

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería de la

Microred Acora, 2026

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Salud
Ocupacional

Autor:

Gloria Cusi Arizaca

Asesor:

Mtro. Junior Israel Pacheco Espinoza

Lima, 28 de agosto del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Junior Israel Pacheco Espinoza, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED ACORA, 2026”** de la autora Gloria Cusi Arizaca tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de agosto del año 2026.

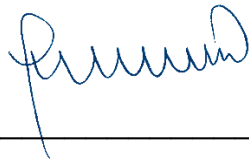


Mtro. Junior Israel Pacheco Espinoza

**Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería
de la Microred Acora, 2026**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Salud Ocupacional



Dr. Jose Valle Ballona
Dictaminador

Lima, 28 de agosto del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	7
Presuposición Filosófica.....	8
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	10
Antecedentes de la Investigación	10
Marco Conceptual	16
Bases Teóricas	21
Definición de Términos	23
Metodología	25
Descripción del Lugar de Ejecución.....	25
Población y Muestra	25
Tipo y Diseño de Investigación	26
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	31
Proceso de Recolección de Datos.....	33
Procesamiento y Análisis de Datos	34
Consideraciones Éticas.....	35
Administración del Proyecto de Investigación	37
Referencias Bibliográficas	39
Apéndices.....	48

Resumen

Los factores psicosociales y el estrés laboral constituyen riesgos relevantes para la salud del personal sanitario, y el personal de enfermería es uno de los grupos más afectados. El objetivo del estudio se orientará a determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026. Metodológicamente, se desarrollará un estudio cuantitativo, básico, de diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estará conformada por 43 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicará un cuestionario estructurado para evaluar ambas variables. Los datos serán procesados mediante estadística descriptiva e inferencial utilizando el software SPSS 26.0, lo que permitirá identificar el nivel de exposición a factores psicosociales y su relación con el estrés laboral. Los resultados aportarán evidencia para la toma de decisiones en salud ocupacional.

Palabras clave: factores psicosociales, estrés laboral, enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

El bienestar mental y las condiciones laborales mantienen una relación estrecha en el ámbito sanitario, donde los factores psicosociales y el estrés laboral se reconocen como riesgos prioritarios para la salud de los trabajadores (Sumoza y Faneite, 2019). A nivel internacional, los riesgos psicosociales han sido identificados como uno de los principales desafíos para la salud laboral del personal de enfermería. La Organización Mundial de la Salud (2022) señala que factores como la presión de tiempo, la falta de control sobre las tareas, las largas jornadas y el trabajo por turnos incrementan significativamente el estrés, el agotamiento y la fatiga en los trabajadores de salud, afectando su bienestar y aumentando la probabilidad de errores clínicos.

Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2025) reporta que las afecciones psicológicas, incluidos el estrés, la ansiedad y la depresión, ocupan el segundo lugar entre los problemas de salud más frecuentes en trabajadores europeos, y que el personal de enfermería se encuentra entre los grupos más expuestos debido a la alta demanda emocional y física de su labor. La evidencia reciente muestra que el agotamiento emocional en enfermeras alcanza una prevalencia global del 33,45 %, la despersonalización el 25 % y la baja realización personal el 33,49 %, según una revisión global que integró múltiples metaanálisis sobre burnout en enfermería (Torreno y Flores, 2025). De igual modo, un metaanálisis estratificado por regiones y niveles de ingreso, que incluyó aproximadamente 330 000 enfermeras, identificó como estresores frecuentes el burnout, la violencia laboral, la fatiga por turnos, la sobrecarga emocional y el tecnoestrés, con mayor impacto en contextos de escasez de recursos y liderazgo deficiente (Getie et al., 2025). Estas investigaciones evidencian que la exposición a riesgos psicosociales como el acoso, las altas demandas laborales y la insuficiencia de personal se asocia

con un incremento de errores de medicación y deterioro de la cultura de seguridad, afectando directamente la calidad del cuidado y la salud mental del personal de enfermería (Tzenetidis et al., 2025). En conjunto, estos hallazgos confirman que el estrés laboral en enfermería constituye un problema estructural de los sistemas sanitarios a nivel global.

En América Latina, aunque la evidencia es menos abundante, los estudios coinciden en que el personal de enfermería enfrenta condiciones laborales caracterizadas por sobrecarga, limitaciones de recursos, liderazgo insuficiente y alta demanda emocional, lo que incrementa la prevalencia de estrés y burnout. Los patrones identificados en la región son consistentes con los reportados globalmente, pero agravados por desigualdades estructurales y limitaciones en infraestructura sanitaria (Torreno & Flores, 2025). De manera complementaria, una revisión sistemática realizada por Valencia-Contrera et al. (2022), basada en estudios de América Latina y otras regiones, identificó que el 88 % del personal de enfermería, reporta estrés relacionado con el trabajo, siendo este el principal riesgo psicosocial percibido.

En el contexto peruano, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigente, reconoce que los riesgos psicosociales constituyen un problema priorizado en el personal de salud, pues establece normas vinculantes para su prevención y control (Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, 2016). No obstante, la gestión institucional no ha sido suficiente. Los informes mostraban que más del 52 % de los profesionales de salud en Lima Metropolitana reportaron estrés laboral en niveles desde moderado a severo durante la pandemia, asociados a la sobrecarga laboral, presión asistencial, así como problemas económicos y familiares (Ministerio de Salud, 2021). Asimismo, investigaciones más recientes evidencian las magnitudes del problema: Flores Yucra (2023) encontró correlaciones por encima de 0.89 ($p < 0.001$) entre factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras de regiones altoandinas, mientras que Delgado et al. (2020) encontraron

una correlación $r = 0.735$ entre estrés y condiciones laborales en el personal de enfermería. Todo ello confirma que los riesgos psicosociales son un fenómeno estructural que impacta significativamente en el personal de salud en el Perú.

En el ámbito regional de Puno, esta problemática adopta características particulares como consecuencia de la especial geografía, del clima y de las organizaciones propias de este lugar. La altitud, la dispersión de la población, la escasez de recursos y la gran demanda asistencial aumentan la exposición del personal de salud a factores psicosociales desfavorables. Algunos estudios regionales han encontrado altos niveles de afectación psicológica en el personal de enfermería. Al respecto, los resultados presentados por Canaza-Yancachajlla (2021) indicaban niveles de prevalencia de estrés moderado (38,0 %), ansiedad leve (26,6 %) y depresión moderada (27,8 %) y, por lo tanto, una carga emocional o impacto psicológico considerable.

Según el modelo demanda-control-apoyo de Karasek, que se usa ampliamente en el campo de la salud en el trabajo, estas condiciones pueden ser señaladas como componentes de un contexto predisponente a la aparición de estrés laboral (Vega Martínez, 2015). Cabe señalar que existen estrategias institucionales para abordar esta situación; sin embargo, estas no suelen estar instauradas de un modo sistemático, lo que aumenta la vulnerabilidad del personal y su posterior impacto en el desempeño (Contreras-Preciado, 2025).

Particularmente, en el contexto de la Microred Acora, el grado de dificultad se vuelve aún mayor. Esta microred cuenta con 18 establecimientos de salud de niveles I-1, I-2, I-3 e I-4 y se ubica en Acora, capital del distrito homónimo, localizada en la provincia y departamento de Puno, a 3867 m s. n. m., con climas extremos y dispersión poblacional que condicionan la organización de los servicios de salud. La evidencia revisada considera alta la exposición a los factores psicosociales que reflejan altas cargas laborales, el trabajo en zonas alejadas y la presión

asistencial (Baqueiro, 2019). A esto se suman jornadas largas, escasa autonomía, presión institucional, bajo liderazgo, mala relación laboral, inestabilidad en la contratación, dificultad para compaginar trabajo y vida familiar (Gonzales, 2023). Todo ello genera un clima de gran vulnerabilidad que propicia el estrés laboral y afecta los niveles de bienestar físico, psíquico y social del profesional de enfermería.

En conjunto, el panorama nacional, regional y local evidencia que los factores psicosociales constituyen un problema estructural que impacta directamente en el estrés laboral del personal de enfermería, justificando plenamente la pertinencia del estudio titulado “Factores psicosociales y estrés laboral en personal de enfermería de la Microred Acora, 2026”.

Pese a la evidencia internacional, latinoamericana y nacional sobre la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral, en la Microred Acora no se dispone de estudios actualizados que permitan identificar la magnitud del problema ni comprender cómo las demandas laborales, el control sobre las tareas y el apoyo social influyen en los niveles de estrés del personal de enfermería. Esta ausencia de información limita la implementación de estrategias preventivas y reduce la capacidad institucional para proteger la salud mental del personal, garantizar condiciones laborales adecuadas y mejorar la calidad de los servicios de salud. En este sentido, se hace necesario investigar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026, con el fin de generar evidencia que contribuya a la toma de decisiones y al diseño de intervenciones orientadas a promover el bienestar del recurso humano en salud.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los niveles de exposición a los factores psicosociales en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026?

¿Cuál es la relación entre las demandas psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre el control del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre el apoyo social y organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026.

Objetivos Específicos

Describir los niveles de exposición a los factores psicosociales en el personal de enfermería de la Microred Acora.

Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora.

Analizar la relación entre las demandas psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Analizar la relación entre el control del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Analizar la relación entre el apoyo social y organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería.

Justificación

Justificación Teórica

El estudio posee una sólida justificación teórica, dado que permite profundizar en los factores psicosociales y sus dimensiones, así como en el estrés laboral y los fundamentos conceptuales que explican su aparición en el entorno sanitario. La literatura científica señala que los factores psicosociales desfavorables en el trabajo pueden desencadenar alteraciones en la salud física, mental y emocional del personal de enfermería, incrementando la probabilidad de desarrollar estrés laboral, agotamiento profesional y disminución del desempeño.

Justificación Metodológica

La investigación se sustenta metodológicamente en un enfoque cuantitativo, que permite medir de manera objetiva la exposición a factores psicosociales y el nivel de estrés laboral. Para ello, se emplearán instrumentos estructurados y validados, adaptados al contexto local.

El estudio utiliza un cuestionario original de factores psicosociales, basado en el modelo FPS-L, y la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), ambos con formato tipo Likert y adecuados para estudios correlacionales. La aplicación de estos instrumentos permitirá obtener datos confiables y comparables, facilitando el análisis estadístico mediante técnicas descriptivas e inferenciales.

La metodología empleada no solo garantiza rigurosidad científica, sino que también permitirá generar evidencia útil para futuras investigaciones en salud ocupacional y en el campo de la enfermería.

Justificación Práctica y Social

Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para identificar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería de la Microred Acora. Esta información permitirá a los responsables de la gestión sanitaria diseñar estrategias preventivas y correctivas orientadas a mejorar el clima laboral, reducir la sobrecarga y fortalecer el apoyo organizacional.

A nivel social, el estudio contribuirá a mejorar la calidad de vida laboral del personal de enfermería, reduciendo riesgos asociados como ausentismo, rotación, agotamiento emocional y disminución del rendimiento. Un personal de enfermería saludable y motivado brinda una atención más segura, eficiente y humanizada, beneficiando directamente a los usuarios de los servicios de salud.

Asimismo, los hallazgos podrán servir como base para la formulación de políticas institucionales en salud ocupacional y para la implementación de programas de intervención que promuevan entornos laborales saludables en establecimientos de primer nivel de atención

Línea de Investigación

Cuidado de la salud.

Presuposición Filosófica

El estudio parte de la presuposición filosófica de que el ser humano es una unidad biopsicosocial, cuya experiencia laboral se construye a partir de la interacción entre las condiciones objetivas del trabajo y la percepción subjetiva del trabajador. Se asume que los

factores psicosociales y el estrés laboral no son solo características externas, sino experiencias vividas que influyen en el bienestar, la salud y el desempeño.

Desde una visión humanista y fenomenológica, se reconoce al trabajador como un sujeto activo que interpreta y responde a las demandas del entorno. Por ello, comprender la realidad laboral implica integrar tanto las condiciones organizacionales como la vivencia emocional y cognitiva del trabajador. Esta postura justifica el uso de instrumentos que capturan la experiencia subjetiva, como el FPS-O y la NSS, permitiendo aproximarse a la realidad desde la perspectiva del propio sujeto.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Tjugum et al. (2026), en Oslo, realizaron una indagación titulada “Factores psicosociales que influyen en el estrés ocupacional en el entorno laboral de las enfermeras de quirófano: una revisión de alcance”. Con el objetivo de evaluar los factores psicosociales que influyen en el estrés ocupacional en el entorno laboral. Esta revisión fue desarrollada bajo el marco metodológico de Arksey y O’Malley analizó 36 estudios publicados en bases de datos internacionales. Los resultados indican que los principales factores psicosociales asociados al estrés ocupacional son los desafíos interprofesionales, la alta carga laboral y la angustia moral derivada de la complejidad del cuidado y la seguridad del paciente. Se concluye que resulta necesario fortalecer el liderazgo, mejorar la dinámica de equipo e implementar intervenciones de apoyo para reducir el estrés en este entorno clínico.

Malavé Prudente (2023), en Ecuador, efectuó un estudio titulado “Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia. Hospital del Día Mariana de Jesús. Guayas”, el cual tuvo como objetivo determinar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal y de tipo descriptivo; la muestra estuvo conformada por 15 enfermeras del servicio de emergencia, se utilizó un cuestionario de evaluación de factores psicosociales en el trabajo que constaba de cinco ítems. Los resultados principales que se identificaron fueron que el 73 % del grupo profesional de enfermería son de sexo femenino y el 47 % tienen una edad entre 40 y 50 años. Los principales factores psicosociales que influyen en el estrés laboral son las condiciones del lugar de trabajo; el 53 %

no cuenta con el equipo, materiales necesarios, en la carga de trabajo; el 47 % refiere que su jornada se prolonga por más de nueve horas diarias y en los resultados globales el 54 % de las enfermeras presentan un nivel alto de estrés laboral. Se concluye que los factores psicosociales expresados a través de las dimensiones de condición de lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencia laboral, se relacionan de forma positiva y significativa con el estrés laboral del personal de enfermería, en el área de emergencia del hospital del día Mariana de Jesús.

Torres et al. (2023) en Venezuela, presentó una investigación titulada “Factores psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial”, con el objetivo de determinar los factores psicosociales laborales y estrés en el personal médico de un municipio del estado de Aragua. Metodología, investigación de campo, dentro del paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño observacional, nivel descriptivo y corte transversal, contó con la participación de 24 médicos asistenciales que habían introducido reposos por salud mental, entre los meses de enero y junio del año 2022; por tanto, la muestra fue censal. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como cuestionario la versión chilena Suseso-Istas 21. Los resultados mostraron que se obtuvieron los niveles más desfavorables en las dimensiones: (95,8 %) Exigencias psicológicas, Compensaciones (75,0 %), Apoyo social y calidad de liderazgo (70,8 %) y Doble presencia (66,6 %). De acuerdo con el modelo de Karasek, Johnson y Hall se estableció que el tipo de trabajo que realizan es de alta tensión. Conclusión: el personal médico asistencial está expuesto a factores de riesgo psicosocial que pueden estar generando enfermedades crónicas. Por lo que se recomienda aplicar estrategias dirigidas a minimizar el riesgo psicosocial al que está expuesto.

Sánchez et al. (2023) en Ecuador, presentaron una publicación titulada: “Relación de los factores psicosociales y estrés laboral en un distrital de salud”, cuyo objetivo fue determinar la

relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en la Dirección Distrital de Salud 18D02 del Cantón Ambato. Método: Descriptivo observacional. Los resultados mostraron que El valor obtenido del cálculo de chi-cuadrado 17.83 es mayor al valor crítico 12.59. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa H1: Existe relación entre los factores psicosociales y estrés laboral en la Dirección Distrital de Salud 18D02 del Cantón Ambato. Conclusión: El estrés laboral tiende a estar involucrado en la aparición de una gran cantidad de síntomas, como la ansiedad, la depresión, o los dolores difusos, aunque su origen sea poco específico, lo que afecta de manera significativa el estado de salud de los trabajadores en todas las áreas, pero de manera relevante, en el campo de la salud, por el nivel de responsabilidad y enfrentamiento al diario vivir en su área de trabajo.

Gómez et al. (2022) en Ecuador, realizaron un estudio denominado “Estrés en el trabajo debido a factores de riesgo psicosociales que no están relacionados con el trabajo, entre los trabajadores de salud del Centro de Salud Tipo C San Rafael, en la ciudad de Esmeraldas”, con el objetivo de identificar los componentes de peligro psicosocial fuera del entorno laboral que enfrenta el colaborador de consulta externa. La metodología fue transversal-descriptiva, enfoque cuantitativo cuyo alcance se limitó a los aspectos descriptivos. Los resultados indicaron que factores como la comunicación y las relaciones interpersonales correspondían al factor de riesgo psicosocial extralaboral que era común a todos los grupos del estudio (dentistas, enfermeras, médicos, obstetras y técnicos de laboratorio). Las enfermeras, los médicos, los obstetras y los técnicos de laboratorio que participaron en el estudio consideraron que el tiempo de desplazamiento entre sus hogares y sus lugares de trabajo era el factor de riesgo más crítico. Conclusión: El aspecto no relacionado con la profesión que se determinó como factor de riesgo para los médicos, las enfermeras y los obstetras fue el tiempo fuera del trabajo.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Napa Rudas (2024) presentó un artículo titulado: “Análisis de los factores psicosociales y del estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima”, con el objetivo de analizar factores psicosociales y del estrés laboral en el personal de salud. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal. Se seleccionó a un total de sesenta empleados del hospital para la muestra y se les pidió que completaran dos encuestas. En cuanto a la variable de componentes psicosociales, los resultados revelaron que el 8,33 % de los colaboradores consideraba que era baja, el 56,67 % consideraba que era media y el 35,0 % consideraba que era alta. Por otra parte, se observó que el 31,67 % de los profesionales sanitarios calificaba el estrés laboral como alto, el 63,33 % como medio y el 5,00 % como bajo. Del mismo modo, la asociación establecida entre las variables tuvo un valor p de 0,000 y un valor de 0,691. Teniendo en cuenta todos los factores, los datos apuntan a una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. Con una correlación de Pearson de 0,691 y un valor p de 0,000, se demostró que el estrés laboral está correlacionado de forma positiva y significativa con los componentes y variables psicosociales.

Trujillo Ulloa (2024) presentó una investigación cuyo objetivo fue Determinar la asociación entre factores psicosociales laborales y la presencia de sintomatología de ansiedad o depresión en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote. La metodología fue El método fue cuantitativo, observacional, no experimental, de corte transversal y descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por los 70 trabajadores de la UCI del hospital; la muestra fue censal. La técnica empleada fue la aplicación de la encuesta. Los instrumentos fueron el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y la escala de psicopatología depresiva

(EPD-6). Los resultados mostraron que El factor psicosocial laboral más bajo fue el papel laboral y desarrollo de la carrera (57,10 %), donde el personal de enfermería fue el más afectado (27,10 %). El factor psicosocial laboral más alto fue la remuneración del rendimiento (40,00 %), donde el personal técnico de enfermería fue el más afectado (30,00 %). Se concluyó que Las condiciones laborales, la carga de trabajo, las exigencias laborales, el contenido y las características de la tarea fueron las dimensiones laborales que se asociaron a la aparición de la sintomatología de ansiedad; asimismo, el contenido y las características de la tarea, las exigencias y el papel laboral y desarrollo de la tarea fueron las dimensiones que se asociaron a la aparición de síntomas de depresión.

Cervantes-Cruz y Obispo-Alfaro (2021) realizaron una investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud CS Paramonga”. El objetivo fue establecer el estrés laboral asociado a factores de peligro psicosocial en trabajadores de salud. Se realizó un muestreo transversal con 30 profesionales y técnicos de enfermería. La investigación fue descriptiva, no experimental y transversal. Se utilizó un cuestionario tipo Likert y una encuesta para la recolección de datos. Los resultados mostraron que La mayoría de los pacientes (56,7 %) presentaban niveles moderados de estrés según las variables psicosociales. Numerosos factores contribuían al nivel moderado de estrés en el lugar de trabajo. Entre estos factores se encontraban la obligación de trabajo, las particularidades de las tareas, las pretensiones del puesto, la interacción social y organizativa, la remuneración y las condiciones del lugar de trabajo. En conclusión, el nivel de estrés relacionado con el trabajo que experimentaban las enfermeras, influido por factores psicosociales, era moderado.

Unzueta et al. (2022) presentaron un trabajo denominado “Factores psicosociales Relacionados al Análisis del estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud

Pueblo Joven, Abancay”, con el objetivo de indagar la relación entre las características psicosociales y el estrés en el lugar de trabajo entre el personal de enfermería. Metodología: enfoque de investigación no experimental, transversal, correlacional, descriptivo y cuantitativo. Los resultados mostraron que Alrededor del 83,3 % de las enfermeras de Pueblo Joven sufren un estrés moderado relacionado con el trabajo, lo que se asocia a factores psicológicos. Además, los elementos del trabajo representan el 76,7 % del total, el 16,7 % de los niveles bajos de estrés relacionado con el trabajo y el 6,7 % de los niveles altos de estrés. En el 66,7 % de los casos, la naturaleza del entorno laboral influye en la cantidad de estrés relacionado con el trabajo, que se considera moderado. Se cree que la naturaleza del entorno laboral tiene un efecto moderado en el nivel de estrés relacionado con el trabajo en el 33,3 % de los casos. En el 60 % de los casos, podemos deducir a partir de los rasgos individuales que el estrés relacionado con el trabajo es de nivel medio, mientras que en el 23,3 % de los casos estimamos que es alto y en el 16,7 % indicamos que es bajo. El 80 % de los participantes comunicaron niveles bajos de estrés relacionado con el trabajo, mientras que el 20 % informaron de niveles moderados. Conclusiones: el equipo de enfermería del centro de salud Abancay Pueblo Joven informó de altos niveles de estrés laboral y una fuerte correlación con factores psicológicos.

Flores Yucra (2023) llevó a cabo una investigación llamada "Factores psicosociales y estrés laboral en el personal sanitario de un hospital nivel II-2 en Puno", el objetivo de esta indagación fue examinar la evaluación entre el estrés laboral y los factores psicosociales en una muestra de 150 empleados del sector salud. La metodología practicante fue una investigación básica de índole correlacional y cuantitativa, con un diseño no experimental y de tipo transversal, que utilizó un método hipotético-deductivo. Los resultados señalan que existe una correlación positiva entre el estrés laboral y los elementos psicosociales, ya que tienen un coeficiente Rho de

Spearman de 0,894 y un valor p de 0.01. Se descubrió que elementos como el respaldo social, las exigencias psicológicas, los estímulos laborales y el poder sobre las tareas están significativamente relacionados con el estrés en el trabajo. La evaluación entre las características psicosociales y el estrés laboral es positiva, según los hallazgos de la investigación.

Marco Conceptual

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son condiciones presentes en el entorno laboral que influyen en la salud física, mental y social del trabajador (Orozco et al., 2025). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) los definen como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la organización y las capacidades del trabajador, que pueden afectar su bienestar y desempeño (Restrepo Escobar, 2025).

En el contexto peruano, el Ministerio de Salud (2025) en la ficha técnica para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales reconoce siete dimensiones o riesgos fundamentales que permiten evaluar estos riesgos de manera integral.

Dimensiones o Riesgos de los Factores Psicosociales. Demandas psicológicas: Las demandas psicológicas se refieren al nivel de exigencia mental y cognitiva que el trabajo impone. Incluyen la carga mental, la presión de tiempo, la necesidad de mantener atención sostenida, la multitarea y la toma de decisiones bajo presión. Las demandas elevadas generan sobrecarga mental, especialmente cuando se combinan con bajo control laboral. En el sector salud, estas demandas se intensifican por la atención continua, la responsabilidad sobre vidas humanas y la necesidad de precisión (Sebastián y del Hoyo, 2019).

Control y Autonomía en el Trabajo. El control laboral se refiere al grado de libertad que tiene el trabajador para decidir cómo realizar sus tareas, organizar su tiempo y utilizar sus habilidades. La teoría demanda–control de Karasek establece que el control actúa como un amortiguador del estrés, permitiendo que el trabajador enfrente mejor las exigencias del puesto. La falta de autonomía, la rigidez de procedimientos y la imposibilidad de influir en decisiones laborales generan tensión, frustración y baja satisfacción (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025).

Apoyo social y calidad de liderazgo: El apoyo social incluye la ayuda emocional, instrumental y comunicacional que el trabajador recibe de sus superiores y compañeros. Un liderazgo positivo, basado en la comunicación clara, la retroalimentación y el reconocimiento, reduce significativamente el impacto de los factores psicosociales negativos. El modelo de Siegrist destaca que el apoyo social actúa como un factor protector, disminuyendo la probabilidad de estrés y agotamiento (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025).

Compensaciones y reconocimiento: Esta dimensión evalúa la percepción de justicia organizacional, el reconocimiento del esfuerzo y la relación entre las demandas del puesto y las recompensas recibidas. El modelo de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa de Siegrist sostiene que cuando el trabajador percibe que su esfuerzo no es compensado adecuadamente (económica, emocional o profesionalmente), aumenta el riesgo de frustración, estrés y desgaste laboral (Tirado et al., 2022).

Conflicto Trabajo–Familia. El conflicto trabajo–familia ocurre cuando las demandas laborales interfieren con las responsabilidades familiares o personales. Greenhaus y Beutell

señalan que este conflicto genera agotamiento emocional, deterioro del bienestar y afectación de las relaciones familiares (Jiménez et al., 2020).

Inseguridad laboral. La inseguridad laboral se refiere a la percepción de inestabilidad en el empleo, temor a perder el trabajo o incertidumbre sobre la continuidad del puesto. De Witte indica que este es uno de los factores psicosociales más estresantes, pues afecta la salud mental, la motivación y el compromiso organizacional (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025).

Exigencias Emocionales. Las exigencias emocionales implican la necesidad de manejar emociones intensas, enfrentar situaciones difíciles o contener emocionalmente a otras personas. Hochschild y Zapf señalan que el trabajo emocional sostenido puede generar agotamiento emocional, despersonalización y estrés crónico. En el trabajo, las exigencias emocionales pueden ser especialmente intensas (Marrero Rodríguez y Abdul-Jalbar Betancor, 2015).

Estrés Laboral

El estrés laboral se entiende como la respuesta física, emocional y cognitiva que experimenta el trabajador cuando las exigencias del entorno laboral superan sus recursos personales, sus capacidades o el control percibido sobre la situación.

Diversos autores y organismos coinciden en que el estrés laboral surge cuando existe un desajuste entre las demandas del trabajo y la capacidad del individuo para afrontarlas. En este sentido, Hoyo Delgado (2004) afirma que muchos problemas de salud y desempeño provienen del trabajo, dado que es el espacio donde los trabajadores viven, se desarrollan y enfrentan tensiones constantes. Por su parte, Alcalde de Hoyos (2010) destaca que múltiples disciplinas han estudiado el estrés debido a su creciente impacto en la sociedad y, en cuanto a la psicología

del trabajo, Quiroa (2022) advierte que el estrés laboral puede generar problemas físicos y mentales, afectando el bienestar, el rendimiento y el desarrollo profesional.

En síntesis, el estrés laboral es una respuesta adaptativa que se activa cuando las demandas del trabajo superan lo que el trabajador percibe que puede manejar, afectando su salud, desempeño y satisfacción laboral.

Dimensiones del Estrés Laboral. Para estudiar las dimensiones del estrés en personal de enfermería, se recomienda utilizar modelos ampliamente validados, como: Modelo de demanda–control–apoyo social de Karasek, Escala de Estrés Percibido y Nursing Stress Scale – NSS.

Dado el contexto asistencial, la Nursing Stress Scale (NSS) es la más utilizada en enfermería. Sus dimensiones permiten medir situaciones reales del entorno clínico:

Sobrecarga laboral: Evalúa la percepción de exceso de trabajo, ritmo acelerado y presión asistencial. Sus indicadores examinan la cantidad de tareas asignadas, el ritmo de trabajo acelerado, la falta de tiempo para completar actividades y la presencia de turnos prolongados o rotativos (Martínez y González-Argote, 2022)

Conflictos Interpersonales y Rol. Mide tensiones con colegas, superiores, pacientes o familiares, así como ambigüedad o conflicto de rol. Sus indicadores comprueban la dificultad en la comunicación con el equipo, los conflictos con superiores o médicos, las exigencias contradictorias y la falta de claridad en funciones (Soler-Sánchez, 2008)

Situaciones críticas y carga emocional: Evalúa el impacto emocional de atender emergencias, dolor, sufrimiento o muerte. Sus indicadores miden: la atención a pacientes críticos, exposición a sufrimiento o fallecimiento, sobrecarga emocional y presencia de ansiedad ante situaciones imprevistas (Soler-Sánchez, 2008).

Falta de Apoyo Organizacional. Mide la percepción de respaldo insuficiente por parte de la institución o supervisores. Sus indicadores verifican la falta de recursos materiales, el escaso apoyo del jefe inmediato, la deficiente comunicación institucional y la sensación de abandono o desprotección (Morales y Pérez-Sánchez, 2018).

Condiciones Físicas. Evalúa riesgos, infraestructura deficiente y sensación de vulnerabilidad. Sus indicadores identifican la exposición a riesgos biológicos o físicos, equipos o insumos insuficientes, condiciones inadecuadas del ambiente laboral y la sensación de inseguridad en el puesto (Novo-Arias y Peñalver, 2022)

Reacciones Fisiológicas y Psicológicas: Refleja la respuesta del organismo ante el estrés. Sus indicadores registran elementos como la fatiga física, irritabilidad o cambios de humor, dificultad para dormir, tensión muscular, cefaleas y sensación de agotamiento emocional (ReachLink, 2021).

Altitud elevada e Hipoxia Hipobárica. La altitud elevada (AE), definida como aproximadamente entre 3000 y 5000 m, altera considerablemente los parámetros fisiológicos y psicológicos en cuestión de horas. La hipoxia crónica inducida por la AE (5000 m) provoca daño neuronal permanente en el cerebro humano, que persiste durante un año o más, incluso después de regresar al nivel del mar. En la AE, se produce una disminución de la presión barométrica y, en consecuencia, una reducción de la presión parcial de oxígeno (PO_2), una condición ambiental extrema a la que los seres humanos se exponen ocasionalmente. Esta condición se denomina hipoxia hipobárica (HHB), que representa la característica más desfavorable de la AE. La HHB provoca la alteración de la disponibilidad de oxígeno para los (Sangu y Soumya, 2014; Tang et al., 2024).

El distrito de Acora se encuentra a una altitud de 3867 m s. n. m. y esta condición geográfica repercute directamente en la salud del personal de enfermería, el cual enfrenta mayores exigencias físicas y cognitivas, lo que incrementa su vulnerabilidad a factores psicosociales como la sobrecarga laboral, el trabajo en zonas alejadas y el estrés producto de la presión asistencial.

Bases Teóricas

Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem

En el contexto de la presente investigación, resulta necesario dar coherencia teórica a la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral desde un enfoque de rango disciplinar de enfermería. En este sentido, la Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem (Tipan-Tasipanta et al., 2024) se puede considerar como un marco teórico adecuado puesto que permite explicar cómo las exigencias laborales, las condiciones organizacionales y las interacciones sociales determinan la capacidad del profesional de enfermería para mantener su autocuidado y su bienestar, y, del mismo modo, cómo pueden generar estrés laboral ante el exceso de exigencias físicas y emocionales.

Lo que plantea esta teoría es que, si los factores psicosociales hacen aumentar las exigencias físicas y emocionales que ya existen, o bien hacen disminuir los recursos personales y sociales de las personas sometidas a estas demandas, se hace más evidente que las exigencias sobrepasan las capacidades de autocuidado del personal de enfermería, manifestándose en el trabajo como estrés (Kindel et al., 2020). Orem concibe que el autocuidado es un conjunto de acciones deliberadas que las personas realizan para preservar su salud y bienestar. Este proceso depende de la agencia de autocuidado, entendida como la habilidad del individuo para identificar sus necesidades, tomar decisiones y ejecutar conductas orientadas a su propio cuidado. Cuando

las demandas del entorno exceden esta capacidad, se produce un déficit de autocuidado, que se manifiesta en deterioro físico, emocional y social (Asín-Marzo et al., 2025).

En el ámbito de la profesión enfermera, los aspectos psicosociales interaccionan como factores que pueden agudizar las exigencias de autocuidado o bien atenuar la capacidad para satisfacerlas. Las exigencias laborales críticas, tales como la sobrecarga asistencial, el ritmo de trabajo y la presión institucional suponen un aumento de las demandas referidas al autocuidado físico y emocional. De acuerdo con Orem, cuando las exigencias externas requieren más energía de la que está en disposición de invertir el profesional, se da lugar a una discrepancia entre las necesidades de autocuidado y la capacidad para atenderlas. Esta es la discrepancia de autocuidado y el punto de partida del déficit de autocuidado (Asín-Marzo et al., 2025).

De la misma manera, el control del trabajo entendido como el grado de autonomía para organizar tareas, tomar decisiones y manejar el propio tiempo, tiene un impacto directo en la agencia de autocuidado: cuando el control es bajo, el profesional presenta una sensación de incapacidad, frustración y pérdida del control sobre el propio entorno laboral. Desde la perspectiva de Orem, dicha disminución del control afecta la capacidad del individuo para llevar a cabo acciones de autocuidado, ya que merma su posibilidad de regular la carga emocional, gestionar descansos adecuados o implementar estrategias de afrontamiento.

El apoyo social, tanto de los compañeros como de los supervisores, constituye otro importante factor psicosocial. Orem afirma que el autocuidado no es un proceso que sucede en solitario, sino que cuenta con una interacción con el entorno social. Cuando el apoyo social es adecuado, el profesional dispone de recursos, tanto emocionales como prácticos que mejoran su agencia de autocuidado. En cambio, cuando la asistencia social es muy baja, la capacidad del trabajador para tolerar las demandas del entorno queda más debilitada y las posibilidades de

déficit de autocuidado aumentan, así como la probabilidad de una mayor vulnerabilidad hacia el estrés laboral.

Finalmente, la teoría de Orem ayuda a entender que los factores psicosociales no solo afectan al bienestar del personal de enfermería sino que se dirigen también a la capacidad del individuo para cuidarse frente a las exigencias laborales. Cuando las exigencias son muy elevadas, el control es muy débil y la asistencia social muy bajo, la agencia de autocuidado se ve afectada lo que genera déficits que se manifiestan como estrés laboral, fatiga, irritabilidad, descenso del rendimiento, deterioro del bienestar en general (Santos da Silva et al., 2021).

Definición de Términos

Apoyo Social en el Trabajo

El apoyo social se refiere a los recursos emocionales, instrumentales y comunicacionales que el trabajador recibe de sus compañeros, supervisores y de la organización. Incluye la disponibilidad de ayuda, la calidad de las relaciones interpersonales y la percepción de respaldo ante situaciones de alta demanda (Vega Martínez, 2015).

Control del Trabajo

El control del trabajo comprende el grado de autonomía, participación en la toma de decisiones y capacidad para influir sobre el ritmo, métodos y organización de las tareas. Un bajo nivel de control se asocia con mayor vulnerabilidad al estrés laboral (Chiang-Vega et al., 2017).

Demandas Psicológicas

Las demandas psicológicas son los requerimientos cognitivos, emocionales y de carga de trabajo que el puesto exige al trabajador. Incluyen presión de tiempo, volumen de tareas, complejidad y exigencias emocionales del rol (Sebastián García y del Hoyo Delgado, 2019).

Estrés Laboral

El estrés laboral es la respuesta fisiológica, emocional y conductual que surge cuando las demandas del trabajo superan los recursos o capacidades del trabajador para afrontarlas. Se caracteriza por tensión, agotamiento y disminución del rendimiento (Hoyo Delgado, 2004).

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son condiciones organizacionales, sociales y del contenido del trabajo que pueden influir positiva o negativamente en la salud, el bienestar y el desempeño del trabajador. Incluyen demandas, control, apoyo, recompensas, clima laboral y organización del trabajo (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1995).

Personal de Salud

El personal de salud está conformado por profesionales y técnicos que participan en actividades de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, incluyendo médicos, enfermeras, obstetras, técnicos y otros profesionales sanitarios (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1995).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El presente estudio se ejecutará en un establecimiento de Nivel I-4, perteneciente a la Red de Salud Puno, el establecimiento es cabecera de Microred, teniendo a su cargo 17 establecimientos distribuidos en zona lago, zona media, zona alta, siendo estos establecimientos de nivel I-1, I-2 y I-3. El establecimiento de nivel I-4 es único en la Microred, cabe mencionar que es un establecimiento que brinda atención las 24 horas, con atención de emergencias internamiento, observación y punto de referencia. También se atiende 12 horas de consulta externa. Se cuenta con atención de especializada de medicina familiar, endocrinología y cirugía general. El estudio se realizará en toda la Microred que se encuentran distribuidos en los 18 establecimientos, haciendo un total de 43 licenciados en enfermería por ser la muestra censal.

Población y Muestra

Población

Para el desarrollo de esta investigación, se seleccionará como población al personal de Enfermería de una Microred, con un total de 43 personas.

Muestra

Se empleará una muestra censal, dado que la investigación abarcará a la población completa de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Personal de enfermería que labora en la Microred.
- ✓ Personal de enfermería que trabaja más de seis meses.

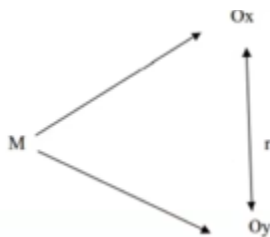
Criterios de Exclusión.

- ✓ Estudiantes de Enfermería

- ✓ Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones.
- ✓ Personal de enfermería que se encuentre con licencia por motivos de salud.

Tipo y Diseño de Investigación

Esta investigación utilizará técnicas de exploración cuantitativa. El método cuantitativo es un enfoque que hace uso del conocimiento inductivo y deductivo (Sánchez-Flores, 2019). La etapa deductiva incluye la base teórica, la creación de hipótesis, la operacionalización de hipótesis y la recopilación de datos. Los pasos que inician la fase inductiva incluyen la comprobación de la teoría, la verificación de la hipótesis, la generalización empírica, el análisis y la interpretación. Se encuadrará en la categoría de investigación aplicada, puesto que busca comprender situaciones reales y aportar evidencia que contribuya a mejorar procesos, condiciones o intervenciones en un entorno específico (Ñaupas-Paitán et al., 2018). La investigación poseerá un enfoque correlacional, con el propósito de examinar la relación o la asociación entre diferentes variables, conceptos o categorías dentro de un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño será no experimental, se denomina investigación no experimental a aquella en la que el investigador carece de control sobre la variable independiente y no conforma los grupos de estudio (Guevara-Albán et al., 2022). La investigación será de corte transversal, es la medición de la variable que se realiza en un solo instante (Cvetković-Vega et al., 2021).



Donde:

M: muestra

Ox: observación de la variable

Oy: Observación de la variable

R: correlación entre dichas variables

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026

Hipótesis Específicas

Existe relación entre el factor psicosocial de demandas psicológicas y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026.

Existe relación entre el factor psicosocial de control del trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026.

Existe relación entre el factor psicosocial de apoyo social y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026.

Identificación de Variables

En el presente estudio se consideran dos variables principales, cada una evaluada mediante un instrumento específico y validado para su medición en personal de salud:

Factores psicosociales en el trabajo: Esta variable hace referencia a las condiciones organizacionales, demandas laborales, recursos, interacciones sociales y tensiones que pueden influir en el bienestar físico, emocional y social del trabajador. Su medición se realizará mediante el Cuestionario de factores psicosociales en el Trabajo – FPS-O, versión original adaptada para este estudio.

Estrés laboral: Esta variable se refiere al nivel de tensión física, psicológica y social que experimenta el personal de enfermería como resultado de las demandas y condiciones del entorno laboral. Será evaluada mediante la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), instrumento reconocido para medir la frecuencia de situaciones generadoras de estrés en el ámbito asistencial.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Factores psicosociales	Condiciones organizacionales, del contenido y de la organización del trabajo, así como las interacciones sociales que influyen en la salud física, mental y social del trabajador. Cuando estas interacciones son negativas, pueden producir alteraciones emocionales, conductuales y fisiológicas que incrementan el riesgo de trastornos físicos y mentales (Comité Mixto OIT-OOMS, 1986).	Se mide mediante el Cuestionario FPS-L (Perú), compuesto por 35 ítems distribuidos en 7 dimensiones, con escala Likert de 0 a 4 puntos (5 alternativas). Baremo global Bajo: 0–46, Medio: 47–93, Alto: 94–140	Demandas psicológicas	Carga mental, presión de tiempo, complejidad de tareas.	Likert 0–4 (Nunca–Siempre)
			Control y autonomía	Libertad para decidir, uso de habilidades, organización del trabajo.	Likert 0–4
			Apoyo social y liderazgo	Apoyo del jefe, apoyo de compañeros, claridad de instrucciones.	Likert 0–4
			Compensaciones y reconocimiento	Justicia organizacional, valoración del esfuerzo, recompensas.	Likert 0–4
			Conflicto trabajo–familia	Interferencia del trabajo en la vida personal, sobrecarga.	Likert 0–4

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Estrés laboral	Respuesta psicofisiológica ante demandas laborales percibidas como excesivas o desbordantes respecto a los recursos de afrontamiento del trabajador. Constituye un problema social y económico asociado a riesgos psicosociales y sus consecuencias (Buitrago-Orjuela et al., 2021)	Se mide mediante la Nurse Stress Scale (NSS), compuesta por 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones, con escala Likert de 0 a 3 (4 alternativas).	Inseguridad laboral	Temor a perder el empleo, incertidumbre contractual.	Likert 0–4
			Exigencias emocionales	Manejo de emociones intensas, trato con usuarios en crisis.	Likert 0–4
			Dimensión física	Fatiga, tensión muscular, alteraciones del sueño.	Likert 0–3 (Nunca–Muy frecuentemente)
			Dimensión psicológica	Ansiedad, irritabilidad, preocupación, dificultad para concentrarse.	Likert 0–3
			Dimensión social	Conflictos interpersonales, aislamiento, deterioro de relaciones.	Likert 0–3

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La encuesta será la técnica empleada para recopilar la información en esta investigación.

Instrumento

Para la evaluación de las variables del estudio se emplearán dos instrumentos diferenciados, cada uno seleccionado y adaptado en función de la naturaleza conceptual y operativa de la variable correspondiente.

La variable Factores psicosociales será medida mediante el Cuestionario de factores psicosociales en el Trabajo – FPS-O, una versión original adaptada que conserva la estructura dimensional del modelo FPS-L, pero con ítems elaborados específicamente para el presente estudio. Este instrumento permite identificar condiciones organizacionales, demandas, recursos y tensiones que influyen en el bienestar laboral del personal de salud.

La variable estrés laboral será evaluada mediante la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), un instrumento reconocido internacionalmente que mide la frecuencia con la que el personal de enfermería experimenta situaciones generadoras de estrés en su práctica profesional. Su estructura permite obtener un perfil del nivel de estrés percibido en dimensiones físicas, psicológicas y sociales.

Ambos instrumentos presentan propiedades psicométricas adecuadas reportadas en estudios previos y se ajustan a los requerimientos metodológicos del presente trabajo, garantizando la validez y confiabilidad de la información recolectada.

Validez del Instrumento. La validez de contenido de la Escala de Factores psicosociales en el Trabajo (FPS-O) y de la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) se establecerá mediante el

método de juicio de expertos, técnica ampliamente utilizada en investigaciones en salud ocupacional, psicología organizacional y ciencias sociales para evaluar la calidad conceptual, semántica y operativa de los ítems.

El procedimiento será el siguiente:

Participarán tres especialistas con experiencia en metodología de la investigación, salud ocupacional, psicometría y gestión del talento humano.

Cada experto evaluará los ítems de ambos instrumentos considerando los criterios de: Claridad, pertinencia y coherencia interna.

Para cuantificar el nivel de acuerdo entre los jueces se empleará el Coeficiente V de Aiken, indicador psicométrico que permite estimar la validez de contenido de manera objetiva. Se considerarán aceptables los ítems que obtengan valores $V \geq 0.70$, criterio recomendado en estudios psicométricos contemporáneos.

Confiabilidad del Instrumento. La confiabilidad de la Escala de Factores psicosociales en el Trabajo (FPS O) y de la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) se determinará mediante el coeficiente alfa de Cronbach, estadístico que evalúa la consistencia interna de los ítems que conforman cada dimensión y del instrumento total. Antes de la aplicación definitiva, se realizará una prueba piloto con un grupo reducido de participantes que cumplan características similares a la población objetivo.

El propósito de esta fase será:

Evaluar la comprensibilidad de los ítems.

Identificar posibles ambigüedades o dificultades en la interpretación.

Verificar la duración real de la aplicación.

Obtener datos preliminares para el cálculo inicial de la confiabilidad (alfa de Cronbach).

Los resultados de la prueba piloto permitirán realizar ajustes menores en la redacción o estructura de los ítems, garantizando que ambos instrumentos sean adecuados para su aplicación en el estudio principal.

El procedimiento será el siguiente:

Se aplicarán ambos instrumentos a la muestra definida en el estudio.

Se calculará el alfa de Cronbach para:

Cada dimensión de la FPS-O

Cada dimensión de la NSS

El puntaje total de cada instrumento: Se considerarán adecuados los valores ≥ 0.70 , lo que indica que los ítems presentan una correlación interna suficiente y miden de manera estable los factores psicosociales y el nivel de estrés laboral.

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se gestionarán previamente los permisos institucionales correspondientes. En primera instancia, se solicitará la autorización formal al Director de la Red de Salud Puno; posteriormente, se coordinará con la jefatura de la Microred Acora y con la Gerencia del ACLAS, cumpliendo los requisitos administrativos establecidos por cada entidad para la ejecución del estudio.

De manera obligatoria y antes del inicio del trabajo de campo, el proyecto contará con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión (UPEU), en concordancia con los principios éticos de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2024) y las normativas vigentes para investigaciones con seres humanos. Ninguna actividad de recolección de datos se realizará sin esta aprobación previa.

Una vez obtenidas las autorizaciones institucionales y éticas, se informará individualmente a cada profesional de enfermería sobre los objetivos del estudio, la voluntariedad de su participación y la confidencialidad del manejo de la información. Tras la firma del consentimiento informado, se entregará un sobre cerrado que contendrá los dos instrumentos: el cuestionario de factores psicosociales y la escala de estrés laboral. El tiempo estimado para completar ambos instrumentos será de 20 a 25 minutos.

Para el control del sesgo de deseabilidad social, dado que el personal de enfermería puede sentirse evaluado respecto a su desempeño o relación con sus superiores, se aplicarán las siguientes estrategias para minimizarlo:

- ✓ Aplicación anónima de los cuestionarios, sin nombres ni datos identificatorios.
- ✓ Entrega y devolución en sobres cerrados.
- ✓ Aplicación realizada por un investigador externo, sin presencia de jefaturas.
- ✓ Explicación clara de que los resultados serán analizados de forma agrupada, sin reportes individuales.
- ✓ Asegurar que la participación no tendrá impacto laboral ni administrativo.
- ✓ Estas medidas fortalecen la validez de las respuestas y reducen la tendencia a responder de manera socialmente aceptable.

Procesamiento y Análisis de Datos

Recolección y registro: Los datos obtenidos serán registrados inicialmente en una base de datos en Excel, verificando la consistencia, completitud y codificación de las respuestas.

Procesamiento estadístico: Posteriormente, la base será exportada al software SPSS versión 26.0 para su análisis estadístico.

Análisis descriptivo: Se utilizarán tablas de frecuencias y porcentajes para variables categóricas. Se realizará la distribución por dimensiones: demandas, control, apoyo social y estrés laboral.

Pruebas de normalidad: Dado que la muestra es $N = 43$, se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk para determinar si las variables siguen una distribución normal.

Análisis inferencial: Según el resultado de la normalidad: Si las variables presentan normalidad, se utilizará el coeficiente r de Pearson. Si las variables no presentan normalidad, se utilizará el coeficiente ρ de Spearman.

Estas pruebas permitirán analizar la relación entre:

Demandas psicológicas ↔ Estrés laboral

Control del trabajo ↔ Estrés laboral

Apoyo social ↔ Estrés laboral

Factores psicosociales globales ↔ Estrés laboral

Nivel de significancia: Se empleará un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, considerando relación significativa cuando $p < 0,05$.

Consideraciones Éticas

El estudio se registrará por los principios bioéticos fundamentales (Asociación Médica Mundial [AMM], 2024):

Principio de autonomía: La participación será voluntaria; cada profesional firmará un consentimiento informado antes de responder los instrumentos.

Principio de beneficencia: Se informará a los participantes sobre la utilidad del estudio y el potencial beneficio para mejorar las condiciones laborales y la salud ocupacional.

Principio de no maleficencia: No se expone a los participantes a ningún riesgo físico, psicológico o laboral. La información será tratada con estricta confidencialidad y el personal ayudante para la investigación firmará un acuerdo de confidencialidad, esto con el fin de proteger la información y la identidad del personal de enfermería encuestado.

Principio de justicia: Todos los participantes serán tratados con igualdad, sin discriminación, y tendrán las mismas oportunidades de participar en el estudio.

Limitaciones del Proyecto

En el desarrollo de este estudio se presentarán ciertas limitaciones que deberán ser consideradas al momento de interpretar los resultados. En primer lugar, la investigación se llevará a cabo únicamente con el personal de enfermería de la Microred Acora, por lo que los hallazgos no podrán generalizarse a otras instituciones de salud con características organizacionales diferentes. Asimismo, el diseño transversal que se empleará permitirá analizar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en un momento específico, pero no posibilitará establecer causalidad ni observar la evolución de estas variables a lo largo del tiempo. Finalmente, la información se obtendrá mediante cuestionarios de autoinforme, lo que podría generar sesgos asociados a la percepción individual, la deseabilidad social o la interpretación subjetiva de los ítems, afectando parcialmente la precisión de los datos.

Presupuesto

DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSOS MATERIALES				
Papel	paquete	2	15.00	30.00
Lapiceros	unidad	10	1.50	15.00
Plumones	unidad	10	2.50	25.00
Fotocopias	unidad	600	0.10	60.00
Anillados	unidad	3	10	30.00
Pasajes	paquete	40	10.00	400.00
Alimentación	día	30	9.00	270.00
RECURSOS TECNOLÓGICOS				
Internet	mes	1	70.00	280.00
Teléfono móvil	mes	1	60.00	240.00
RECURSOS HUMANOS				
Ayudante	unidad	1	600.00	600.00
OTROS				
Servicio de electricidad	unidad	1	60.00	240.00
Otros gastos	unidad	1	300.00	300.00
TOTAL				2590.00

Referencias Bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2025). *Investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo: Investigación 2022-2025*.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>

Alcalde de Hoyos, J. (2010). *Estrés laboral. Informe técnico sobre estrés en el trabajo*.

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf

Asín-Marzo, E., Rufat-Tarrago, C., Martínez-García, A., Ramírez-Cabeza, A., Viñuales-

Barranco, I., & Ratcliffe-Murguiondo, A. (2025). ▷ Teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem - Ocronos-Editorial Científico-Técnica. *Ocronos*, VIII(9).

<https://revistamedica.com/teoria-deficit-autocuidado-dorothea-orem-implicaciones/>

Asociación Médica Mundial (AMM). (2024, octubre 10). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos.

<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Baqueiro, A. I. (2019). *Repercusiones de la Exposición a la Altitud en la Salud*. [Tesis de Pregrado, Universidad de La Laguna].

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/15170/Repercusiones de la exposición a la altitud en la salud.pdf?sequence=1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/15170/Repercusiones%20de%20la%20exposici%C3%B3n%20a%20la%20altitud%20en%20la%20salud.pdf?sequence=1)

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146.

<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

- Canaza-Yancachajlla, W. J. (2021). *Relación de los niveles de estrés, ansiedad y depresión con el estado nutricional del personal en el Centro de Salud Acora - Puno, 2019-2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno].
<https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/26486d6c-72b2-4ca2-8fca-96041e5ba380/content>
- Cervantes-Cruz, G. M., & Obispo-Alfaro, W. S. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud C.S. Paramonga, 2020*. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Chiang-Vega, M. M., Gómez-Fuetealba, N. M., & Hidalgo-Ortiz, J. P. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57).
<https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Comité Mixto OIT-OMS. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf
- Contreras-Preciado, M. A. (2025). Revisión sistemática sobre el estrés generado por factores psicosociales en enfermería. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 16(31). <https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2515>
- Cvetković-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf?v=1585259918

- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Flores Yucra, P. F. (2023). Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital nivel II – 2 en Puno, 2022. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Getie, A., Ayenew, T., Amlak, B. T., Gedfew, M., Edmealem, A., & Kebede, W. M. (2025). Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: an umbrella review of systematic review and meta-analysis. *BMC Nursing*, 24(1), 596.
<https://doi.org/10.1186/s12912-025-03266-8>
- Gómez Mendoza, M. J., Macas Mendoza, D. R., Cabezas Gámez, K. A., Meza Guagua, Y. V., & Becerra Nazareno, S. M. (2022). Estrés laboral a consecuencia de factores de riesgos psicosociales, extralaborales en el personal de salud del Centro Salud Tipo C San Rafael, Ciudad de Esmeraldas. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(5), 204–213. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.469>
- Gonzales, L. M. (2023). *Factores psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores de la microred acora - Red Salud Puno*, 2023. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Nefali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara-Albán, G. P., Verdesoto-Arguello, A. E., & Castro-Molina, N. E. (2022). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163–173. <https://doi.org/10.6018/eglobal.441711>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hoyo Delgado, M. A. (2004). *Estrés laboral*. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ed.; 3a ed.). [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS DE PUBLICACIONES/FONDO HISTORICO/DOCUMENTOS DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero pdf/Estres laboral.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS_DE_PUBLICACIONES/FONDO_HISTORICO/DOCUMENTOS_DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero_pdf/Estres_laboral.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025, diciembre 11). *Temario actualizado de las oposiciones al INSST: Temas específicos de prevención de riesgos laborales*. © INSST. <https://www.insst.es/el-instituto/trabaja-con-nosotros/oposiciones-insst/como-son-nuestros-procesos/temas-especificos-de-prl>
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67–85. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Kindel, M. E., Jung, W., Witt, R. R., Costa, I. G., & Lazzari, Daniele Delacanal Carballo, K. B. (2020). Autocuidado de feridas crônicas no ambiente domiciliar: uma análise na perspectiva de dorothea orem. *Ciênc. cuid. saúde*.
- Malavé Prudente, D. E. (2023). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia. Hospital del Día Mariana de Jesús. Guayas, 2023. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. En *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle>

- e.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12
- Marrero Rodríguez, J. R., & Abdul-Jalbar Betancor, B. (2015). Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español. *Papers. Revista de Sociologia*, 100(2), 173.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2074>
- Martín-Daza, F., & Pérez-Bilbao, J. (1995). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, 1–5.
<https://bit.ly/3LN4wwZ>
- Martínez, S., & González-Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (38).
- Ministerio de Salud. (2021, junio 1). Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. *El Peruano*. https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19?utm_source=copilot.com
- Ministerio de Salud. (2025). *Ficha técnica del cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6466320/5650129-cuestionario-de-identificacion-y-evaluación-de-riesgos-psicosociales-en-los-lugares-de-trabajo%282%29.pdf?v=1769635283>
- Morales Cárdenas, T. F., & Pérez Sánchez, A. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Rev. Universidad Autónoma de Guadalajara*, 24(70), 597–619.

- Napa Rudas, A. C. (2024). *Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2023*. Tesis de Maestría.
- Novo-Arias, M., & Peñalver, J. (2022). Los efectos negativos de la inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria. *Revista de Psicología*, 12(1), 27–48.
<https://doi.org/10.36901/psicologia.v12i1.1472>
- Ñaupas-Paitán, H., Valdivia-Dueñas, M., Palacios-Vilela, J., & Romero-Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*.
<https://www.who.int/es>. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Orozco, Z., Carranco, S., & López, J. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, 5(2), 1–6.
<https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3456>
- Quiroa, M. (2022, noviembre 24). *Estrés laboral - Qué es, definición y concepto*. economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/estres-laboral.html>
- ReachLink. (2021, noviembre 28). *El estrés: Más allá de la emoción, una respuesta corporal completa*. Ansiedad-Estrés. <https://reachlink.com/es/consejos/ansiedad/el-estres-mas-alla-de-la-emocion-una-respuesta-corporal-completa/>
- Restrepo Escobar, F. E. (2025). Las condiciones de trabajo y su impacto en la salud física y psicosocial de los trabajadores del sector agropecuario. *Revista Mexicana de Agronegocios*, (54), 607–615. <https://doi.org/10.47185/27113760.v5n1.153>

- Sánchez-Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez-Lalaleo, V. A., Peralta-Beltrán, Á. R., Comas-Rodríguez, R., & Chiriboga-Larrea, G. A. (2023). Relación de los factores psicosociales y estrés laboral en un distrital de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(2), 1073–1080. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3507>
- Sangu, M., & Soumya, P. (2014). Special Issue - Effect of Hypobaric Hypoxia on Cognitive Functions and Potential Therapeutic Agents. *Malays J Med Sci*, (13), 41–45.
- Santos da Silva, K. P., Costa da Silva, A., de Sena dos Santos, A. M., Farias Cordeiro, C., Machado Soares, D. Á., Freitas dos Santos, F., Arouca da Silva, M., & Ferreira de Oliveira, B. K. (2021). Autocuidado a luz da teoria de dorothea orem: panorama da produção científica brasileira. *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 21473–21480. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-047>
- Sebastián García, O., & del Hoyo Delgado, M. A. (2019). *La carga mental en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Soler-Sánchez, M. I. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS*. [Universidad de Murcia]. <http://hdl.handle.net/10201/1740>
- Sumoza, A. S., & Faneite, E. (2019). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Una mirada desde la salud de los trabajadores de una universidad venezolana. *Comunidad y Salud Año*, 17(1). <https://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/cysv17n1/art10.pdf>

- Tang, X., Wen, J., & Yang, Y. (2024). Decreased Work Capability Related to High- Decreased Work Capability Related to High-Altitude Exposure. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 2839–2849. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S478383>
- Tipan-Tasipanta, A. Y., Urrutia-Viteri, A. I., Balseca-Álvarez, S. J., & Gómez-Martínez, N. (2024). La teoría del autocuidado de Orem en la independencia del paciente. Revisión sistemática. *Sanitas. Revista arbitrada de ciencias de la salud*, 3(especial enfermería Ambato), 77–84. <https://doi.org/10.62574/f1k73g17>
- Tirado, G., Rodríguez-cifuentes, F., Llorente-alonso, M., Rubio-garay, F., Topa, G., Ángeles, M., Huelva, U. De, Rey, U., Carlos, J., & Soria, C. H. De. (2022). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13, 93–103.
- Tjugum, V., Kolstad, L. R., Larsen, M. H., & Steindal, S. A. (2026). Psychosocial factors that influence occupational stress in operating room nurses' working environment: A scoping review. *Workplace Health & Safety*, 74(3), 107–123. <https://doi.org/10.1177/21650799251377451>
- Torreno, F., & Flores, F. (2025). Global stressors among nurses: a systematic review and meta-analysis stratified by income tier and region. *Research Square*, 19. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7658759/v1>
- Torres, A., Pérez-Galavís, A., Ron, M., & Mendoza, N. (2023). Factores psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. *Rehabilitation and Sports Medicine*, 3, 42. <https://doi.org/10.56294/ri202342>

- Trujillo Ulloa, W. A. (2024). Factores psicosociales laborales y sintomatología ansiosa y depresiva en cuidados intensivos de un hospital público de Nuevo Chimbote. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(1). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n1.08>
- Tzenetidis, V., Kotsakis, A., Gouva, M., Tsaras, K., & Malliarou, M. (2025). Examining psychosocial risks and their impact on nurses' safety attitudes and medication error rates: A cross-sectional study. *AIMS Public Health*, 12(2), 378–398. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025022>
- Unzueta Lancho, M., Villegas Romero, T. R., & Ñaupá Aroni, Y. (2022). *Factores psicosociales relacionados al estrés laboral en el personal de enfermería en el centro de salud Pueblo Joven Abancay, 2021*. [Tesis de Segunda especialidad]. Universidad Nacional del Callao.
- Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez Campo, V., Valdebenito Araneda, D., & Valderrama-Alarcón, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. *SANUS*, 7, e278. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>
- Vega Martínez, S. (2015). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. En Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

1. Cuestionario de factores psicosociales

Datos generales

Código: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Área/Servicio: _____

Antigüedad laboral: _____ años

Instrucciones

Lea cada afirmación y marque la alternativa que mejor describa la frecuencia con la que experimenta cada situación.

Escala de respuesta: 0 = Nunca | 1 = Casi nunca | 2 = A veces | 3 = Casi siempre | 4 = Siempre

Factores psicosociales

Marque una opción por cada ítem

1. Demandas psicológicas

Mi trabajo exige mantener un nivel de concentración muy alto. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Debo realizar varias tareas al mismo tiempo. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

El ritmo de trabajo suele ser más rápido de lo adecuado. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Las decisiones que tomo requieren un esfuerzo mental considerable. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

El tiempo disponible no es suficiente para completar mis actividades. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

2. Control y autonomía

Tengo libertad para organizar mis tareas. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Puedo aplicar mis conocimientos sin restricciones excesivas. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Participo en decisiones relacionadas con mi trabajo. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Dispongo de margen para elegir cómo realizar mis actividades. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mi puesto me permite proponer mejoras. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

3. Apoyo social y liderazgo

Mi jefe brinda orientación clara cuando la necesito. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mis compañeros me apoyan ante dificultades laborales. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

En mi equipo existe un ambiente de colaboración. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

La jefatura reconoce el esfuerzo del personal. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

4. Compensaciones y reconocimiento

Siento que mi esfuerzo es valorado por la institución. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Tengo oportunidades de desarrollo acordes a mi desempeño. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Las recompensas que recibo son justas. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Percibo equidad en el trato hacia el personal. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

La institución reconoce los logros del trabajador. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

5. Conflicto trabajo-familia

Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades familiares. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

El cansancio laboral afecta mi vida personal. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mis horarios dificultan cumplir actividades familiares. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Siento que el trabajo me deja poco tiempo para mí. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Las exigencias laborales generan tensiones familiares. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

6. Inseguridad laboral

Me preocupa la posibilidad de perder mi empleo. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Percibo inestabilidad en mis condiciones laborales. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Siento incertidumbre sobre mi futuro en la institución. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Los cambios organizacionales generan temor sobre mi continuidad. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Considero que mi puesto no es completamente seguro. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

7. Exigencias emocionales

Atiendo situaciones emocionalmente intensas que requieren

autocontrol. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Debo contener mis emociones para mantener el profesionalismo. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Enfrento usuarios en crisis emocional con frecuencia. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Las situaciones difíciles afectan mi estado emocional. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mi trabajo implica manejar emociones ajenas constantemente. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

2. Cuestionario de Estrés laboral

Estrés laboral

Marque una opción por cada ítem

1. Dimensión física

Termino mi jornada con agotamiento físico. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Presento tensión muscular después del trabajo. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mi sueño se ve afectado por las exigencias laborales. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Siento cansancio incluso antes de iniciar mis actividades. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mi cuerpo reacciona con malestar cuando tengo demasiadas tareas. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

2. Dimensión psicológica

Me siento emocionalmente saturado por mis responsabilidades. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Me cuesta concentrarme cuando tengo muchas tareas. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Experimento irritabilidad relacionada con el trabajo. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Me preocupa no cumplir adecuadamente mis funciones. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Siento que las demandas superan mis recursos personales. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

3. Dimensión social

El estrés afecta mi relación con mis compañeros. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Evito interactuar con otros por cansancio o tensión. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Mis responsabilidades generan conflictos con otras personas. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Me siento aislado en mi entorno laboral. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

El estrés afecta mi comunicación con familiares o amigos. ☐0 ☐1 ☐2 ☐3 ☐4

Apéndice B. Formato de validación por dimensiones del instrumento

1. Datos del experto

Nombre del experto: _____

Especialidad / Área profesional: _____

Institución: _____

Años de experiencia: _____

Correo electrónico: _____

2. Instrucciones para el evaluador

Estimado(a) experto(a): Se le solicita evaluar cada dimensión del instrumento

“Cuestionario de factores psicosociales y Estrés laboral”, considerando los criterios de claridad, coherencia, relevancia y suficiencia.

Utilice la siguiente escala:

Valor	Descripción
1	Deficiente
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno

3. Criterios de evaluación

Claridad: La dimensión se entiende sin ambigüedades.

Coherencia: La dimensión corresponde al constructo teórico.

Relevancia: La dimensión es esencial para medir la variable.

Suficiencia: La dimensión cubre adecuadamente el contenido que representa.

4. Matriz de validación por dimensiones

VARIABLE 1: Factores psicosociales (FPS-L)

Dimensión	Claridad (1–4)	Coherencia (1–4)	Relevancia (1–4)	Suficiencia (1–4)	Observaciones
Demandas psicológicas	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Control y autonomía	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Apoyo social y liderazgo	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	

Dimensión	Claridad (1–4)	Coherencia (1–4)	Relevancia (1–4)	Suficiencia (1–4)	Observaciones
Compensaciones y reconocimiento	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Conflicto trabajo– familia	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Inseguridad laboral	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Exigencias emocionales	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	

VARIABLE 2: Estrés laboral (NSS)

Dimensión	Claridad (1–4)	Coherencia (1–4)	Relevancia (1–4)	Suficiencia (1–4)	Observaciones
Dimensión física	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Dimensión psicológica	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	
Dimensión social	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4	

5. Valoración global del instrumento

Criterio	Evaluación
Claridad	☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena
Coherencia	☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena
Relevancia	☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena
Suficiencia	☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena

6. Recomendaciones del

experto: _____

7. Declaración del experto

Declaro haber evaluado el instrumento de manera objetiva y con base en mi experiencia profesional.

Firma del experto: _____ Fecha: ____ / ____ / ____

Apéndice C. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica del Instrumento: Escala de Factores psicosociales en el Trabajo

Nombre del instrumento	Escala de Factores psicosociales en el Trabajo – Versión Original (FPS-O)
Autoría	INS
Modelo de referencia	Basado en el enfoque del FPS-L (INS–Perú), con ítems originales y estructura dimensional conservada

Tipo de aplicación	Individual o colectiva
Población objetivo	Adultos trabajadores del sector salud (especialmente personal de enfermería)
Tiempo estimado	10–12 minutos
Tipo de escala	Likert politómica de 5 alternativas
Número total de ítems	35 ítems
Número de dimensiones	7 dimensiones (5 ítems cada una)
Dimensiones evaluadas	1. Demandas psicológicas, 2. Control y autonomía, 3. Apoyo social y liderazgo, 4. Compensaciones y reconocimiento, 5. Conflicto trabajo–familia, 6. Inseguridad laboral, 7. Exigencias emocionales
Opciones de respuesta	0 = Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Casi siempre, 4 = Siempre
Puntaje total posible	0 a 140 puntos
Baremo global	Bajo: 0–46, Medio: 47–93, Alto: 94–140
Baremo por dimensión	Rango: Bajo: 0–6, Medio: 7–13, Alto: 14–20
Interpretación general	Puntajes altos indican mayor exposición a riesgos psicosociales
Validez	Validez de contenido mediante juicio de expertos (Aiken V)
Confiabilidad en estudios peruanos	Estudios peruanos reportan alfa de Cronbach entre 0.82 y 0.91 en instrumentos basados en FPS-L y adaptaciones equivalentes, con consistencia alta por dimensión y total.

Ficha Técnica del Instrumento: Escala de Estrés de Enfermería (NSS)

Elemento	Descripción
Nombre del instrumento	Nurse Stress Scale – Escala de Estrés de Enfermería (NSS)

Elemento	Descripción
Autores originales	James Anderson y Pamela Gray (Estados Unidos, 1981)
Adaptación al español	Escriba et al. (1998)
Validación en Perú	Alvarado y Rojas (2020)
Tipo de aplicación	Individual
Población objetivo	Adultos, especialmente personal de enfermería
Tiempo estimado de aplicación	20 minutos
Tipo de escala	Likert politómica de 4 alternativas
Número total de ítems	15 ítems
Número de dimensiones	3 dimensiones (5 ítems cada una)
Dimensiones evaluadas	1. Dimensión física (5 ítems). 2. Dimensión psicológica (5 ítems). 3. Dimensión social (5 ítems)
Opciones de respuesta	0 = Nunca, 1 = Alguna vez, 2 = Frecuentemente y 3 = Muy frecuentemente
Puntaje total posible	0 a 60 puntos
Baremo global	Nivel bajo: 0–20, Nivel medio: 21–40, Nivel alto: 41–60
Interpretación general	Puntajes altos indican mayor nivel de estrés laboral
Validez	Validación internacional y adaptación al español; estudios de validez en Perú
Confiabilidad	alfa de Cronbach reportado entre 0.80 y 0.89 según estudios

Apéndice D: Consentimiento informado

Nombre del participante: _____

Yo, _____ con DNI número _____ en pleno uso de mis facultades, declaro haber sido informado(a) sobre los objetivos, procedimientos y condiciones de participación en el estudio titulado: “Determinación de la relación entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de Enfermería de la Microred Acora, 2026”.

Se me ha explicado que:

- Mi participación consiste en completar un cuestionario relacionado con mi experiencia laboral.
- La participación es voluntaria, y tengo derecho a decidir libremente si deseo participar.
- Puedo retirarme en cualquier momento, sin que ello genere repercusiones o consecuencias de ningún tipo.
- Se me ha brindado la información necesaria para tomar una decisión informada.
- Los datos que proporcione serán tratados con estricta confidencialidad, utilizados únicamente con fines académicos y presentados de manera anónima.
- Los resultados del estudio serán empleados exclusivamente para los fines descritos en este documento.

Declaro haber leído este consentimiento, haber recibido las explicaciones necesarias y haber tenido la oportunidad de realizar preguntas antes de aceptar participar.

Al firmar, manifiesto mi conformidad y otorgo mi consentimiento informado para participar en este estudio.

Firma del participante: _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026?	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026.	Factores psicosociales	Existe relación entre factores psicosociales y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Aplicada Corte: Transversal Población: 43 Muestra: censal 43
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026? Problemas específicos ¿Cuáles son los niveles de exposición a los factores psicosociales en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026?	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora en 2026. . Objetivos específicos Describir los niveles de exposición a los factores psicosociales en el personal de enfermería de la Microred Acora. Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de	Estrés laboral	Existe relación entre el factor psicosocial de demandas psicológicas y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026. Existe relación entre el factor psicosocial de control del trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026. Existe relación entre el factor psicosocial de apoyo social y estrés	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

¿Cuál es la relación entre las demandas psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre el control del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería?	enfermería de la Microred Acora. Analizar la relación entre las demandas psicológicas y el estrés laboral en el personal de enfermería. Analizar la relación entre el control del trabajo y el estrés laboral en el personal de enfermería. Analizar la relación entre el apoyo social y organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería.		laboral en el personal de enfermería de la Microred Acora, 2026	
---	---	--	--	--

Apéndice F: Autorización institucional

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Señor:

M. C. Ludwing W. Ticona Mamani

DIRECTOR DE LA RED DE SALUD PUNO

Nº de carta: 001-2026- UPEU- EPG.

Asunto: Solicitud de autorización para realizar investigación en la institución la cual usted dirige.

Me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, sede Lima, tiene el programa de Especialidad en Salud Ocupacional, cuyos estudiantes se forman para obtener su especialidad.

Para la obtención del título de la especialidad correspondiente, los estudiantes elaboran y desarrollan un trabajo de investigación.

Por el motivo antes mencionado informamos los datos del investigador: Nombres y apellidos: GLORIA CUSI ARIZACA, Título de la investigación: **“FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA MICRORED ACORA 2026”**

Cabe señalar que los resultados obtenidos de la investigación beneficiarán tanto a la institución como a la estudiante.

Por lo expuesto, tenga a bien autorizar la investigación que realizará la estudiante de la especialidad.

Atentamente

DIRECTOR DE EPG UPEU