del entorno físico laboral; cada día más frecuentes y estresantes, sobre todo en las áreas de emergencia, sala de operaciones, unidades de cuidados críticos y oncología (3,4).

Lo anterior implica que el profesional de enfermería tenga que afrontar riesgos psicosociales laborales en servicios de salud altamente complejos, que si no son identificados oportunamente, terminen repercutiendo en su bienestar personal, familiar y laboral, generando estrés y por ende afectando en su relación con el paciente, la familia y compañeros de trabajo trayendo como consecuencia bajo nivel desempeño e insatisfacción laboral (5).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que los factores que pueden ocasionar estrés en el ámbito laboral son los riesgos psicosociales; los definen como “las interacciones entre el medioambiente, el contenido, las condiciones del trabajo, las capacidades, las necesidades, la cultura, las consideraciones personales externas del trabajador, que pueden tener influencia en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral”(6).

En el marco de la seguridad y salud en el trabajo, el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; definen a los riesgos psicosociales como características de las condiciones del entorno laboral, provenientes del sistema organizacional del trabajo como son las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad, apoyo social, calidad del liderazgo, doble presencia y estima que pueden afectar la salud de los trabajadores ocasionando reacciones emocionales, físicas, conductuales y cognitivas que son conocidas como “estrés” e insatisfacción laboral (3,4,6).

Al respecto, la (OIT) define al estrés como “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 exigencias”. Estas exigencias percibidas del entorno laboral son los riesgos psicosociales, estímulos que sobrecargan al trabajador influyendo en su bienestar físico, psicológico y social, ocasionado trastornos fisiopsicológicos, ocasionando a largo plazo enfermedades no transmisibles de tipo crónico degenerativas (4,7).

La Health Education Authority clasificó al profesional de enfermería como la cuarta ocupación que mayor estrés experimenta, puesto que pone en juego, su compromiso por el cuidado y la vida de los seres humanos, el contacto permanente con el sufrimiento, y la presencia de factores estresantes propios del entorno laboral (1,8).

Lo anteriormente descrito, implica que la (el) enfermera (o) del centro quirúrgico enfrente situaciones de riesgo laboral altamente agobiante y estresante debido a una recarga de actividades complejas, entre ellas operaciones de alta complejidad, el riesgo que ocasionan los tipos de anestesia, las complicaciones que puedan ocurrir en el preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio, el manejo de equipos biomédicos especializados, el cumplimiento estricto de la aplicación de medidas de bioseguridad, el trabajo en equipo efectivo, el riesgo cuya responsabilidad se ve comprometida en respuestas efectivas y oportunas; factores que ocasionan altos niveles de estrés, incrementándose la probabilidad de

cometer algún error, alguna complicación en el paciente, afectando a su desempeño individual y en equipo (5,7,8,9).

En efecto, el abordaje de estas condiciones en el centro quirúrgico hacen que las (os) enfermeras (os) especialistas aseguren y garanticen el cuidado de enfermería de calidad al paciente y promuevan el autocontrol de sus emociones, ya que siempre estarán presente factores estresantes de alto nivel de exigencia, que puede ocasionar sintomatología negativa crónica como es el cansancio emocional, la despersonalización donde la persona experimenta actitudes y sentimientos negativos, reacciones impersonales y frías hacia sus compañeros de trabajo y la falta de realización personal valorando su trabajo personal de modo negativo; generando insatisfacción personal y profesional (9,10).

Según la sexta encuesta europea sobre condiciones de trabajo alrededor del 36% de los trabajadores percibe problemas con respecto a la excesiva carga laboral, un 19% afirma que existe falta de apoyo social en el trabajo (violencia psicológica y física, acoso o bullying). El grupo de trabajadores con riesgo de alta exigencia emocional es el de salud con un 63%. Finalmente, un 20% de los trabajadores de los 27 países de la Unión Europea perciben que su condición de trabajo resulta un riesgo para su salud mental (3).

La encuesta de población activa (LFS) en el año 2020 informó que alrededor del 45% de los encuestados de los 27 países de la Unión Europea, estuvieron expuestos a factores de riesgo psicosociales que podrían afectar negativamente su bienestar emocional y mental (presiones de tiempo severas o sobrecarga de trabajo ; violencia o amenaza de violencia; acoso o intimidación) (11). Por otro lado, la encuesta europea de establecimientos sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) del 2019 reporta que los factores de riesgo psicológico con mayor frecuencia en un 60% corresponden al tratar con pacientes o usuarios difíciles, seguido en un 45% por la presión debido a la falta de tiempo, en un 22% por horas irregulares y largas de trabajo y en un 18% por deficiente comunicación (12).

En América Latina, el estrés laboral se reconoce como una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna. Argentina es uno de los países más afectados con un 65% (1). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indicó que, en los Estados Unidos, según la encuesta sobre el Estrés en América en el 2015, los entrevistados clasificaron su nivel de estrés en un 4,9 en una escala de 10 puntos. (4,7)

A nivel Nacional existen estudios del comité mixto de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la OMS realizados en dos instituciones prestadoras de salud: En el Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” del Ministerio de Salud y el Hospital de Tarapoto II-1 de la Región de Salud San Martín, cuyos resultados mostraron que el estrés laboral es más frecuente en el personal asistencial que labora en áreas críticas emergencia, unidad de cuidados intensivos y centro quirúrgico (1,4)

De igual manera, existen estudios realizados en Lima, Ica, Lambayeque y Arequipa en el ámbito hospitalario; que evalúan cómo el personal profesional de enfermería de los centros quirúrgicos se ve afectado por riesgos psicosociales (exigencias psicológicas, inseguridad laboral, doble presencia, apoyo social y liderazgo y estima) demostrando que la población expuesta a éstos riesgos en áreas críticas alcanzaron niveles de riesgo alto y muy alto o significativamente desfavorables y en promedio se obtuvo un nivel de estrés intermedio con una relación significativa mayor al 50% (1,4,13,15).

A nivel local, en Trujillo, son escasos los estudios con respecto a medir los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en los centros quirúrgicos, sin embargo, se encontró un estudio en el Hospital Víctor Lazarthe Echegaray (HVLE) en el 2018, reportando que el nivel de estrés más frecuente del profesional de enfermería en sala de operaciones en el HVLE es el nivel alto con un 63.3 %, así como el nivel más frecuente de afrontamiento con un 43.3% es el nivel medio (16).

Por lo expuesto podemos inferir que la percepción de los peligros de naturaleza psicosocial logra, a largo plazo, si no se interviene en forma oportuna en las instituciones hospitalarias, el deterioro de la salud del profesional de enfermería, originando enfermedades crónicas degenerativas no transmisibles. (13,15).

Y por consiguiente afecta en su desempeño con el paciente, productividad, trabajo en equipo; y por ende insatisfacción laboral. Así mismo presupone un costo económico y social alto, por tal motivo, es necesario que el profesional de enfermería aborde estos riesgos aplicando medidas de prevención que permita avanzar hacia instituciones hospitalarias saludables (15,16).

Actualmente el Distrito de Trujillo, cuenta con 02 hospitales del MINSA; el Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT) y el Hospital Belén de Trujillo (HBT) ambos de nivel III-1 de referencia regional, cada uno, con un conjunto de salas de operaciones para las intervenciones quirúrgicas complejas; cuyo objetivo es brindar una prestación oportuna, que permita asegurar y garantizar calidad al paciente en el pre -intra y postoperatorio en las diferentes patologías quirúrgicas (17,18).

En el año 2019, en los hospitales (HRDT) y (HBT) se realizaron 7824 y 6787 intervenciones quirúrgica respectivamente, en las especialidades de cirugía general convencional y laparoscópica, ortopedia y traumatología, neurocirugía, urología, oftalmología, otorrinolaringología, cirugía plástica, ginecología, obstetricia, cirugía de tórax y cardiovascular, cirugía pediátrica, cirugía oncológica. (17,18).

En nuestra experiencia, como enfermeras que laboramos en un centro quirúrgico, consideramos al Hospital Regional Docente y el Hospital Belén de Trujillo, como lugares muy estresantes debido a la alta demanda de pacientes que vienen por atención de cirugías, siendo la labor de la (el) enfermera (o) de gran responsabilidad para enfrentar los riesgos psicosociales ocasionando frecuentemente preocupación y presión por la

complejidad de las cirugías durante el preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio.(14,15,16)

Sumado ello, existe las coordinaciones con el personal médico cirujano y anestesiólogo en forma permanente para evitar errores en las operaciones; los riesgos que implican las cirugías de duración prolongada, la cantidad y calidad de salas, equipos biomédicos, instrumental quirúrgicos, drogas específicos, comprometiendo a la enfermera poner en práctica acciones efectivas, personalizadas y oportunas que impliquen trabajar en equipo con calidad al cuidado del paciente quirúrgico (14,15,16).

Teniendo en cuenta las consideraciones descritas, nos planteamos el problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico de los Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022?

Justificación del Estudio:

Nuestro estudio tiene relevancia teórica, porque al momento de realizar la exploración exhaustiva de los principios y bases teóricas nos permitió profundizar y actualizar nuestros conocimientos acerca de los riesgos psicosociales y el nivel de estrés que las enfermeras experimentan en los escenarios hospitalarios de los centros quirúrgicos en la atención pre-intra y post operatoria y su impacto en la salud de los pacientes; y en la búsqueda del bienestar del profesional de enfermería y del equipo interdisciplinario; siendo una fuente de investigación secundaria para investigaciones similares.

Así mismo tuvo importancia para la práctica de enfermería, porque el enfermero especialista de centro quirúrgico vive experiencias de gran intensidad emocional y mental afrontando numerosas situaciones críticas que originan estrés, que implica el autocontrol de sus emociones, evitando el desgaste físico para el cuidado holístico y el compromiso por la vida del paciente durante el preoperatorio inmediato, transoperatorio y en el post operatorio inmediato y de su propio bienestar en el ámbito laboral.

Finalmente, nuestra investigación tuvo relevancia metodológica porque consideró para la medición de sus variables la adaptación de cuestionarios internacionales a la realidad nuestra; mencionados cuestionarios podrán ser referentes y adaptados para otros estudios semejantes; cuyos resultados servirán para planificar, implementar estrategias de prevención destinadas a evitar o disminuir los riesgos psicosociales en una institución hospitalaria compleja, mejorando la capacidad de afrontamiento de las enfermeras especialistas en el centro quirúrgico, permitiendo nuevos planteamientos a futuros estudios de investigación. (7)

1.2 Objetivos:

1.2.1 Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Identificar los riesgos psicosociales en el trabajo del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022.
- Identificar el nivel de estrés en el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico:

Nuestro estudio está fundamentado por el Modelo de Sistemas de Betty Newman y el Modelo de promoción de la Salud de Nola Pender, ambas buscan el equilibrio de las personas con su entorno y permitiendo la satisfacción de las personas mediante la promoción de la salud laboral y la prevención de enfermedades.

El modelo Sistema de Betty Newman, describe a la persona como un sistema abierto que interactúa permanentemente con el medio ambiente para facilitar la armonía y el equilibrio, su base científica es propuesta por la teoría general de sistemas, refleja la naturaleza de los organismos como sistemas abiertos. Esta teoría considera que los elementos que conforman una organización interaccionan entre sí (19).

Este modelo de sistema aplicado al personal de enfermería en los servicios de salud complejos sobre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral propone 04 conceptos básicos: (20)

a) Persona:

Afirma, Newman que es un conjunto dinámico de interrelaciones mutuas con su entorno a riesgos fisiológicos, psicológicos, sociocultural, espiritual y de procesos y actividades relacionados con la edad. Así mismo, califica como persona a un sujeto, familia o comunidad; por ello se piensa que el profesional de enfermería, que se encuentra en constante relación con el ambiente, puede crear escenarios estresantes; y, por consiguiente, ésta debe estar preparada (o) para enfrentarla (19, 20).

b) La Salud:

Newman, define a la salud como una corriente de naturaleza dinámica, considera que la salud es un estado de bienestar óptimo, cuando las necesidades totales del sistema están compensadas; si este estado de bienestar disminuye, el resultado de las necesidades del sistema es insatisfecho (20,21).

En lo que respecta a la salud del profesional de enfermería, existen riesgos laborales tales como exceso de labor, un deficiente clima laboral, compensación remunerativa inadecuada, y limitado reconocimiento por sus jefes inmediatos superiores, considerados como agentes estresantes afectando su bienestar, ocasionando inestabilidad física y emocional (20,21).

c) Cuidado:

Este modelo considera, que las (os) enfermeras (os) deben cuidar en forma holística a la persona, que es una profesión única que aborda en todas sus dimensiones al ser humano que afectan las reacciones de las personas ante situaciones de estrés. El profesional de enfermería es el responsable de brindar el cuidado, asistiendo a los individuos a restablecer su salud, pero a su vez, éste profesional debe alcanzar bienestar psicoemocional que le permita brindar un cuidado de enfermería integral de calidad (19, 21).

d) Entorno:

Newman, afirma que el entorno y la persona son elementos básicos del modelo que interactúan mutuamente; define al entorno como todos los elementos internos y externos que interactúan con la persona o el usuario. Estos son llamados también elementos estresantes (Intrapersonal, interpersonal y extrapersonal), los cuáles se representan como estímulos del ambiente que al interactuar con la estabilidad del sistema pueden modificarla. (19, 20)

Por ello, el ambiente del trabajo del profesional de enfermería está relacionado con los riesgos laborales, familiares, psicosociales; los mismos que pueden causar inestabilidad en la salud del profesional de enfermería (21).

Por otro lado, Newman para construir su modelo, utilizó la Teoría del Estrés de Hans Selye define a ésta como todo cambio de la constelación interna y externa del sujeto, es ocasionado por un estresor o estimulación, que da como respuesta una oposición que a su vez genera un síndrome de adaptación general (19).

Este paradigma sintetiza el conocimiento de varias disciplinas e incorpora sus propias creencias filosóficas y la experiencia de la teorista como enfermera en el campo de la salud mental; propone mecanismos de prevención primaria que disminuya o evite la probabilidad del elemento estresante o factores de riesgo; las intervenciones de prevención secundaria, que identifique el diagnóstico precoz y la recuperación de la estabilidad emocional y finalmente las intervenciones de prevención terciaria, que afronte el estrés con acciones de prevención de la recurrencia de la reacción o la regresión de futuros daños (20).

La aplicación de este modelo implica, que el profesional de enfermería interactúa permanentemente con factores estresantes del ambiente laboral que afecta su equilibrio con el entorno; permite diagnosticar problemas de enfermería con su estado emocional, valorar su persona, sus necesidades, deficiencias y como afrontarlas para conseguir su propio bienestar y por ende brindar un cuidado de enfermería holístico, eficiente y de calidad (19, 20).

Lo descrito implica, que entre las acciones del primer nivel es necesario abordar el problema del estrés laboral de enfermería a partir de una política pública que implique la promoción de la salud mental laboral adoptando medidas preventivas en escenarios hospitalarios de alta tensión con la finalidad de evitar altos costos financieros a las instituciones de salud (21).

Así mismo, la activación del estrés en las (os) enfermeras (os) en establecimientos de salud complejos, es una amenaza laboral y si éste es prolongado, ellas o (os) deben estar preparadas(os) para vulnerar el cansancio físico y emocional mediante mecanismos de afrontamiento oportunos y así evitar las complicaciones graves en su salud y en el cuidado de los pacientes (20, 21).

En ese orden de ideas, en la búsqueda del bienestar o salud del profesional de enfermería dentro de su ámbito laboral, nuestro estudio se fundamenta en el “Modelo de Promoción de la Salud” propuesto por Nola Pender.

Este modelo describe la naturaleza polifacética de los sujetos en su interrelación con su medio ambiente cuando pretende lograr situación esperada de la salud; destaca el vínculo entre diferencias individuales y vivencias propias, creencias, costumbres, conocimientos y circunstancias relacionados con los estilos o comportamientos de salud que se intentan conseguir; destacando el papel activo de la persona para gestionar esas conductas que modifiquen el contexto o entorno laboral (22)

Entre los supuestos que propone el Modelo de Nola Pender son: a. Las personas buscan crear oportunidades de vida que desarrollan su existencia en beneficio de su salud, donde la enfermera crea condiciones en su trabajo que puedan promover su salud laboral y por ende su satisfacción., b. Los sujetos tienen la lucidez de conservar el auto conocimiento formal, relacionado con la valoración de sus propias capacidades, esto se evidencia a través del autocuidado de la (el) enfermera (o) que pone en práctica para enfrentar el entorno (22,23).

Otros supuestos del modelo son: c. Las personas valoran su crecimiento como positivo y pretenden lograr un equilibrio favorable entre el cambio y la estabilidad, el profesional de enfermería busca su bienestar y la estabilidad para enfrentar a los cambios del trabajo, que le permita brindar un cuidado de calidad a las personas. d. Los sujetos logran regular su propio comportamiento, la enfermera desarrolla de forma eficaz el autocuidado de su salud y autocontrol

de sus emociones., e. Los usuarios interactúan con el ambiente basándose en sus en la complejidad de las dimensiones biológicas, psicológicas y sociales del ser humano, logrando el cambio progresivo del ambiente y su transformación a lo largo del tiempo por ello el profesional de enfermería, utiliza sus capacidades para hacer frente al estrés creando entornos laborales saludables (22, 23).

El modelo pretende abordar la interacción continua de las personas con su entorno laboral que logre el mantenimiento de la salud y prevención de las enfermedades. Por lo tanto, la promoción de la salud está determinada por el deseo de lograr bienestar de la persona; la enfermera del centro quirúrgico está en permanente interacción busca alcanzar ese equilibrio, que asegure y garantice un entorno laboral saludable (23).

Lo descrito anteriormente, permitirá que el profesional de enfermería sea un facilitador de salud tanto para el paciente quirúrgico y su familia como para el equipo de salud que fomente el autocuidado en salud, logrando que sus capacidades alcanzadas puedan enfrentar el entorno laboral cada día más cambiante y complejo (23).

Según Forastieri, cita a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes han definido a los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”(6).

En ese orden de ideas, los riesgos psicosociales también son definidos como “las características propias del entorno laboral, entre ellas tenemos a las exigencias y contenidos del trabajo, el clima laboral, los estilos de liderazgo, doble presencia, el sistema de compensaciones; que pueden ocasionar perjuicio en la salud integral de los trabajadores (2).

Por otro lado, Gil Monte, amplía el concepto de riesgos psicosociales generados por la actividad laboral y menciona que pueden deberse a una disfunción en las características: “a. De la tarea; b., De la organización., c. empleo., y d. La Organización del tiempo de trabajo”; situaciones laborales difíciles de enfrentar por parte de los empleados debido a sus diferencias individuales de conocimiento, experiencia vivenciales, emocionales, socioculturales que pueden afectar o no su salud (24).

Describe que la exposición a estos riesgos no necesariamente compromete la salud del personal, sin embargo, se convierten en una fuente de riesgo permanente pues si la persona no utiliza intervenciones de prevención efectivas no podría eliminar el riesgo, ni tampoco cambiar su comportamiento, conocimiento o emociones hasta que logre saber convivir con las situaciones del trabajo. Aun cuando, se ha evidenciado que los riesgos psicosociales laborales suponen una tensión psicológica continúa convirtiéndose en el futuro en enfermedades crónicas (4, 24).

Esta misma situación experimenta la enfermera quirúrgica, es ella quién desarrolla sus actividades en situaciones de riesgo estresantes tanto en preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio logrando su adaptación mediante la implementación estrategias de afrontamiento que logren el desarrollo de sus capacidades y el autocontrol de sus emociones (4,5).

Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y la de Salud en el Trabajo (AESST) afirma que las modificaciones técnicas u organizativas en el escenario del trabajo, junto con las transformaciones demográficas, políticas y socioeconómicas en el marco de la universalización, han dado origen a los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen efectos sobre la salud de las personas ocasionando un incremento del estrés en el trabajo, afectando la salud y seguridad del personal (2,3,12).

Estos riesgos psicosociales emergentes, en el ámbito laboral ocasionan respuestas externas e internas a. Fisiológicas (resistencias neuroendocrinas), b. Emocionales (los trastornos emocionales de ansiedad, depresión, apatía, en otros.), c. Cognitivas (limitada de la percepción, escasa socialización, pobre creatividad, limitada autonomía para la toma de decisiones, etc.), y d. Conductuales (estilos de vida nocivos como adicción alcohol, tabaco, drogas y violencia etc.)” todos ellos fuentes de “estrés” y que pueden ser iniciadores de enfermedad en un futuro (9,13).

Lo mencionado implica, que la exposición a riesgos psicosociales de un trabajador pueda ser abordada con acciones de prevención cuyos resultados se perciban en el progreso de la autoestima y la autoeficacia, ya que la acción laboral puede favorecer u obstaculizar que los trabajadores ejerciten sus habilidades y destrezas con los demás compañeros de trabajo que permitan lograr la plena satisfacción o desmotivación laboral (9,13).

Todo lo descrito, ha permitido que los riesgos psicosociales sean evaluados a partir de dimensiones en los diferentes entornos laborales. Se sustentan en cinco grandes dimensiones: “a. Exigencias psicológicas., b. Control sobre el trabajo., c. Inseguridad., d. Apoyo social y calidad de liderazgo., e. Doble presencia., y c. Estima” (25).

La dimensión exigencias psicológicas del trabajo incorpora subdimensiones: (i) Exigencias cuantitativas se deriva de la excesiva carga de trabajo., (ii) Exigencias de esconder emociones son conocidas como la resistencia al cambio y opiniones negativas hacia sus compañeros., (iii) Exigencias emocionales considera el desgaste emocional., y (iv). Exigencias cognitivas explica y aplica el proceso de toma de decisiones, posee ideas diferentes con respecto a su trabajo. (2,25)

La dimensión vigilancia laboral, está en correlación con la salud, contiene cinco subdimensiones: (i) Influencia, existe un límite en la toma de decisiones, la autonomía en relación con el contenido y las situaciones de del trabajo., (ii) Probabilidades de desarrollo, mide el trabajo a partir de las competencias y experiencias del trabajador., (iii) Control de tiempos disponibles reconoce la independencia de los trabajadores sobre los horarios de trabajo y descanso., (iv) Sentido del trabajo, se relaciona con la utilidad, grado social, aprendizaje, etc., permitiendo a afrontar de forma efectiva sus requerimientos., y (v) Compromiso es la responsabilidad del trabajador con su institución (3, 25).

La dimensión compensaciones con el trabajo determinado por la supervisión del puesto de trabajo, la autoestima y la remuneración. La autoestima, incluye la valoración y reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato equitativo, mientras que la estabilidad laboral forma parte de la posición Jerárquica del puesto de trabajo. (2, 25, 26)

En lo que respecta a la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, facilita la relación social y de colaboración entre los compañeros de trabajo, logrando vínculos de unión y sentido de pertinencia del grupo para trabajar en equipo. Así mismo, la presencia jerárquica entre compañeros de trabajo y superiores tiene que ver con la calidad del liderazgo aplicada a la conducción de principios y procedimientos de gestión en el desarrollo de recursos humanos con oportunidad y efectividad (2,3, 26)

Finalmente, con respecto a la dimensión de la doble presencia está dada por la relación de brindar respuestas a la labor del trabajo y a la labor doméstico-familiar, las mismas que son altas cuando los requerimientos laborales son barreras con las necesidades familiares ocasionando daño en la salud del trabajador (25,26).

En tal sentido, se considera que los riesgos psicosociales constituyen un alto riesgo de exposición en los servicios de salud los mismos que deben ser evaluados ya que el equipo de enfermería forma parte de ese contingente asistencial, y representa el 60% aproximadamente de la fuerza laboral en los hospitales, se caracteriza por ser una profesión predominantemente femenina, quienes laboran de manera permanente las 24 horas del día, durante los 365 días en el año; existiendo condiciones de riesgo laboral que necesitan de intervenciones participativas entre la institución hospitalaria y el personal de enfermería (2, 25).

Para ello, la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo es una de las estrategias de gestión laboral obligatoria que permite a partir de sus resultados elaborar planes de mejora continua para mejorar el desempeño y satisfacción laboral del personal de una institución. Esta evaluación, utiliza el método COPSOQ/ /ISTAS21, proceso que aplica un cuestionario cuya finalidad es identificar, disminuir y eliminar estos riesgos, implementando medidas de prevención que permita avanzar hacia un ámbito laboral más saludable (26).

Este cuestionario fue adaptado en Chile y denominado como “Cuestionario SUSEO-ISTAS21” que agrupa los riesgos, en 05 dimensiones grandes y 19 subdimensiones. Entre las dimensiones tenemos: a. Exigencias Psicológicas en el trabajo., b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades., c. Apoyo social y calidad del liderazgo., d. compensaciones y doble presencia; dependientes en diversos contextos y situaciones laborales, las mismas que son aplicables en los escenarios sanitarios (26).

Lo señalado en el párrafo anterior, es aplicado a través de escalas de medición de riesgos psicosociales en diversos ámbitos laborales ha demostrado que las condiciones psicosociales intervienen en la aparición de enfermedades en los trabajadores como es el estrés y por ende en su desempeño, productividad y satisfacción; pudiendo ser identificadas oportunamente, en el marco de la promoción y la prevención de la salud (3, 26)

La OIT define al estrés como 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 exigencias. Podemos afirmar, que se produce el estrés en el ámbito laboral cuando existen una discrepancia entre las capacidades de las personas y las demandas o exigencias o expectativas de la cultura organizacional (12).

La OMS define al estrés laboral como “la reacción que las personas pueden manifestar cuando se les presentan exigencias y demandas laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades desafiando su capacidad de afrontamiento”. En efecto, el estrés ocurre en una gran diversidad de condiciones laborales, que frecuentemente se complican cuando existe el limitado apoyo de los compañeros y supervisores, así como también un escaso monitoreo de los procesos en el escenario laboral (27).

El Ministerio de Salud, por su parte, define operativamente al estrés laboral “como la respuesta física emocional nociva, que se presenta como resultado de la inestabilidad entre la exigencia de las condiciones de trabajo y las capacidades, los recursos del trabajador en salud que le permita cumplir con su labor” (28).

Lo mencionado al estrés laboral se convierte en factor estresor que origina el deterioro en los componentes biológico, psicológico y social de la persona manifestándose en señales de alerta y los clasifica en: a. Síntomas físicos expresada por alteración del apetito, dificultad para dormir, cefalea, gastritis, dolor precordial, agotamiento físico, entre otros., b. Síntomas psicológicos manifestado por el déficit de atención y la concentración, intolerancia al fracaso, fácilmente a irritarse, conflictos en la respuesta de las dificultades, incapacidad para experimentar placer sexual, limitaciones en la erección, ansiedad, depresión, ansiedad, entre otros., y c. Síntomas sociales: conflictos interpersonales con los compañeros de trabajo y con su propia familia, estilo de vida no saludables: consumo de tabaco y alcohol, entre otros (27, 28).

De lo anterior se desprende que los niveles de estrés son clasificados según la intensidad de las señales de alerta “de menor a mayor grado”: “a. Bajo o leve: irritabilidad, insomnio, en dificultad de concentración”., “b. Intermedio o moderado: aumento de las horas de ausentismo al trabajo, sentir fatiga sin razón, apatía e irresolución, ampliación en el consumo de sustancias psicoactivas (tabaco, licor, etc.)”., y “c. Alto o severo: depresión, problemas de salud (cardiovascular, digestiva, respiratoria, endocrina, sexual), aislamiento social y presencia de pensamientos autodestructivos” (28, 12).

En ese orden de ideas, Lazarus y Folkman afirman que el estrés en el trabajo crea un vínculo individual entre la persona y el ambiente del trabajo que es evaluado por éste, como amenaza que pone en peligro la afectación de su salud. De este modo, la profesional de enfermería que labora en áreas críticas está sometida a un gran número de estresores y por ello es sensible en demostrar cambios en su bienestar psicofísico (29).

Actualmente, la presencia del estrés laboral se relaciona con el contenido del trabajo, con el nivel de compromiso y responsabilidad, con los conflictos producidos por el doble rol, el clima organizacional, el escaso contacto con los usuarios y familiares, la sobrecarga laboral, la necesidad de actualización y desarrollo de competencias de los profesionales, la irregularidad en los turnos de trabajo, la agresividad hacia el profesional, el entorno en el que se realiza el trabajo sin tener a sus jefes que escuchen sus inquietudes, necesidades, problemas quejas en el trabajo y la exposición a riesgos inherentes al propio trabajo hacen que el ámbito laboral sea fuente de estrés. (5,7,8)

En efecto, el entorno hospitalario dispone de diferentes servicios y uno de ellos es el servicio del centro quirúrgico considerado como un lugar altamente complejo y extremadamente estresante, donde los requerimientos de cirugía especializada son elevados dando origen a situaciones estresantes en el trabajo, causando permanentemente preocupación y presión del profesional de enfermería por querer cumplir con su rol de enfrentar todo tipo de riesgo que se da por la recarga laboral, debido al incremento de la complejidad de las cirugías durante el preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio (5,29).

Incluye las coordinaciones continuas con el personal médico cirujano, anesthesiólogo y el resto del equipo de enfermería que permitan lograr el éxito de las operaciones; las cirugías de duración prolongada (traumatología y ortopedia, neurocirugía y cirugías cardiovascular); la cantidad y calidad de las salas de operaciones, de los equipos biomédicos, del instrumental quirúrgico, insumos y drogas específicos que tienen que manejar, comprometiendo a la enfermera especialista del centro quirúrgico poner en práctica acciones efectivas, personalizadas y oportunas que consideren el trabajo en equipo al cuidado del paciente quirúrgico (5,7,13)

Para hacer efectivo el cumplimiento de sus acciones es necesario que la enfermera actualice y fortalezca sus conocimientos, habilidades destrezas y actitudes con respecto a los cuidados, a la disciplina, convivencia y técnica; que permitan brindar un cuidado de calidad que cultive la conciencia quirúrgica, basada en valores y en patrones de autodisciplina y responsabilidad estricta del cumplimiento de las medidas de bioseguridad (13, 30).

Actualmente, el estudio del estrés laboral en las enfermeras es evaluado a través de cuestionarios validados que miden los factores de riesgo tanto físicos, como psicológicos y conductuales dentro del entorno del trabajo; para nuestro estudio utilizaremos la escala “Nursing Stress Scale” en la versión español validada por Escribá, Más, Cárdenas y Pérez, 1998 ofrece 34 ítems distribuidos en siete factores. (20)

2.2. Antecedentes del estudio:

A nivel internacional:

Se revisaron diversos estudios con las variables estudiadas. A nivel internacional según:

Bustillo-Guzmán, en el 2017, en Colombia, desarrollaron una investigación cuya finalidad fue determinar los factores psicosociales del personal de enfermería del servicio de urgencias de un Hospital Universitario de Cartagena. Se aplicó un diseño descriptivo, su muestra fue de 16

enfermeras y 64 auxiliares. Se aplicaron dos instrumentos: Un cuestionario midió el perfil sociodemográfico y el otro que evaluó diagnóstico de los factores psicosociales. Los resultados encontrados fueron que la mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98%) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%) (30).

Rodríguez et al. en el 2017, en México, realizaron un estudio cuya finalidad fue establecer la relación entre los factores psicosociales laborables y el estrés en personal de enfermería que trabaja en un hospital de tercer nivel de atención. El diseño fue de tipo observacional, transversal y analítico, tuvo como muestra 162 personal de enfermería. Se aplicó la Escala de factores psicosociales y la Escala de síntomas de estrés, de Seppo Aro. Los resultados mostraron que el 47.5% perciben factores psicosociales negativos, principalmente a altas exigencias laborales y condiciones del lugar de trabajo inadecuadas. El 36.4% del personal indico síntomas de estrés; como dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea y acidez o ardor de estómago. El conjunto de factores psicosociales con la representación estrés se encontró con significancia estadística ($p < 0.05$) de las circunstancias inadecuadas del lugar de trabajo, así como en la Interacción social y aspectos organizacionales (31).

Acevedo GE et al. en el 2018, en Argentina, realizaron un estudio cuya finalidad fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en el equipo de salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. Estudio fue de diseño descriptivo, transversal, tuvo una muestra de 844 trabajadores de salud. Aplicó el formato de medición SUSESO ISTAS-21. Los resultados reportados fueron que los riesgos psicosociales en situación más desfavorables se encuentran en riesgo alto, correspondiendo a la dimensión doble presencia con un 64%; seguida por la exigencia psicológica con un 57% y por la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con un 56,2%; en lo que respecta al riesgo medio predominó en la dimensión compensación en un 39% y finalmente el riesgo Bajo predominó en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades (42,9%) (2).

A nivel nacional se han realizado los siguientes estudios:

Pintado Odar y Rodas Trujillo, en el 2018, en Chimbote, desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre los factores socio laborales y el nivel de estrés del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nivel III EsSalud – Chimbote. Este estudio fue de tipo descriptivo – correlacional con una muestra fue de 50 profesionales de enfermería, se utilizó dos instrumentos tipo cuestionario, para medir la “La escala de estrés de enfermería” (NSS), y los factores sociolaborales respectivamente. Los resultados mostraron que prevalece el nivel de estrés medio (72.0%), y entre los factores socio laborales prevalece que las enfermeras (os) (50%) son de la edad de 46 años a más, están casados (46.0%), poseen familia nuclear (56.0%), con 1 a 2 hijos (50.0%), con especialidad (86.0%) y, cuentan con más de 10 años de servicio (66.0%). Se concluyó que no existe relación significativa entre los factores socio laborales con el nivel de estrés de las enfermeras ($p>0.05$) (20).

Sánchez Pedraza y Fernández Estela, en el 2018, en Cutervo, realizaron una investigación, teniendo como finalidad determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal. La población muestral fue de 30 enfermeras, la técnica fue la encuesta a través del cuestionario “Escala Inventario de Maslach”, los resultados mostraron que el 60,0% de las enfermeras presenta nivel medio, 20% nivel alto y bajo respectivamente, el nivel medio se da por presiones diarias internas y externas, no hay personal de enfermería suficiente en el servicio. Concluyendo que las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico presentaron diferente nivel de estrés, generándoles alteraciones físicas y psíquicas (32).

Abanto Malaver, en el 2018, en Lima, realizó un estudio cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia.

El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. La muestra fue de 50 enfermeras del centro quirúrgico. Utilizó la técnica de la encuesta para medir las dos variables, así como también dos cuestionarios. Los resultados encontrados fueron que existe relación positiva y débil ($Rho=0,317$; $p<0,05$), entre factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral según percepción de las enfermeras del centro quirúrgico, por lo tanto, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral (5).

Yamali, en el 2017, en Puno, realizó una investigación con el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados Intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno. Su diseño fue de tipo descriptivo, correlacional, la muestra en estudio incluyó a 17 enfermeros (as) se aplicó la técnica de la encuesta y dos 2 cuestionarios validados. Los resultados mostraron que en la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 42% de Enfermeras del servicio de emergencia presentan riesgo alto y muy alto y el 80% de UCI riesgo muy alto; con respecto a la dimensión del control sobre el trabajo, el 67% del servicio de emergencia presentan riesgo muy alto y el 40% de UCI riesgo alto y muy alto; por otro lado en la dimensión de demandas del trabajo, el 83.3% del servicio de emergencia y el 80% de UCI presentan riesgo muy alto; y en lo referente a la dimensión recompensas, el 50% del servicio de emergencia presentan riesgo muy alto el 40% de UCI riesgo alto. Y finalmente los resultados del nivel de estrés alto corresponden al 50% de enfermeras del servicio de emergencia y al 40% a enfermeras de UCI (1).

Castro Lozano y Castro Panduro, en el 2017, en Lima, realizaron una investigación con la finalidad de identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en la unidad de centro quirúrgico de SANNA Clínica San Borja 2017. El estudio aplicado fue cuantitativo; descriptivo y de corte transversal. La muestra en estudio fue 38 enfermeras. el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”, adaptada a la cultura española por Más y Escriba (1998). Los resultados encontrados fueron que el 63 %

de las enfermeras presentaron un nivel medio de estrés laboral en tanto que el 37% de enfermeras presentó nivel bajo de estrés laboral (29).

Taquiri Tabraj, en el 2017, en Lima, desarrolló un estudio de investigación cuya finalidad fue determinar el nivel de percepción de los riesgos psicosociales por el equipo de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Rosalía Lavalle Morales Macedo "Hogar de la Madre"-2017. Se aplicó el diseño cuantitativo, descriptivo, transversal. La muestra estuvo constituida por 25 integrantes del personal de enfermería, se aplicó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario que midió la percepción de los riesgos psicosociales, los resultados mostraron que existe alta y mediana percepción de riesgo psicosocial en un 70%. Se comprobó que el nivel de percepción de riesgo psicosocial es más alto y medio en la sobrecarga laboral (84%) que en las relaciones interpersonales (71%) y organización institucional (66%) (33).

Castro Mas, en el 2017, en Lima, efectuó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y unidad de cuidados intensivos de una Clínica Privada. El diseño de estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional-transversal; con una población muestral de 46 enfermeras. Se aplicó el cuestionario PSQ CAT21 CoPsoQ para identificar los riesgos psicosociales, versión 1.5 y el cuestionario OIT-OMS que evaluó el estrés laboral. Los resultados obtenidos para la exposición a riesgos psicosociales reportaron 96% en el nivel intermedio o poco favorable y un 4% en el nivel desfavorable. Por otro lado, se encontró que el 54% de las enfermeras presentaron un nivel intermedio de estrés, un 9% estrés, un 34% un nivel bajo de estrés y ninguna enfermera nivel alto de estrés. Concluyó que no existe relación significativa entre riesgos psicosociales en general y los niveles de estrés en los profesionales de enfermería. Cuatro de los riesgos psicosociales (inseguridad, apoyo social, control sobre el trabajo, y calidad de liderazgo) presentaron relación significativa con los niveles de estrés (4).

A nivel local, se realizaron los siguientes estudios de una de las variables

Rumay Chanduco, en el 2020, en Trujillo, realizó una investigación, con la finalidad de determinar la relación entre los factores psicosociales y grado de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 32 enfermeras, se aplicó dos instrumentos factores psicosociales y escala de estrés laboral en enfermería (NSS). Los resultados mostraron que los factores psicosociales en las enfermeras en el servicio de emergencia son inadecuados en la dimensión participación, implicación y responsabilidad en un 71.9%, en la dimensión formación, información y comunicación en un 50%, en la dimensión gestión del tiempo el 81.2%, en la dimensión de cohesión del grupo el 56.3 % fueron adecuadas; y el 96.9% no presentaron hostigamiento. Así mismo con respecto al grado de estrés el 65.6% grado moderado y el 34.4% bajo. Se concluyó que existe relación altamente significativa entre los factores psicosociales de formación, información y comunicación, en gestión del tiempo y cohesión de grupo con el estrés laboral $p=0.009$, $p= 0.005$, $p= 0.000$ respectivamente; y relación significativa entre los factores de riesgo de participación, implicación y responsabilidad p presentó un valor ($p=0.034$) (8).

Palma Asmad, en el 2018, en Trujillo, realizó un estudio, cuyo propósito fue determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo. La muestra fue de 30 enfermeras. Se aplicó dos instrumentos: Un cuestionario que midió la Escala de Valoración del Nivel de Estrés y el otro el cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE). Los reportes mostraron que el 63.3 % presentó un nivel alto de estrés. Concluyó que existe relación significativa entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento, tanto de manera general ($P = 0.0467$) como con los tipos de estrategias con respecto al problema ($P = 0.0329$) (13).

2.3. Marco conceptual:

- **Riesgos psicosociales:** son las características propias del entorno laboral, las mismas que están relacionadas con el clima laboral, con el contenido del cargo, con el liderazgo, con las recompensas; que pueden ocasionar daño en la salud de los trabajadores.
- **Nivel de estrés:** manifestación expresada por la enfermera (o) con relación a su forma de reacción ante las exigencias del entorno laboral, que no se ajustan a sus conocimientos, capacidades, expresados en despersonalización, agotamiento emocional, y limitada realización personal; cuyos valores finales se pueden medir en escalas de nivel de estrés alto, medio y bajo.
- **Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico:** es aquel profesional especialista que posee competencias específicas, a partir de estándares de enfermería validados por un proceso de análisis, diseño, desarrollo e implementación; fundamentado en el método científico y proceso de enfermería con respecto a la atención en el preoperatorio inmediato, transoperatoria enfermera (o) circulante e instrumentista dentro de la cirugía convencional y la cirugía mínimamente invasiva, es la (el) profesional constituye un factor decisivo para su supervivencia postoperatoria.
- **Centro quirúrgico:** es el conjunto de ambientes, cuya función gira alrededor de las salas de operaciones y que proporciona al equipo quirúrgico las facilidades necesarias para efectuar procedimientos quirúrgicos complejos en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones.
- **Hospital del tercer nivel:** Institución prestadora de salud de referencia regional categorizada en el nivel III-1 para resolver con eficacia necesidades de salud de diferente magnitud y severidad.

Este nivel es ámbito nacional y constituye el centro de referencia de mayor complejidad nacional y regional.

2.2. Sistema de Hipótesis:

2.4.1 Hipótesis de trabajo (Hi):

Los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el nivel de estrés del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA – Trujillo, 2022.

2.4.2 Hipótesis nula (Ho):

No existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA – Trujillo, 2022.

2.3. Variables e indicadores:

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Nivel de Estrés	“Es la respuesta física y emocional que produce un desequilibrio individual como en el entorno laboral, a causa de las exigencias del trabajo que no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa”. (32)	Para conocer el nivel de estrés, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems, del instrumento, escala “The Nursing Stress Scale” (NSS)		Nivel Alto de estrés laboral: 91-136 puntos Nivel Medio de estrés laboral: 46-90 puntos Nivel Bajo de estrés laboral: 0-45 puntos

Riesgos psicosociales	Son aquellos factores, condiciones o entornos laborales presentes conectadas con la organización de la labor, el tipo de puesto, la realización de la actividad laboral, incluso el entorno ocasionando reacciones emocionales, físicas y conductuales y cognitivas que afectan el desarrollo del trabajo y la salud del profesional de enfermería en el centro quirúrgico. (2,4)	Para identificar los riesgos psicosociales se determinó por la sumatoria de cada dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Versión 3 (Anexo 2) (26).	a. Exigencias Psicológicas en el trabajo	Favorable para la salud: 00-06 puntos Poco Favorable para la salud: 07-13 puntos Desfavorable para la salud 14-20 puntos
			b. Trabajo activo y desarrollo de actividades	Favorable para la salud: 00-06 puntos Poco Favorable para la salud: 07-13 puntos Desfavorable para la salud 14-20 puntos
			c. Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo.	Favorable para la salud: 00-06 puntos Poco Favorable para la salud: 07-13 puntos Desfavorable para la salud 14-20 puntos
			d. Compensaciones	Favorable para la salud: 00-03 puntos Poco Favorable para la salud: 04- 07 puntos Desfavorable para la salud 08 -12 puntos
			e. Doble presencia.	Favorable para la salud: 00-06 puntos Poco Favorable para la salud: 07-13 puntos Desfavorable para la salud 14-20 puntos

2.3.1. Tipos de variables:

Variable dependiente:

Nivel de Estrés

Definición Conceptual:

Es la respuesta física y emocional que produce un desequilibrio individual como en el entorno laboral, a causa de las exigencias del trabajo que no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa (32).

Escala de medición de la variable

Medición Ordinal.

Indicador

El nivel de estrés se midió a través de la aplicación del cuestionario “The Nursing Stress Scale” (NSS) en una adaptación al castellano y fue medido: (20, 34)

- Nivel Alto de estrés laboral: 91-136 puntos
- Nivel Medio de estrés laboral: 46-90 puntos
- Nivel Bajo de estrés laboral: 0-45 puntos

Variable Independiente:

Riesgos Psicosociales

Definición Conceptual:

Son aquellos factores, condiciones o entornos laborales presentes conectadas mediante las exigencias psicológicas en el trabajo, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo, las compensaciones y la doble presencia; ocasionando reacciones emocionales, físicas y

conductuales y cognitivas que afectan el desarrollo del trabajo y la salud del profesional de enfermería en el centro quirúrgico (2,4,26).

Definición operacional:

Los riesgos psicosociales fueron medidos a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Versión 3 (Anexo 2) (26).

Escala de La variable: Ordinal

Categorías de la variable: Consta de 20 Ítems dividido en 05 grandes dimensiones:

Dimensiones	Ítems
a. Exigencias psicológicas en el trabajo	05
b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	05
c. Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo	05
d. Compensaciones	03
b. Doble presencia	02

Indicador

- Favorable para la salud: 00-26 puntos
- Poco Favorable para la salud: 27-53 puntos
- Desfavorable para la salud: 54-80 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Población:

La población estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería y se consideraron a 15 enfermeras del hospital Regional Docente de Trujillo y del hospital Belén de Trujillo fueron 10 enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022.

3.2 Muestra:

La muestra estuvo conformada por la misma población universo 25 profesionales de enfermería, por ser esta pequeña.

3.2.1. Unidad de Análisis:

Se consideró a cada una (o) de las (os) profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de los Hospitales, MINSA, Trujillo, 2022.

3.2.2. Criterios de inclusión:

- Enfermera (o) nombrada (o) y contratada (o) que labora en el Centro Quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022.
- Enfermera (o) que labora con período igual o mayor a 6 meses en el Centro Quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022.
- Enfermera (o) que labora en el Centro Quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022 que acepte voluntariamente participar del estudio.

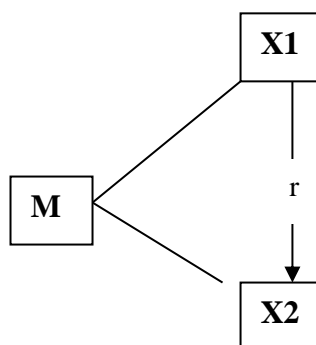
3.2.3. Criterios de exclusión:

- Enfermera (o) que labora en un período menor de 06 meses en el Centro Quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022.
- Enfermera (o) con licencia por enfermedad o vacaciones que labora en el Centro Quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022.
- Enfermera (o) que labora en el Centro Quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022 que no acepte voluntariamente participar del estudio.

3.2.4. Diseño de Investigación:

Esta investigación fue guiada por el paradigma cuantitativo. Se aplicó el diseño descriptivo correlacional, plantea que la investigación describe relaciones entre variables, mide a un grupo de personas u objetos una o generalmente, más variables y proporcionar su descripción. (35)

Se consideró el diseño que a continuación se detalla:



M: Profesional de enfermería

X1: Riesgos Psicosociales

X2: Nivel de Estrés

r : Relación

3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación:

El presente trabajo de investigación se realizó mediante la técnica de encuesta para ambas variables.

El primer instrumento de recolección de datos para la variable riesgos psicosociales se midió a través del cuestionario **SUSES0/ /ISTAS21 VERSION 3** para la evaluación de riesgos psicosociales en versión 3, cuestionario breve de 20 Ítems (Anexo 1) (26).

Este instrumento consta de tres partes: La Primera parte incluye el objetivo de la recolección de datos de la primera variable "Riesgos Psicosociales". La Segunda parte contienen datos personales y laborales y finalmente la Tercera parte consta de 20 preguntas o ítems dividido en cinco dimensiones:

Dimensiones	Ítems
a. Exigencias psicológicas en el trabajo	05
b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	05
c. Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo	05
d. Compensaciones	03
c. Doble presencia	02

Todos los ítems tienen cinco categorías de respuesta tipo Likert y para cada una se le dará una puntuación:

Siempre:	4
Muchas veces:	3
Algunas veces:	2
Solo alguna vez:	1
Nunca:	0

El segundo instrumento de medición que aplicó para la variable nivel de estrés fue el Cuestionario “The Nursing Stress Scale” (NSS) adaptación al castellano por (Más & Escriba 1998). Adaptado. Validado por Preciado ML, et a (México, 2016). Es una escala auto administrada cuya ejecución se aplicó aproximadamente en 10 minutos, compuesta por 34 ítems el cual presenta cuatro respuestas tipo Likert (Anexo 2) (20.,34).

Constará 34 ítems con cuatro posibles respuestas:

Muy frecuentemente:	3 Puntos
Frecuentemente:	2 Puntos
A veces:	1 Punto
Nunca:	0 Puntos

Al determinar los valores obtenidos de cada una de ellas se adquiere una calificación general que varía entre 0 y 72 puntos, de este perfil a mayor puntaje, mayor nivel de estrés.

Validez:

Con la finalidad de verificar las respuestas correctas a los objetivos planteados en la investigación, se realizó una prueba piloto para validación de instrumentos; así mismo se sometió a juicio de expertos. Para validar los dos cuestionarios se realizó la validez del contenido, mediante la técnica de juicio de expertos, de 03 especialistas de Enfermería del Centro Quirúrgico, quienes emitieron sus opiniones u observaciones (Anexo 4); lo que permitió mejorar la redacción, la claridad y presentación del instrumento, para ser determinado a la población en estudio (35,36).

Confiabilidad:

Se aplicó los dos cuestionarios mediante una prueba piloto a 10 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de EsSalud.

Para los dos instrumentos se aplicó la prueba de Confiabilidad de Cronbach., porque los dos cuestionarios fueron diseñados con escala de Likert. (39)

El primer instrumento de recolección de datos para la variable riesgos psicosociales dio un valor de 0.84, considerándose aceptable, lo que significa este instrumento es confiable (Anexo 5) (36).

El segundo instrumento de medición que midió el nivel de estrés fue el Cuestionario "The Nursing Stress Scale" (NSS), cuyo valor de confiabilidad fue de 0,86 considerándose aceptable, por lo tanto, este instrumento se considera confiable (Anexo 6) (36).

3.5 Procesamiento y análisis de datos:**3.5.1. Procesamiento de la información:**

Para la ejecución del proyecto de tesis se realizó las siguientes etapas:

- Se presentó una solicitud de permiso respectivo a los directores generales del Hospital Regional Docente de Trujillo y Hospital Belén de Trujillo, para la ejecución del estudio (adjuntando el proyecto aprobado y resolución aprobando la investigación).

- Se coordinará con la oficina de Docencia e investigación quién emitió la constancia de aprobación para que se realice la investigación según el visto bueno de la Jefatura del Departamento de Enfermería de ambos hospitales.
- Así mismo se coordinó con las enfermeras jefes del Centro Quirúrgico de ambos hospitales quiénes brindaron las facilidades para la ejecución del proyecto.
- Se aplicó ambos cuestionarios a todas las (os) profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Regional Docente Trujillo y Hospital Belén de Trujillo.

3.5.2. Análisis de los Datos:

- Los datos recolectados de los cuestionarios fueron procesados a través el programa estadístico (SPSS v. 22) (35)
- Los resultados fueron presentados mediante tabulación simple cruzada y gráficos respectivos de acuerdo con los objetivos propuestos en el proyecto.
- Los resultados se presentaron a través de tablas estadísticas de entrada simple- doble y en gráficos de acuerdo con los objetivos formulados en el estudio apreciando sus correspondientes cuadros de frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para contrastar si un conjunto de datos sigue una distribución normal o no, dando como resultados que los niveles de significancia para la variable estrés laboral es menor al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Spearman. (35)
- Luego, para medir la relación de los riesgos psicosociales con el estrés laboral, se aplicó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman que mide la correlación entre dos variables y por ello que constan convicciones eficientes de significancia estadística, es decir, el valor de rs varía entre -1 y +1. Un valor de rs negativo

indica una relación inversa, mientras que uno positivo indica una relación directa. (36)

3.6 Consideraciones Éticas:

Nuestro estudio se fundamenta en el principio de beneficencia el cuál describe el compromiso ético de propagar el beneficio y disminuir el daño. Este principio considera las pautas que implantan los riesgos del estudio con racionalidad a la luz de los beneficios esperados. Además, la beneficencia prohíbe de causar daño deliberado a las personas (37).

Es decir, nuestro estudio no expuso al profesional de enfermería a circunstancias y prácticas con los cuales lograran reflejar perjudicados (as). Sumado a ello, este principio se trató en todo momento de proteger la identidad de las enfermeras mediante el uso de un código, evitando exposición a cualquier daño, asegurando bienestar y que sus opiniones sólo sirvan para fines de este estudio (37).

Por otro lado, considera el principio de respeto a las personas, es decir, menciona que el respeto a la autonomía implica que las personas son capaces de tomar sus propias decisiones y por tanto sean tratadas con respeto por su capacidad de autodeterminación o respetar a los posibles sujetos de la investigación que tienen el derecho de decidir voluntariamente si participan o no en un estudio, sin el riesgo de exposición a maltratos o a represalias (38).

Consideraremos, que las enfermeras del servicio de centro quirúrgico son personas con autonomía propia, las mismas que tuvieron la libertad de entrar en el estudio voluntariamente y con la información adecuada, afirmación que evidencia a través del consentimiento informado (Anexo 03). Los resultados obtenidos, fueron confidenciales para el estudio, por lo tanto, las investigadoras han cuidado que la información obtenida no fuese usada contra las enfermeras que han participan del estudio. (37,38).

Finalmente, en ese mismo orden de ideas, se consideró el principio de justicia obligación ética de tratar a cada persona de acuerdo con lo que percibe moralmente correcto y apropiado., se refiere este principio a seleccionar a los

sujetos de la investigación sin discriminación alguna. Además, incluye este principio en todo momento un trato justo, equitativo y respetuoso y cordial. (37,38).

Las investigadoras seleccionaron las enfermeras sujetas de investigación, sin discriminación alguna, proporcionándole trato cordial, justo, equitativo, respetuoso en el cumplimiento de lo establecido entre las investigadoras con las participantes (37,38).

IV. RESULTADOS

TABLA IV.1
NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.

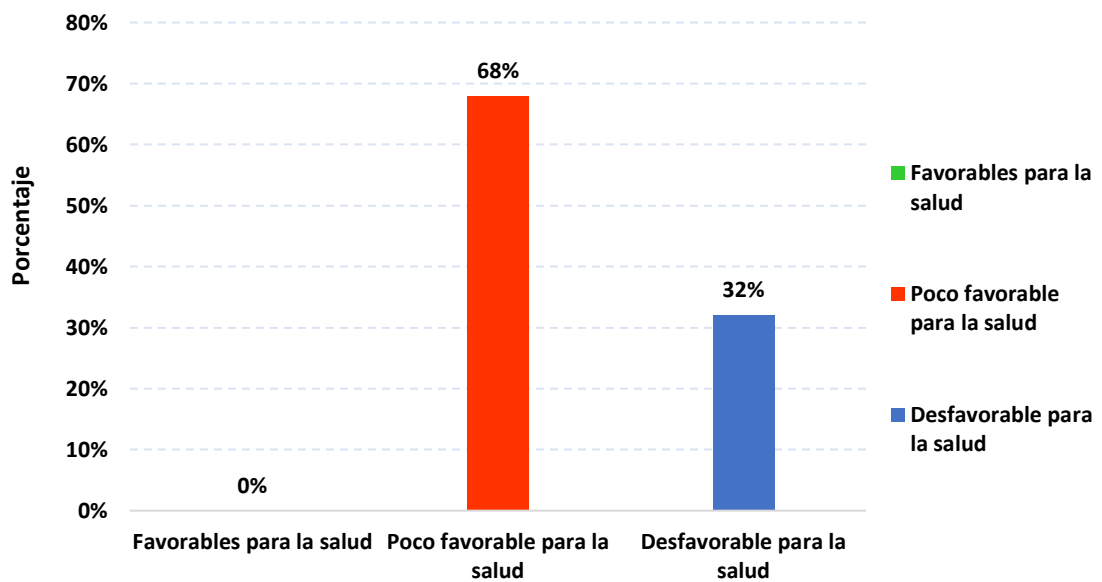
RIESGOS PSICOSOCIALES	Escala	N°	%
Favorables para la salud	30 - 70	0	0%
Poco favorable para la salud	71 - 111	17	68%
Desfavorable para la salud	112 - 150	8	32%
Total		25	100%

Fuente: Elaborado por las autoras en base a la aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales, 2022.

En la tabla IV.1 se observa que el 68% de las enfermeras obtienen nivel poco favorable para la salud sobre los riesgos psicosociales, el 32% tienen nivel desfavorable para la salud, en tanto que ninguna (0.0%) enfermera obtienen nivel favorable para la salud. Demostrándose que los riesgos psicosociales de las enfermeras del centro quirúrgico son de nivel poco favorable para la salud (68%).

GRÁFICO IV.1

NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



RIESGOS PSICOSOCIALES

Fuente: Tabla IV. 1.

TABLA IV.2
NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.

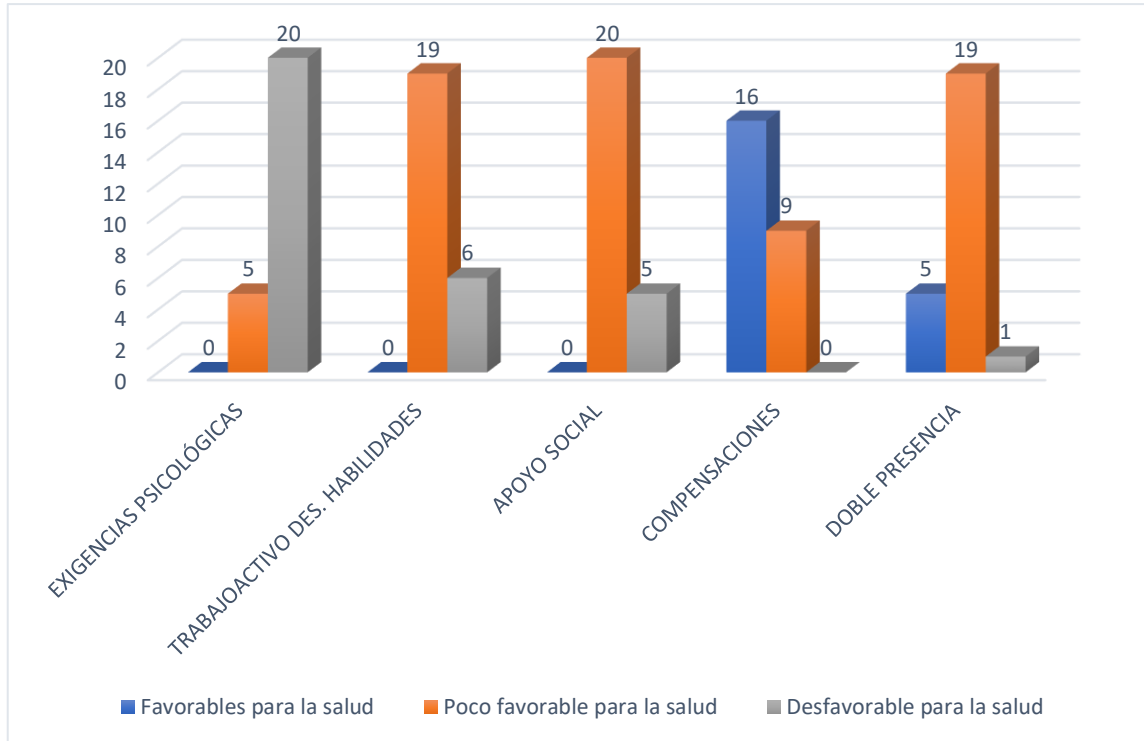
DIMENSIONES	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS		TRABAJOACTIVO DES.HABILIDADES		APOYO SOCIAL		COMPEN-SACIONES		DOBLE PRESENCIA	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Favorables para la salud	0	0%	0	0%	0	0%	16	64%	5	20%
Poco favorable para la salud	5	20%	19	76%	20	80%	09	36%	19	76%
Desfavorable para la salud	20	80%	6	24%	5	20%	0	0	1	4%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales, 2022.

En la tabla IV.2 se observa el 80% de las enfermeras obtienen nivel desfavorable para la salud en la dimensión exigencias psicológicas, mientras que el 20% tienen un nivel de riesgo poco favorable para la salud. Así mismo, las enfermeras obtienen un alto porcentaje en el nivel de riesgo poco favorable para la salud con respecto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en un 76%, en la dimensión apoyo social en un 80% y la dimensión doble presencia en un 76% ubicándose el nivel desfavorable para la salud en un porcentaje menor de 24%, 20% y 24% respectivamente. Finalmente se observa que el 64% de las enfermeras obtienen nivel favorable para la salud en la dimensión compensación y el 36% tienen un nivel de riesgo poco favorable para la salud.

GRÁFICA IV.2

NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.2.

TABLA IV. 3

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.**

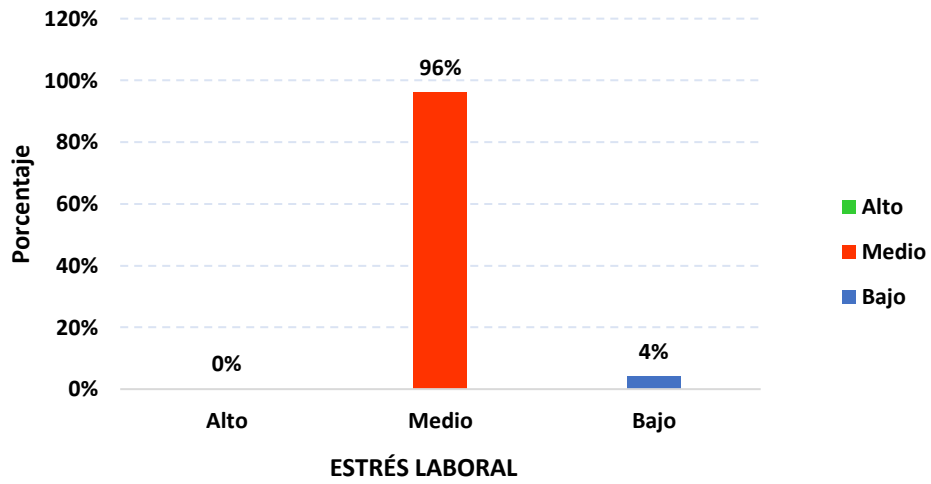
Estrés laboral	Escala	N°	%
Alto	26 - 60	0	0%
Medio	61 - 95	24	96%
Bajo	96 - 130	1	4%
Total		25	100%

Fuente: Elaborado por las autoras en base a la aplicación del Cuestionario de estrés laboral, 2022.

En la Tabla IV.3 se observa que el 96% de las enfermeras obtienen nivel medio sobre el estrés laboral, el 4% tienen nivel bajo, en tanto que ninguna (0.0%) enfermera obtienen nivel alto sobre el estrés laboral. Demostrándose que el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico es de nivel medio (96%).

GRÁFICO IV. 3

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV. 3.

TABLA IV.4

**LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO
DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.**

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Exigencias psicológicas
Estrés laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,913**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

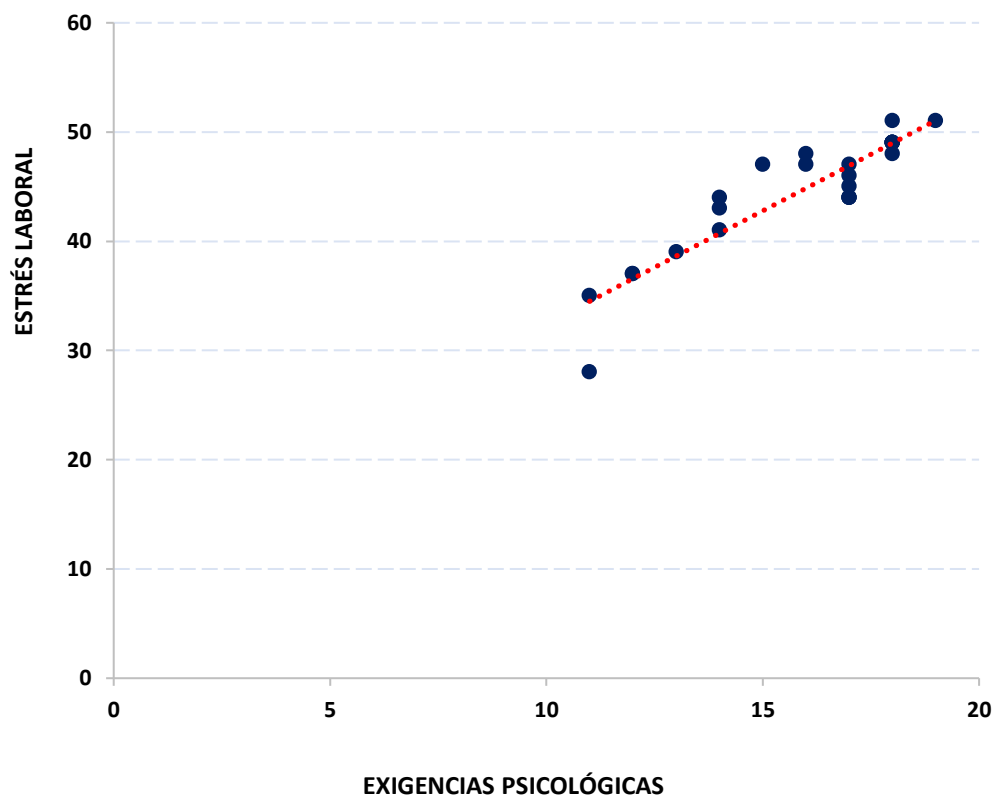
Fuente: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y de estrés laboral, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

En la Tabla IV.4 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.913$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que las exigencias psicológicas de los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

GRÁFICO IV.4

LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.4.

TABLA IV.5

**EL TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y SU
RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.**

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Trabajo activo y desarrollo de habilidades
Estrés laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,848**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

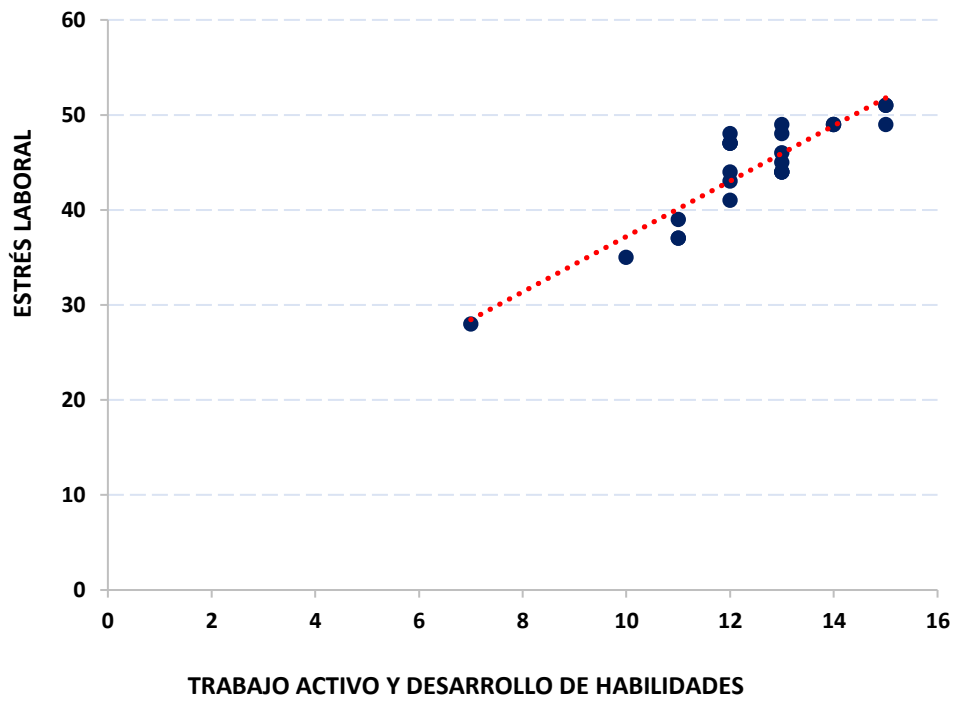
Fuente: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y de estrés laboral, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

En la Tabla IV. 4 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.848$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el trabajo activo y desarrollo de habilidades de los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

GRÁFICO IV.5

EL TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.5.

TABLA IV.6

EL APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Apoyo social en la empresa
Estrés laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,887**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

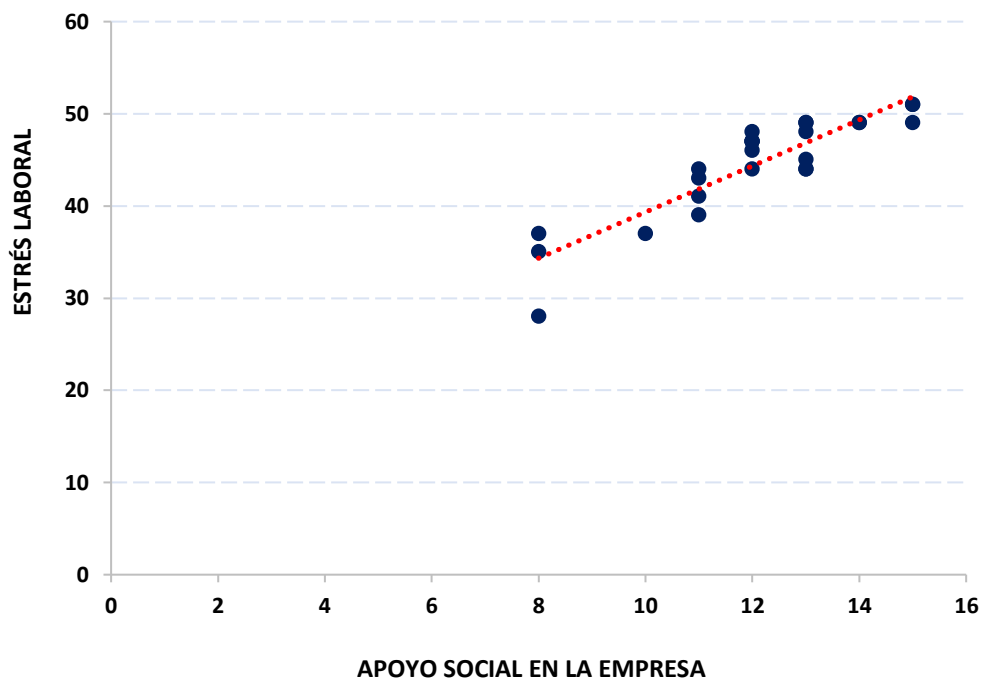
Fuente: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y de estrés laboral, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

En la Tabla IV.5 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.887$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que el apoyo social en la empresa de los riesgos psicosociales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

GRÁFICO IV.6

EL APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.6.

TABLA IV.7

**LAS COMPENSACIONES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.**

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Compensaciones
Estrés laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0.898**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

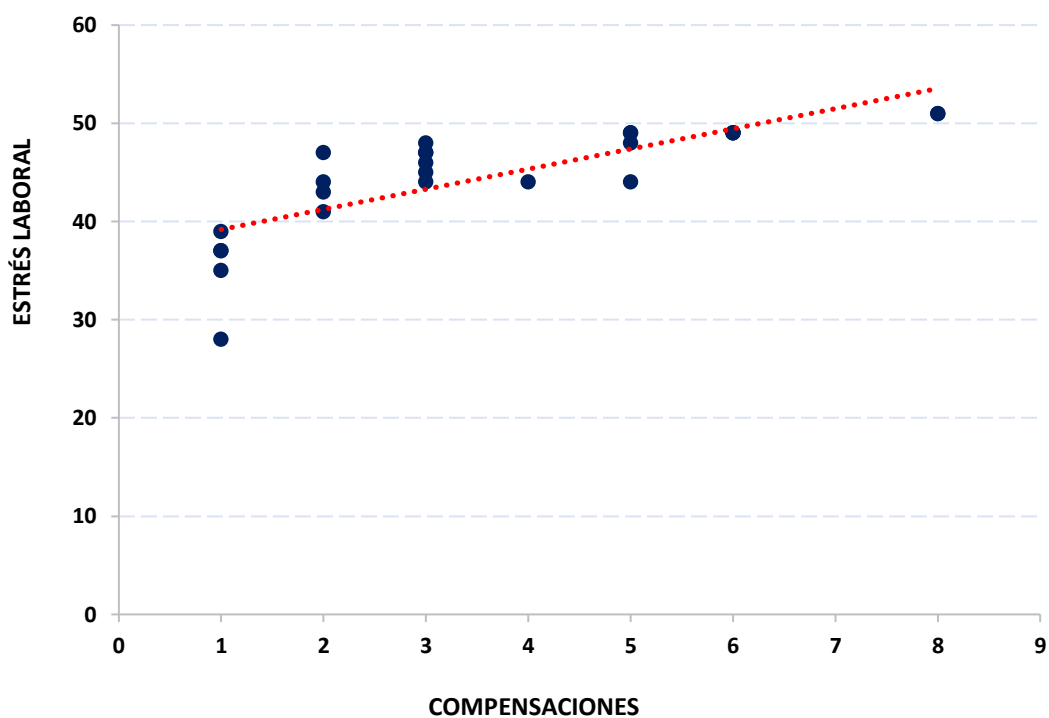
Fuente: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y de estrés laboral, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

En la Tabla IV.6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.898$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que las compensaciones de los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

GRÁFICO IV.7

LAS COMPENSACIONES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.7.

TABLA IV.8

LA DOBLE PRESENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Doble presencia
Estrés laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,912**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

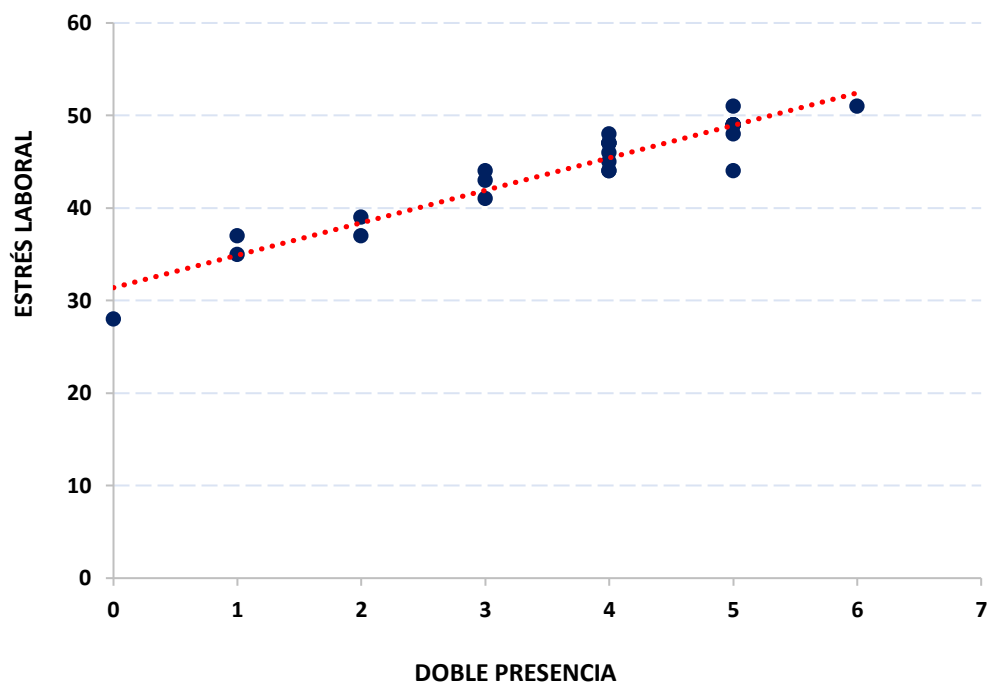
Nota: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y de estrés laboral, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

En la Tabla IV.7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.912$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que la doble presencia de los riesgos psicosociales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

GRÁFICO IV.8

LA DOBLE PRESENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.8.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

TABLA IV. 9

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO
DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.**

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Riesgos psicosociales
Estrés laboral	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,900**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	25

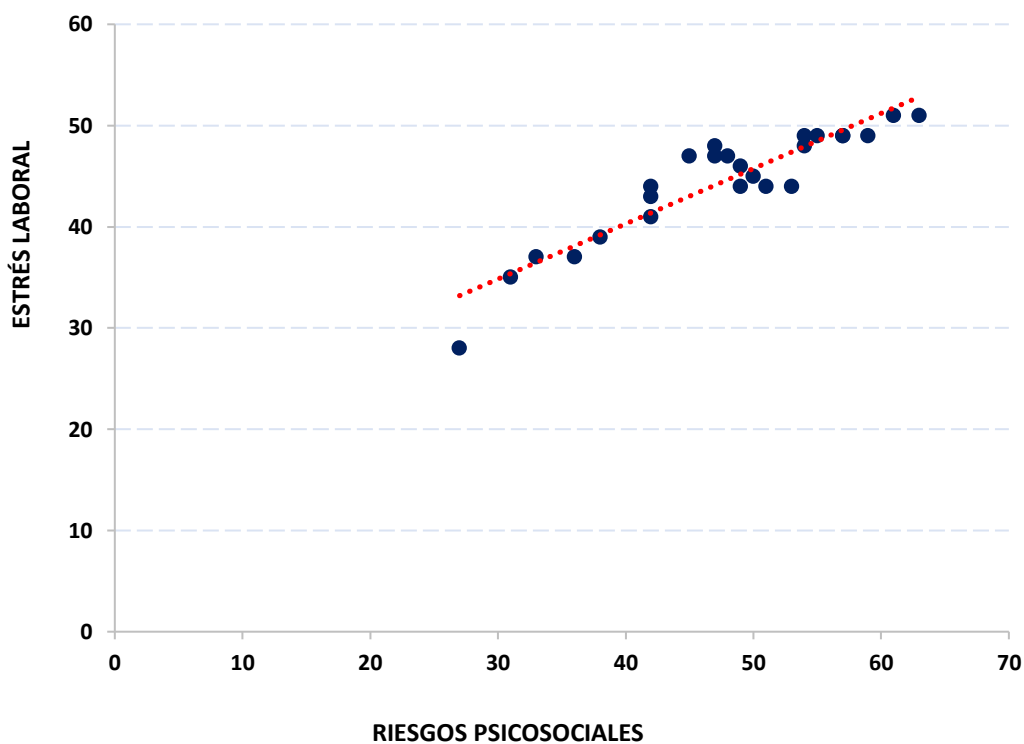
Fuente: Aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales y de estrés laboral, 2022.

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

En la Tabla IV.8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.900$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

GRÁFICO IV. 9

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL TERCER NIVEL DEL MINSA, 2022.



Fuente: Tabla IV.9.

V. DISCUSIÓN

Nuestro estudio buscó determinar la asociación entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer del MINSA, 2022. Trujillo.

La Tabla IV. 1 demuestra que los riesgos psicosociales de las enfermeras del centro quirúrgico son a predominio de nivel poco favorable para la salud (68%) y un 32% tienen un nivel desfavorable para la salud. Por otro lado, en la Tabla IV.2. Se observa el 80% de las enfermeras obtienen nivel desfavorable para la salud en la dimensión exigencias psicológicas, mientras que el 20% tienen un nivel de riesgo poco favorable para la salud. Así mismo se obtiene un alto porcentaje de exposición de riesgo poco favorable para la salud en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades en un 76%, en la dimensión apoyo social en un 80% y la dimensión doble presencia en un 76% ubicándose la exposición desfavorable para la salud en un porcentaje menor de 24%, 20% y 24% respectivamente. Finalmente se observa que el 64% de las enfermeras obtienen la exposición favorable para la salud en la dimensión compensación y el 36% tienen una exposición de riesgo poco favorable para la salud.

Estos resultados, al ser comparados con otros estudios, son similares a los reportados por Aldrete et al. (30), Gómez et al. (32), Abanto (5), Machicado (1), López (33), Castro (4), estas investigaciones abordan la exposición de riesgos psicosociales según dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y liderazgo, compensaciones y la doble presencia, los mismos que son afrontados por el profesional de enfermería en escenarios altamente complejos, como es el centro quirúrgico, que puede afectar la salud de las enfermeras y por ende su desempeño profesional.

Existen estudios como el de Acevedo et al (2), Bustillo et al. (31) cuyos resultados no coinciden con el nuestro, con respecto a las dimensiones de exigencia psicológica, apoyo social y calidad de liderazgo y trabajo activo y desarrollo de habilidades, al parecer porque se aplicaron otros instrumentos, en escenarios distintos al centro quirúrgico, o porque incluyeron en el estudio además del grupo profesional de enfermería a otros grupos de profesionales de la salud.

Lo anteriormente mencionado coincide con Gil Monte (2015), afirma que los riesgos psicosociales son generados por la actividad laboral y menciona que pueden deberse a una disfunción en las características: “a. De la tarea; b., De la organización., c. empleo., y d. La Organización del tiempo de trabajo”; situaciones laborales difíciles de enfrentar por parte de los empleados debido a sus diferencias individuales de conocimiento, experiencia vivenciales, emocionales, socioculturales que pueden afectar o no su salud.

La exposición a estos riesgos no necesariamente compromete la salud del personal, sin embargo, se convierten en una fuente de riesgo permanente pues si la persona no utiliza intervenciones de prevención efectivas no podría eliminar el riesgo, ni tampoco cambiar su comportamiento, conocimiento o emociones hasta que logre saber convivir con las situaciones del trabajo. Aun cuando, se ha evidenciado que los riesgos psicosociales laborales suponen una tensión psicológica continúa convirtiéndose en un futuro no lejano crónicos.

Por lo tanto, la exposición de riesgo es alta en los servicios del centro quirúrgico, los mismo que deben ser identificados y afrontados oportunamente de forma por el equipo de enfermería mediante intervenciones de afrontamiento efectivas.

En la Tabla IV.3. Se demuestra que el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico es de nivel medio (96%).

Estos resultados muestran similitud con los reportados por Castro T y Castro P (29), Castro (4), Martínez (34) y Garavito (20), Valle (8) al parecer por haber aplicado el cuestionario "The Nursing Stress Scale" en una adaptación de Escribá y Más. Sin embargo, también existen estudios cuyos resultados no coinciden con el nuestro así tenemos a Castillo et.al (26), cuyos resultados reportan que la mayoría de las enfermeras tienen un nivel de estrés bajo; Palma (13) muestra resultados que las enfermeras tienen un nivel de estrés alto.

Todos los estudios, asocian el estrés a factores personales, laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación, así como la baja autoestima, el cansancio físico, horario y sobrecarga laboral. Lazarus y Folkman afirman que el estrés en el trabajo crea un vínculo individual entre la persona y el ambiente del trabajo que es evaluado por éste, como amenaza que pone en peligro la afectación de su salud. De este modo, la profesional de enfermería que labora en áreas críticas está sometida a un gran número de estresores y por ello es sensible en demostrar cambios en su bienestar psicofísico. (29), ésta misma situación experimenta la enfermera quirúrgica, es ella quién desarrolla sus actividades en situaciones de riesgo estresantes tanto en preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio logrando su adaptación mediante la implementación estrategias de afrontamiento que logren el desarrollo de sus capacidades y el autocontrol de sus emociones. (24)

En la Tabla IV.9 Los resultados hallados han demostrado que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.900$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

Esto demuestra que la presencia de condiciones organizacionales y de trabajo son considerados como riesgos psicosociales para la salud mental y física de las enfermeras, las mismas que se asocian con la aparición de creencias y sensaciones muchas veces difíciles de afrontar las demandas del contexto, debido a que las profesionales de enfermería identifican un ambiente laboral hostil no solo para su salud sino para su desarrollo personal

Existen resultados que coinciden con nuestro estudio, con respecto a la relación significativa entre nivel de riesgos psicosociales y nivel de estrés entre ellos citamos Aldrete et al. (30), Abanto (5), y Machicado (1) contrariamente, Castro (4), que concluye que no existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras. Sin lugar a dudas las condiciones laborales son distintas en los escenarios donde ejecutaron las investigaciones, lo que hace importante algunos factores condicionantes de estos riesgos específicos y comunes en ambos escenarios de estudio y en función a ello proponer acciones que impliquen ambientes laborales saludables.

VI. CONCLUSIONES

- Los riesgos psicosociales de las enfermeras del centro quirúrgico fueron poco favorables (68%) y un 36% desfavorables para la salud en los Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022.
- El nivel de estrés laboral que presentaron las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo fue de nivel medio en un 96%.
- El estudio demuestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.900$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), evidenciándose que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del tercer nivel del MINSA, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio, hemos considerado las recomendaciones siguientes:

- Coordinar con las Jefaturas de Departamento de enfermería de cada Hospital del III Nivel del MINSA, el desarrollo de programas de intervención para el manejo del estrés laboral en los servicios de centro quirúrgico u otros servicios donde el personal profesional de enfermería enfrenta entornos estresantes con relación a los riesgos psicosociales.
- Promover investigaciones similares a nuestro estudio en servicios que demuestren situaciones estresantes referentes a los riesgos psicosociales que enfrentan los profesionales de enfermería, utilizando los instrumentos aplicados en la presente investigación.
- Desarrollar programas de abordaje integral para prevenir y controlar el estrés en coordinación con el Servicio de salud Ocupacional que permita evaluación psicológica, entrevistas personales, talleres vivenciales de análisis de trabajo y actividad física en equipo, capacitación al personal del centro quirúrgico, programación de reuniones de ocio y esparcimiento, etc., con el objetivo de disminuir el estrés laboral.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Machicano Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno - 2017. [Tesis de Licenciatura]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017.120.p
2. Acevedo GE, Sánchez J, Farías MA, Fernández A. Riesgos Psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos provinciales de la ciudad de Córdoba. Argentina. Ciencia y Trabajo. 8 de diciembre de 2018; 15 (48): 140-147.
3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Encuesta nacional de condiciones de trabajo. 2017 6ª EWCS. España. Riesgos psicosociales y organizativos. Madrid: INSHT; c2017. p. 37-53.
4. Castro C. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica Privada. [tesis de maestría]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2017.92.p
5. Abanto Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima -2018. [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. 130.p
6. Forastieri V. Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 2017; 8 (1):11-37.
7. Cisneros J, y Tasilla G. Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes Chiclayo-2017. [tesis de especialista]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017.78.p
8. Rumay D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta

- Complejidad. [tesis de especialista]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.82.p
9. Chávez V. Factores psicosociales relacionado al estrés laboral de las licenciadas de enfermería en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora 2017. [tesis de especialista]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017.68.p
 10. Navarro Sulca K, León Ortega JP, Castillejo Olivas DE. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en centro quirúrgico en un hospital del Ministerio de Salud, setiembre-octubre 2017. 2017 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/944>
 11. Módulo. Personas que reportan exposición a factores de riesgo que pueden afectar negativamente el bienestar mental por sexo, edad y factor. [Internet]. Luxemburgo: OSH WIKI; 2020 [Actualizado 2021 diciembre 15; citado 20 Set 19]. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_20_es_ms.htm#meta_update1644263512196
 12. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview report. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2022.112.p.
 13. Palma, M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarthe Echegaray, Trujillo. [tesis de especialista]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018.80.p
 14. García Aquije AM. Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza,

- Ica- 2016. Rev Enfermería Vanguard. 29 de enero de 2018;6(1):10-17.
15. Albinacorta Rivera KL. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2017 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7183>
 16. Chambi Pérez PA, Tito Serrano NJ. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2020 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
 17. Oficina de Estadística e Informática. Boletín estadístico Trimestral. Anual 2019 [Internet]. Hospital Regional Docente de Trujillo; 2019. Disponible en: <http://www.hrdt.gob.pe/site/index.php/servicios-linea/publicaciones/boletines-estadisticos>
 18. Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del HBT. Plan operativo institucional 2020. Hospital Belén de Trujillo; 2020.
 19. Freese B, Lawson T. Betty Neuman: Modelo de sistemas. En: Modelos y teorías en enfermería. 9.^a ed. España: Elsevier; 2018. p. 309-34.
 20. Pintado Odar IY, Rodas Trujillo KD. Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Essalud III Chimbote, 2018. Univ Priv Antenor Orrego [Internet]. 2021 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8177>

21. Alarcón Narry MS, Gutiérrez Echevarría CM. Aplicación del modelo de sistemas de BETTY NEUMAN para disminuir el estrés laboral en enfermeras Hncase Essalud, Arequipa 2016. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2016 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1815>
22. Sakraida T. Nola J. Pender: Modelo de promoción de la salud. En: Modelos y teorías en enfermería. 8.^a ed. España: Elsevier; 2018. p. 434-53.
23. De Arco CO, Puenayan PY, Vaca ML. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. Av Enferm [2019]; 37(2):227-236. DOI: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>
24. El Peruano. Reglamento de Ensayos Clínicos DECRETO SUPREMO N° 021-2017,30.
25. Comité de Ética e Investigación. Manual de procedimientos del comité de ética en investigación. Hospital Belén de Trujillo, 2019.
26. Candia T M, Pérez Franco JM. Manual del Método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa y breve. 3.^a ed. Chile: Superintendencia de Seguridad Social; 2020.
27. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. [citado 6 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
28. Ministerio de Salud. Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19

- [Internet]. Resolución Ministerial N° 180-2020- MINSA; 2020. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581266/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF
29. Castro Lozano TP, Castro Panduro PE. Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja, Lima, 2016. Univ Peru Unión [Internet]. 24 de julio de 2017 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/823>
30. Bustillo-Guzmán M, Rojas-Meriño J, Sánchez-Camacho A, Sánchez-Puello L, Montalvo-Prieto A, Rojas-López M. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Duazary. 15 de enero de 2017;12(1):32-40.
31. Rodríguez MGA, Baltazar RG, Meza CN, Cortés SGL, Aldrete JP. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Rev Salud Pública Nutr. 15 de marzo de 2017;15(3):8-15.
32. Sánchez Pedraza YP, Fernández Estela RM. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. 2021 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9863>
33. Taquiri Tabraj JM. Percepción de riesgo psicosocial por el equipo de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rosalia Lavalle Morales Macedo “Hogar de la Madre” - 2017. Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2017 [citado 6 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7462>

34. Preciado ML., Ambriz A., Enríquez C., y Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 2017.

35. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta.ed. México DF, México: Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. DE.C. V; 2018

36. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1era ed. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education; 2018. 5(10): 1-18



ANEXOS:

Universidad Privada Antenor Orrego
Facultad de Ciencias de La Salud
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

ANEXO N° 01

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL CENTRO QUIRURGICO DE LOS HOSPITALES TERCER NIVEL.
TRUJILLO.2022. (SUSES0/ /ISTAS21 VERSION 3)**

I. OBJETIVO:

El presente cuestionario tiene la finalidad de identificar los riesgos psicosociales del profesional de enfermería que están presente en el trabajo del centro quirúrgico de los Hospitales MINSA, Trujillo, 2022.

CODIGO N°.....

II. DATOS INFORMATIVOS

II.1. Edad:

De 25 a 35 años () De 36 a 45 años () > 46 años ()

II.2. Estado Civil:

Soltera () Casada () Conviviente () Divorciada ()
Viuda ()

II.3. Tiempo de labor en el servicio:

De 01 a 05 años () De 06 a 10 años ()
De 11 a 15 años () > 15 años ()

III. INSTRUCCIONES: La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca").

Siempre (S): (4)
Muchas veces (MV): (3)
Algunas veces (AV): (2)
Solo alguna vez (SAV): (1)
Nunca (N): (0)

Dimensión exigencias psicológicas		Siem pre	Mayoría de las veces	Algunas veces	Solo algunas pocas	Nu nca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.					

Cuestionario SUSES0/ISTAS21 Versión 3 breve



Universidad Privada Antenor Orrego
Facultad de Ciencias de la Salud
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

ANEXO N° 02

**CUESTIONARIO PARA VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS DEL
 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE LOS
 HOSPITALES MINSA, TRUJILLO, 2022**

Cuestionario "The Nursing Stress Scale", elaborado por Gray-Toft y Anderson en la versión castellana traducida por Más y Escribá, Validado por Preciado ML, et a (México, 2016). (39)

CODIGO N°.....

INSTRUCCIONES: La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación

- Muy frecuentemente (MFR): 3 Puntos
 Frecuentemente (FR): 2 Puntos
 A veces (AV): 1 Punto
 Nunca (N): 0 Puntos

ENUNCIADOS	RESPUESTA			
	(N)	(AV)	(FR)	(MFR)
1. Siente que el ambiente de trabajo es tenso.				
2. Recibe críticas de un médico.				
3. Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4. Se siente impotente cuando un paciente no mejora				
5. Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores.				
6. Escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana				
7.No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
8. La muerte de un paciente le angustia.				
9. Siente presión ante las exigencias médicas.				
10.Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
11. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12.Siente angustia ante la muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no se encuentra presente cuando un paciente está en riesgo de muerte.				
14. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				

15. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras(os) y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19. Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21. Le agobia ver a un paciente sufrir				
22. Tiene dificultad para trabajar y cumplir con sus horas establecidas en el servicio.				
23. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24. Se siente superior al resto de compañeros				
25. Piensa que el personal de turno es imprescindible.				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27. Realiza tareas que no competen a enfermería				
28. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30. No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería				
31. El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica inmediata.				
32. No sabe que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
34. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

Cuestionario "The Nursing Stress Scale", elaborado por Gray-Toft y Anderson en la versión castellana traducida por Más y Escrivá tomado de (Valle, 2017) del estudio Nivel de Estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de los Hospitales MINSA. Trujillo. 2022. Preciado ML, et a (México, 2017). (39)



Universidad Privada Antenor Orrego
Facultad de Ciencias de La Salud
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

ANEXO N° 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Profesional de Enfermería:

El cuestionario que a continuación se le presenta, se encuentra dirigido a obtener información relacionada al estudio “Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospitales del Tercer Nivel MINSA, Trujillo, 2022”

Los datos por Usted suministrados, serán utilizados como fuente de información para la realización de un trabajo de investigación, por lo que le solicitamos su colaboración y responder a ellas con claridad y sinceridad. La información que nos brinde es completamente **ANÓNIMA y CONFIDENCIAL**.

Gracias por su colaboración.

Atentamente

LAS AUTORAS



Universidad Privada Antenor Orrego
Facultad de Ciencias de La Salud
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería



Universidad Privada Antenor Orrego
Facultad de Ciencias de La Salud
Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

ANEXO 04
JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO PARA VALIDAR EL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA LA
EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO QUIRURGICO DE LOS
HOSPITALES TERCER NIVEL. TRUJILLO.2021. (SUSES0/ ISTA521 VERSION 3) Adaptado
por

Por favor marque la opción que considere con una (X) la opción a. Dejar., b. Modificar., y c.
Eliminar. En el caso de "eliminar" o "modificar" escribir en la columna de observaciones colocar
como debería enunciarse el ítem correctamente.

ITEM	VALIDACION DE CONTENIDO			OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			

NOMBRES Y APELLIDOS: N° CEP: N° EQ:
Institución donde trabaja: Hospital Regional Docente de Trujillo

Firma de los Expertos
CIB 5701 - N° 1162

INSTRUMENTO PARA VALIDAR EL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA LA
 EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO OMBUDSMAN DE LOS
 HOSPITALES TERCER NIVEL, TRUJILLO 2021 (BASES DE DATOS 17/2011 VERSIÓN 1) Adaptado
 por

Por favor marque la opción que considere con una (X) la opción a Dejar, b. Modificar, y c. Eliminar. En el caso de "eliminar" o "modificar" escribir en la columna de observaciones cómo debería enunciarse el ítem correctamente.

ITEM	VALIDACIÓN DE CONTENIDO			OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

✓ NOMBRES Y APELLIDOS N° CEP: Lilia Chávez Vázquez 4201 N° ECQ:
 ✓ INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: H.C.D.

.....
 FIRMA
 Lilia M. Chávez Vázquez
 PSICÓLOGA
 P. S. S.

INSTRUMENTO PARA VALIDAR EL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE LOS HOSPITALES MNSA, TULUQUILLO, 2021

Questionario "The Nursing Stress Scale", elaborado por Gray Toft y Anderson en la versión castellana traducida por Más y Escobá, Validado por Pineda ML et al (México, 2016)

Por favor marque la opción que considere con una (X) la opción a. Dejar, b. Modificar, y c. Eliminar. En el caso de "eliminar" o "modificar" escrito en la columna de observaciones colocar como debería enunciar el ítem correctamente.

ITEM	VALIDACIÓN DE CONTENIDO			OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
31	X			
32	X			
33	X			
34	X			

✓ NOMBRES Y APELLIDOS N° CEP: Graciela Isabel Campos Ulloa N° EQC: _____
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UPEL


 Graciela Isabel Campos Ulloa
 UPEL
 FIRMA

**INSTRUMENTO PARA VALIDAR EL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO EL NIVEL
DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO
QUIRÚRGICO DE LOS HOSPITALES MINSA, TRUJILLO, 2021**

Cuestionario "The Nursing Stress Scale", elaborado por Gray-Toll y Anderson en la versión castellana traducida por Más y Escobá, Validado por Preciado ML, et al (México, 2016)

Por favor marque la opción que considere con una (X) la opción a. Dejar., b. Modificar., y c. Eliminar. En el caso de "eliminar" o "modificar" escribir en la columna de observaciones como debería enunciar el ítem correctamente.

ITEM	VALIDACIÓN DE CONTENIDO			OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	
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	✓			

NOMBRES Y APELLIDOS N° CEP
Lidia Chavez Vasquez
INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA

N° EQQ:

HROS
[Firma]
UC SUCRE
FIRMA

**INSTRUMENTO PARA VALIDAR EL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO EL NIVEL
DE ESTRES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO
DE ATENCION DE LOS NIÑOS EN MUJER (ENLNU) 2021**

Questionario: The Nursing Stress Scale - desarrollado por King, L.M. y Anderson en la versión castellana traducida por Mán y Escobar. Traducido por Francisco M. de la Haza (2018).
Por favor, marque la opción que considere con una X en la opción a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n, o, p, q, r, s, t, u, v, w, x, y, z.
Eliminar: En el caso de "eliminar" o "modificar" escribir en la columna de observaciones cómo debe ser reemplazado el ítem correctamente.

ITEM	VALIDACIÓN DE CONTENIDO			OBSERVACIONES
	DEJAR	OPCIÓN MODIFICAR	ELIMINAR	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
31	X			
32	X			
33	X			
34	X			

✓ NOMBRES Y APELLIDOS N° CEP: Alicia M. López Díaz N° ECO: CEP29470
 ✓ INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: - RDT



 FIRMA
 02/09/2021 10:00:00

**INSTRUMENTO PARA VALIDAR EL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA LA
EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO QUIRURGICO DE LOS
HOSPITALES TERCER NIVEL. TRUJILLO.2021. (SUSESO/ISTAS21 VERSION 3)Adeptado
por**

Por favor marque la opción que considere con una (X)la opción a. Dejar., b. Modificar., y c. Eliminar. En el caso de "eliminar" o "modificar" escribir en la columna de observaciones colocar como debería enunciaras el ítem correctamente.

ITEM	VALIDACIÓN DE CONTENIDO			OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			

NOMBRES Y APELLIDOS: Rocio Lopez Diaz N° CEP: Hospital Regional Docente de Trujillo.
 INSTITUCION DONDE TRABAJA: Hospital Regional Docente de Trujillo.
 FIRMA: [Firma manuscrita]

ANEXO 05

CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO	VALOR DE ALPHA DE CRONBACH	N° DE ITEMS
Riesgos Psicosociales	0.86	20

La confiabilidad del instrumento The Nursing Stress Scale fue mediante la aplicación del Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

s_i^2 = varianza de cada ítem

s_t^2 = varianza de los puntajes totales

K = número de ítems del instrumento

$$\alpha = \left[\frac{20}{20-1} \right] \left[1 - \frac{20.35}{98} \right]$$

$$\alpha = (1.05) (0.80)$$

$$\alpha = 0.84$$

La confiabilidad del instrumento que mide los riesgos psicosociales se requiere $\alpha > 0.8$, por lo tanto, el instrumento es confiable.

ANEXO 06

CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO	VALOR DE ALPHA DE CRONBACH	N° DE ITEMS
The Nursing Stress Scale	0.86	34

La confiabilidad del instrumento The Nursing Stress Scale fue mediante la aplicación del Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

s_i^2 = varianza de cada ítem

s_t^2 = varianza de los puntajes totales

K = número de ítems del instrumento

$$\alpha = \left[\frac{34}{34-1} \right] \left[1 - \frac{19.23}{103} \right]$$

$$\alpha = (1.04) (0.83)$$

$$\alpha = 0.86$$

La confiabilidad del instrumento que mide The Nursing Stress Scale se requiere $\alpha > 0.8$, por lo tanto, el instrumento es confiable.