

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Enfermería



Una Institución Adventista

**Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de
Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital
Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Enfermería

Por :

Lisset Norka Luque Larico

Asesor:

Mg. Ruth Yenny Chura Muñico

Juliaca, agosto 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Ruth Yenny Chura Muñico, de la Facultad de ciencias de la salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **"Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020."** constituye la memoria que presenta la Bachiller **Lisset Norka Luque Larico** para obtener el título de Profesional de Licenciada en Enfermería, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 26 días del mes de Agosto del año 2021.

26 de Agosto del 2021



Mg. Ruth Yenny Chura Muñico
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a Veinticinco día(s) del mes de Agosto del año 2021, siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Rosa Luz Zúñiga Guerra, el secretario: Mg. Ruth Ester Mamani Jimachi y los demás miembros: Mg. Marleny Montes Salcedo y la Mg. Lucy Puño Quispe y el(la) asesor(a) Mg. Ruth Yenny Churo Muruice

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020.

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Lisset Norika Luque Larico b)

conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Enfermería (Nombre del Título Profesional) con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Lisset Norika Luque Larico

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente
Asesor

Secretario

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Dedicatoria

Con profundo amor a mis padres Agustín y Norka por su ejemplo de perseverar en la vida a pesar de los problemas que tuvieron que pasar.

Con mucho cariño a mí amado esposo José y mis queridos y adorados hijos Gustavo y Gardenia por ser la fuente de mi inspiración; ellos fueron el motor de mi más grande anhelo que es obtener mi título profesional.

A mi hermano, quienes me dieron valor y sabiduría para seguir adelante y lograr mis anhelos.

Agradecimiento

Un profundo agradecimiento a nuestra alma Mater la Universidad Peruana Unión por habernos cobijado durante los cinco años de nuestra formación académica.

A los docentes que compartieron sus enseñanzas y experiencias en sus sesiones de clases y eso nos sirvió para edificar el pilar de nuestra formación profesional.

Un importante agradecimiento al Ing. Yony Gerardo Ccapa Maldonado por todo el asesoramiento en el transcurso de la presente investigación. Que Dios guie sus pasos a este gran profesional que contribuye a la sociedad en temas de investigación.

A todas las enfermeras de los diferentes servicios como lo son: cirugía A, cirugía B, medicina, ginecología, pediatría, neonatología, y finalmente al centro de atención de aislamiento temporal del Hospital Carlos Monge Medrano a todas ellas mil gracias por contribuir en la investigación que es un aporte inmenso en el campo de la salud.

Tabla de contenidos

Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Tabla de contenidos	vi
Índice de tabla.....	ix
Índice de figuras.....	xi
Índice de Anexos	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Capítulo I	15
El Problema.....	15
1. Planteamiento del problema.....	15
2. Formulación del Problema.....	18
2.1 Problema General.....	18
3. Objetivos de la investigación.....	18
3.1 Objetivo General	18
3.2 Objetivos Específicos.....	18
4. Justificación	19
Capítulo II	21
Marco Teórico.....	21
1. Antecedentes de la investigación	21
1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	21
1.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	23
1.3 Antecedentes locales	26

2. Marco bíblico filosófico	27
3. Marco conceptual	27
3.3. Dimensiones de los factores psicosociales.....	32
3.3.1 <i>Factores de demandas del trabajo</i>	32
3.3.2. Factores de control	34
3.3.3. Factores de liderazgo.....	34
3.3.4 Factores de recompensa en el trabajo.....	35
3.4 Estrés.....	35
3.4.1. Estrés laboral.....	36
3.5 Consecuencias del estrés laboral.....	39
3.5.1 Consecuencias sociales	40
3.5.2. Consecuencias económicas	40
3.5.3. Consecuencias en la salud.....	40
3.7 El profesional de enfermería y el estrés laboral	41
4. Definición de términos.....	41
Capítulo III.....	44
Materiales y Métodos.....	44
1. Diseño de la investigación.....	44
2. Hipótesis de la investigación.	44
2.1 Hipótesis general.....	44
2.2 Hipótesis específicas.	44
3. Variables de la investigación.	45
3.1 Identificación de las variables.....	45
3.1.1 Variable.....	45
3.2 <i>Operacionalización de las variables</i>	46

4. Delimitación geográfica y temporal	47
4.1. Delimitación geográfica y temporal	47
5. Población y muestra	47
5.1. Población.....	47
5.2. Muestra.....	48
6. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	48
6.1. Técnica.	48
6.2. Instrumento.	48
7. Proceso de recolección de datos	49
8. Procesamiento y Análisis de datos.	49
Capítulo IV.....	51
Resultados y discusión.....	51
1. Resultados	51
1.1.Resultados en relación al objetivo general	51
1.2. Resultados en relación al objetivo específico 1	52
1.3. Resultados en relación al objetivo específico 2	53
1.4.Resultados en relación al objetivo específico 3	54
1.5. Resultados en relación al objetivo específico 4	55
2. Contrastación de hipótesis	55
2. Discusión.....	80
Capítulo V	85
Conclusiones y recomendaciones	85
Referencias Bibliográficas.....	88
Anexos.....	93

Índice de tabla

Tabla 1	<i>Operacionalización de las variables</i>	46
Tabla 2	<i>Población de enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización</i> . .47	
Tabla 3	<i>Valores del coeficiente de correlación</i>	50
Tabla 4	<i>Factores Psicosociales y estrés laboral de las enfermeras</i>	51
Tabla 5	<i>Demandas del Trabajo y Estrés Laboral de las enfermeras</i>	52
Tabla 6	<i>Control y Estrés laboral de las enfermeras</i>	53
Tabla 7	<i>El liderazgo y Estrés laboral de las enfermeras</i>	54
Tabla 8	<i>Recompensas del trabajo y Estrés laboral de las enfermeras</i>	55
Tabla 9	<i>Pruebas de normalidad de los factores psicosociales y estrés laboral</i>	56
Tabla 10	<i>Análisis de coeficientes entre factores psicosociales y estrés laboral</i>	57
Tabla 11	<i>Resumen del modelo de correlación y determinación de Spearman entre los factores psicosociales y estrés laboral</i>	58
Tabla 12	<i>Análisis de ANOVA entre los factores psicosociales y estrés laboral</i>	59
Tabla 13	<i>Análisis de Correlación entre los factores psicosociales y estrés laboral</i> . 59	
Tabla 14	<i>Pruebas de normalidad de las demandas de trabajo y estrés laboral</i>	61
Tabla 15	<i>Análisis de coeficientes entre demandas del trabajo y estrés laboral</i>	62
Tabla 16	<i>Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre las demandas del trabajo y estrés laboral</i>	63
Tabla 17	<i>Análisis de ANOVA entre las demandas del trabajo y Estrés laboral</i>	64
Tabla 18	<i>Análisis de Correlación entre las demandas del trabajo y estrés laboral</i> ..	64
Tabla 19	<i>Pruebas de normalidad control y estrés laboral</i>	66

Tabla 20 <i>Análisis de coeficientes entre control y estrés laboral</i>	67
Tabla 21 <i>Resumen del modelo de correlación y determinación de spearman entre control y estrés laboral.</i>	68
Tabla 22 <i>Análisis de ANOVA entre las control y Estrés laboral.</i>	69
Tabla 23 <i>Análisis de Correlación entre control y estrés laboral</i>	69
Tabla 24 <i>Pruebas de normalidad liderazgo y estrés laboral</i>	71
Tabla 25 <i>Análisis de coeficientes entre liderazgo y estrés laboral</i>	72
Tabla 26 <i>Resumen del modelo de correlación y determinación de Spearman entre liderazgo y estrés laboral.</i>	73
Tabla 27 <i>Análisis de ANOVA entre el liderazgo y Estrés laboral.</i>	74
Tabla 28 <i>Análisis de Correlación entre liderazgo y estrés laboral</i>	74
Tabla 29 <i>Pruebas de normalidad recompensa del trabajo y estrés laboral</i>	76
Tabla 30 <i>Análisis de coeficientes entre recompensa del trabajo y estrés laboral</i>	77
Tabla 31 <i>Resumen del modelo de correlación y determinación de spearman entre recompensa del trabajo y estrés laboral.</i>	78
Tabla 32 <i>Análisis de ANOVA entre la recompensa del trabajo y Estrés laboral.</i>	79
Tabla 33 <i>Análisis de Correlación entre la recompensa del trabajo y estrés laboral</i>	79

Índice de figuras

Figura 1 <i>Dispersión del estrés laboral y factores psicosociales de las enfermeras.</i>	57
Figura 2 <i>Dispersión del estrés laboral y demandas del trabajo de las enfermeras.</i>	62
Figura 3 <i>Dispersión del estrés laboral y control de las enfermeras</i>	67
Figura 4 <i>Dispersión del estrés laboral y liderazgo de las enfermeras.</i>	72
Figura 5. <i>Dispersión de la recompensa del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras.</i>	77

Índice de Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia.....	94
Anexo B: Carta de autorización.....	96
Anexo C: Cuestionario.....	97
Anexo D : Consentimiento informado.....	101
Anexo E: Base de datos en el software SPSS V.24.	102

Resumen

El objetivo de nuestro informe de investigación fue determinar la relación entre los factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 60 enfermeras y se utilizó un muestreo no probabilístico; la encuesta fue la técnica utilizada y como instrumento se aplicó el cuestionario. Los resultados: El 93.33% de enfermeras tienen un nivel moderado en los factores psicosociales, y un 70% de enfermeras están en un nivel de estrés media, en las dimensiones de factores psicosociales todas tuvieron un nivel moderado con un 88.3% en demandas del trabajo, el 83.3% de control en el trabajo, el 88.3% en el liderazgo en el trabajo, el 81.7% en recompensas del trabajo. También existe relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral ($r_s=.554$), también existe relación entre las dimensiones de los factores psicosociales y el estrés laboral como son: demandas del trabajo ($r_s= .331$), control ($r_s= .398$), liderazgo ($r_s= .624$), recompensas ($r_s= .380$) de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Conclusión: Existe una relación directa entre los factores Psicosociales y Estrés laboral ($r_s=.554$) de las enfermeras.

Palabras clave: Estrés laboral, Enfermeras, Psicosociales.

Abstract

The objective of our research report was to determine the relationship between Psychosocial factors and Work stress of the Nursing Professional of the hospitalization services of the Carlos Monge Medrano Hospital. The type of study is descriptive correlational, non-experimental design, the sample consisted of 60 nurses and a non-probabilistic sampling was used; The survey was the technique used and the questionnaire was applied as an instrument. The results: 93.33% of nurses have a moderate level in psychosocial factors, and 70% of nurses are in a medium stress level, in the dimensions of psychosocial factors all had a moderate level with 88.3% in job demands , 83.3% in control at work, 88.3% in leadership at work, 81.7% in rewards from work. There is also a relationship between psychosocial factors and work stress ($r_s = .554$), there is also a relationship between the dimensions of psychosocial factors and work stress such as: job demands ($r_s = .331$), control ($r_s = .398$), leadership ($r_s = .624$), rewards ($r_s = .380$) of the nurses of the hospitalization services of the Carlos Monge Medrano Hospital. Conclusion: There is a direct relationship between psychosocial factors and work stress ($r_s = .554$) of nurses.

Keywords: Work stress, Nurses, Psychosocial.

Capítulo I

El Problema

1. Planteamiento del problema

Para la salud, el estrés laboral es un campo de mucho crecimiento y toma un valor de interés en el campo de la salud, singularmente por que en las últimas décadas la investigación epidemiológica ha aportado fuertes resultados de su impacto sobre la salud. Por otro lado las investigaciones ha identificado al “estrés laboral” y afirman que no es más que condiciones laborales, de manera estrecha relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Cuando se usa la jerga técnica “factores psicosociales” se habla de ritmos y también intensidad de trabajo, tiempos incontrolables, desconsideración, trato injusto, futuro inseguro, en suma de condiciones laborales alienantes que no dejan el aprendizaje, el desarrollo y la autonomía, y complican que se “ejerza” en el trabajo: seres sociales y creativos capaces y expectantes de aprender y decidir sobre la vida rutinaria y el futuro, también el cuidado de las personas expone a los trabajadores a agobio y peligros psicosociales que a veces puede llevar a la enfermedad laboral (Sanchez , Loli, y Sandoval , 2015).

A nivel hospitalario, existen situaciones que incrementan el estrés en el personal de salud en especial a la enfermera, y están relacionados con inadecuadas relaciones interpersonales, carga laboral, así como malas decisiones por parte de los jefes del nosocomio, que generarían resultados negativos en la práctica de enfermería En los servicios críticos de hospitalización como neonatología, unidad de cuidados

intensivos, emergencia y sala de operaciones se proporcionan cuidados especializados en función de la demanda de pacientes y la densidad demográfica. Es por ello que, ante la situación de pandemia de COVID – 19, los profesionales de salud, especialmente el personal de enfermería se encuentra expuesto a situaciones estresantes relacionados al temor de un alto riesgo de contagio, y además como los factores psicosociales afectan el manejo del control mental y emocional, la necesidad de brindar cuidado intensivo y prolongado requeriría un alto grado de concentración y responsabilidad que traería como consecuencia desgaste físico y mental (Carrasco , Castillo , Salas y Reyes , 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que la Argentina es el país más afectado con un 65%, le sigue México con un 40% de los trabajadores soportan de estrés laboral. En el Perú el comité mixto conformado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la OMS realizaron estudios en dos unidades pertenecientes al Ministerio de Salud: El Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” del Ministerio de Salud y el Hospital de Tarapoto II-2 de la Región de Salud San Martín, evidenciaron que el estrés laboral es la causa principal del personal de salud; mientras que la Dirección Regional de Salud Ambiental (DIGESA) menciona que se desconoce la magnitud real de la población trabajadora que se encuentra expuesta a distintos casos ocupacionales y no se suma con asesoría estadística sobre padecimientos y accidentes de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo menciona lo siguiente: frente a cualquier dificultad física, emocional o presiones laborales dan como resultado el estrés (OIT, 2020).

Diferentes referencias bibliográficas han reconocido la importancia del estrés laboral en el contexto sanitario, en la mayor parte de estos estudios, se alude a las características específicas de las profesiones sanitarias: atender el dolor, la muerte, la

enfermedad terminal, las situaciones de urgencia vital, las demandas y presiones laborales, los conflictos de rol, los pacientes problemáticos, el liderazgo de los jefes de los servicios, la comunicación intragrupal, etc. El estrés mantenido de forma crónica del personal de salud tiene importantes consecuencias para la salud, pero también comporta importantes costos económicos para las organizaciones. El estrés laboral del personal de salud es directamente responsable del 50% de las bajas laborales que se producen (Carrillo , Ríos , Escudero y Martínez , 2018).

En el hospital regional Manuel Nuñez Butrón Puno en el año 2016, el 50% de enfermeras del servicio de emergencia tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 40% de enfermeras de UCI tuvieron un nivel alto de estrés laboral (Machicado, 2016).

En el hospital III ESSALUD de la ciudad Puno en el año 2019, el 46.24% de enfermeras tuvieron un nivel medio (Jinez , 2019).

Como podemos apreciar tanto en el Hospital Manuel Nuñez Butrón y el Hospital III ESSALUD al pasar los años el nivel de estrés no disminuye y los resultados son parecidos con diferencia de 4% entre dicho hospitales, es por ello que se realiza la investigación en el Hospital Carlos Monge Medrano para tener un dato estadístico sobre el nivel de factores psicosociales y nivel de estrés que tienen las enfermeras que trabajan en los servicios de hospitalización del mencionado nosocomio y si el porcentaje a aumentando o disminuido en tiempos de pandemia por el COVID-19.

2. Formulación del Problema

2.1 Problema General

¿Cuál es el grado de relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?

2.2 Problemas Específicos

¿Cómo es el grado de relación entre las demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?

¿Cuál es el grado de relación entre el control y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?

¿Qué grado de relación hay entre el liderazgo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?

¿Cómo es el grado de relación entre las recompensas y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?

3. Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo General

Determinar el grado de relación de los factores psicosociales y estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

3.2 Objetivos Específicos

Establecer el grado de relación entre las demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos

Monge Medrano.

Evaluar el grado de relación entre el control y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

Determinar el grado de relación entre el liderazgo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

Establecer el grado de relación de las recompensas y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

4. Justificación

La presente investigación se justifica porque es un aporte directamente a las enfermeras que trabajan en los diferentes servicios de hospitalización del nosocomio Carlos Monge Medrano ya que permitió dar a conocer qué factores psicosociales se relacionan directamente con el estrés laboral de las enfermeras, para así tomar medidas preventivas para que no ocurra esto, si sabemos que un profesional sin estrés es un profesional que desempeña mejor la atención con sus pacientes.

Esta investigación está orientado a dar un aporte que factores psicosociales se relacionan con el nivel de estrés laboral, puesto que la enfermera debe trabajar sin presión y exigencia para un buen cuidado del paciente.

Este trabajo es un aporte a las enfermeras para que tengan conocimiento sobre su nivel de estrés laboral que genera trabajar en los servicios de hospitalización, ya que esto pueda ocasionar un desequilibrio en su desempeño laboral.

Finalmente la investigación se justifica con base a las líneas de

investigación de la Universidad Peruana Unión que es de salud Pública, dicha línea fue desarrollada por la escuela profesional de Enfermería, de igual manera se pone en conocimiento resultados acerca de cómo está el nivel de estrés y nivel de los factores psicosociales en la enfermeras del mencionado nosocomio, por otra parte se pueden sugerir a otros investigadores que pueden profundizar en el tema que se abordó en la presente investigación.

Capítulo II

Marco Teórico

1. Antecedentes de la investigación

1.1 Antecedentes internacionales

Aldrete , Gonzáles , Navarro , León y Pérez (2016) realizó una investigación titulada: Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería. Materiales métodos: La investigación es un estudio transversal y analítico, la muestra fue de 163 enfermeras. Resultados: Se afirman que el 88.9% son mujeres, de las cuales el 47.5% percibe factores psicosociales negativos, las cuales resaltan las altas exigencias laborales y el lugar de trabajo con condiciones inadecuadas. Por otra parte el 36.4% de enfermeras presentó síntomas de estrés. Conclusiones: Existe asociación entre factores psicosociales negativos y síntomas de estrés.

Arroyo (2016) realizó un trabajo de investigación en Ibarra Ecuador denominada Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016, cuyo objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016. Materiales métodos: La investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo, analítica y de diseño no experimental. Resultados: El 37% de enfermeras tiene un nivel de riesgo desfavorable, 32% de enfermeras tiene un riesgo favorable, y finalmente 31% de enfermeras tuvieron nivel de riesgo intermedia. El 39.6% de enfermeras tuvieron un nivel intermedia de riesgo psicosociales en exigencias psicológicas, 83% de

enfermeras mencionan haber tenido un trabajo en movimiento o activo y la gran posibilidad de crecer profesionalmente, el 58.5% de enfermeras tuvieron un riesgo psicosocial desfavorable en inseguridad, el 50.9% de enfermeras tuvieron en apoyo social y calidad del liderazgo, un 64.2% de enfermeras tuvieron un nivel desfavorables en riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia, el 52.8% de las enfermeras tuvieron un nivel de riesgo psicosociales desfavorable en la dimensión estima. Conclusión: Según la investigación las enfermeras obtuvieron altos porcentajes de riesgo en todas sus dimensiones.

Méndez (2017) realizó una investigación en Ecuador denominada: Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito, cuyo objetivo fue determinar si los factores de riesgo psicosocial tienen relación con el estrés laboral en el personal médico de un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito. La Investigación es correlacional e Investigación Explicativa, pertenece al diseño no experimental. Tuvo a 29 médicos como muestra, pero al final solo se tomó con 23 médicos. Resultados: En los factores psicosociales el 34.67% de médicos tuvieron un liderazgo de nivel medio, y en el control un 68,86% de médicos tuvieron un nivel medio, en las demandas del trabajo se tiene que el 30.44% de médicos tienen un nivel medio, en recompensa el 47.82% de médicos tiene un nivel bajo. El 50.52% de la población de estudio presenta un nivel medio de estrés laboral. Conclusión: Existe una correlación negativa entre los factores riesgo psicosocial y el estrés laboral ($r=-.217$).

Lima, Reis, Da Silva, Dos Santos, Dos Santos y Rangel (2017) realizaron una investigación en los Hospitales de Rio de Janeiro denominada Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas, el objetivo de la investigación

fue describir los factores psicosociales de las enfermeras que laboran en los cuidados intensivos. El trabajo de investigación es un estudio trasversal, la muestra estuvo integrada por 134 enfermeras, el instrumento que se utilizó fue Maslach Burnout Inventory para medir el estrés laboral, y para los factores psicosociales el Self Reporting Questionnaire. Resultados: el 72.5% de enfermeros están enfermo y tiene una alta exigencia en los factores psicosociales, el 63% de enfermeros tuvieron una baja sospecha de burnout pero en los factores psicosociales tuvieron trabajo pasivo, 59.4% de enfermeros tuvo una baja sospecha de nivel de estrés y en los factores psicosociales tuvo trabajo activo, el 64.5% de enfermeros estuvieron con alta sospecha de estrés y en factores psicosociales tuvo una baja exigencia. El trabajo en los servicios de UCI tiene una alta demanda para el personal de salud, como consecuencia muestra prevalencia significativa de los trastornos mentales comunes y burnout, también podemos decir que la salud mental es un factor clave en el entrecierro de trabajo en el centro de salud y precisa de mayor atención por parte de las autoridades a cargo.

1.2 Antecedentes nacionales

Castro (2016) realizó un estudio titulado Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y uci de una clínica privada, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica Privada. Materiales y métodos: el enfoque de la investigación es el cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, el diseño pertenece al no experimental, la muestra estuvo conformado por 46 enfermeras. Resultados: el 96% de enfermeras tuvo un riesgo poco favorable, por otro lado el 54% de las enfermeras tuvieron un estrés de nivel intermedio. Conclusión: El mayor porcentaje de enfermeras con respecto a los riesgos psicosociales en el trabajo, presentan una

exposición desfavorable para la salud predominando las demandas psicológicas, estima, sitio inseguridad.

Portilla (2017) realizó una investigación en Lima denominada: Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017, cuyo objetivo fue determinar la influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza. Materiales y métodos: La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo explicativo, el diseño es no experimental de corte transversal, la muestra fue de 60 enfermeras, la técnica es la encuesta, el instrumento es el cuestionario, el de factores psicosociales tiene 29 preguntas y una confiabilidad de $\alpha = .799$, el de estrés laboral tiene 22 preguntas y una confiabilidad de $\alpha = .813$. Resultados: El 58.3% de enfermeras en los factores psicosociales tienen nivel moderado, el 51.7% de enfermeras en el factor demanda del trabajo obtuvo un nivel moderado, el 60% de enfermeras el factor control tuvo un nivel débil, el 75% de enfermeras tiene un nivel moderado en el factor liderazgo, finalmente el 80% de enfermeras en el factor recompensa tienen nivel moderado, Por otra parte el 48.3% de enfermeras tienen un nivel alto de estrés laboral. Conclusión: En la investigación se concluye que los factores laborales se relacionan con el estrés laboral.

Chávez (2019) en Lima realizó un trabajo de investigación denominado “Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé programa de afrontamiento 2019”, cuyo objetivo fue determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en médicos y profesional de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2019. Materiales y métodos: De acuerdo a esta

investigación menciona que el tipo de investigación es cuantitativo, un diseño observacional, fue también analítico-correlacional y prospectivo, el nivel de investigación es aplicativo. La muestra estuvo compuesta por 67 profesionales de salud, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Resultados: De acuerdo con la variable de riesgos psicosociales tuvieron un riesgo medio en las siguientes dimensiones: El 73.1% del personal de salud en condiciones del lugar de trabajo, un 65.7% del personal de salud en carga de trabajo, el 71.6% del personal de salud en contenido y características de la tarea. El 49.3% del personal de salud tuvo un riesgo alto en exigencias laborales, mientras que el 73.1% del personal de salud tuvieron un riesgo medio en papel laboral y crecimiento en la profesión, el 64.2% del personal de salud tuvieron un riesgo bajo en interacción social y aspectos organizacionales, finalmente el 61.2% del personal de salud tuvieron un nivel alto en remuneración de rendimiento. En la variable de estrés laboral el 74.6% de enfermeras tuvieron un estrés bajo, de acuerdo a las dimensiones se tiene que el 62.7% del personal de salud tuvieron un estrés bajo en agotamiento emocional, el 97% del personal de salud tuvieron un nivel bajo de despersonalización, 88.1% del personal de salud tuvieron un nivel bajo en la falta de realización personal.

Conclusión: Se concluye que los tienen relación con el estrés laboral son condiciones del lugar de trabajo ($r_s = .242$), carga de trabajo ($r_s = .272$), contenido y características de la tarea ($r_s = .253$), interacción social y aspectos organizacionales ($r_s = .434$).

Aldrete, Gonzáles, Navarro, León y Pérez (2020) realizó una investigación titulada Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención, cuyo objetivo es determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés de las enfermeras. Material y métodos: el tipo de investigación es de estudio transversal y analítico, el investigador aplicó los

instrumentos de factores psicosociales laborales de Silva y la Escala de Síntomas de Estrés de Seppo Aro. Resultados: el 47.5% percibe factores psicosociales negativos, el 36.4% del presentó síntomas de estrés. Conclusión: Existe asociación entre factores psicosociales negativos y síntomas de agobio.

1.3 Antecedentes locales

Machicado (2016) realizó una investigación en Puno denominada 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 Nuñez Butrón Puno - 2016, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral del profesional de Enfermería. Materiales y métodos: el tipo de investigación es descriptivo, el diseño de investigación es correlacional-comparativo. La muestra estuvo conformada por 17 enfermeras. Resultados: El 50% de enfermeras tuvieron un nivel alto en estrés laboral esto en el servicio de emergencia, el 40% de enfermeras de UCI tuvieron un nivel alto de estrés laboral. Conclusión: El estrés laboral es alto en las enfermeras del servicio de emergencia y UCI.

Jinez (2019) realizó una investigación titulada: Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III ESSALUD Puno – 2019, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital III EsSalud Puno. El tipo de investigación fue descriptivo de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 31 enfermeras; la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento utilizado fue el inventario de Maslach. Resultados: El 46.24% de enfermeras tienen un nivel medio, y un 45.16% de enfermeras tienen un nivel bajo, finalmente un 8.60% de enfermeras tiene un nivel alto de estrés. Conclusión: El investigador concluyó que las enfermeras del Hospital III ESSALUD Puno tienen un nivel medio de estrés laboral.

2. Marco bíblico filosófico

Según la biblia en romanos 8:6-6 menciona que al considerar como un todo, reconocemos tenemos necesidades espirituales. El apóstol pablo: “Los que viven obedeciendo al espíritu santo, solo piensan en hacer lo que desea el espíritu. Si vivimos pensando en todo lo malo que nuestro cuerpo desea, entonces quedaremos separados de Dios. Pero si pensamos solo en lo que desea en el espíritu santo , entonces tendremos vida eterna y paz”.

La preocupación por nuestra espiritualidad también puede causar estrés debemos tomar decisiones de largo alcance y eso no es siempre fácil. Nuestras necesidades, relaciones y experiencias hacen demandas sobre nosotros que producen estrés. Además de estas podemos mencionar otras dimensiones de nuestras necesidades personales con la elección del compañero o la compañera, y la elección de nuestra carrera. Debemos decir a nuestras finanzas empleo y educación. El plan medio para el cuidado de nuestra salud también es otra evitar constantemente tener estrés. Hay muchas personas que no pueden costear un plan de seguro médico. En muchos casos esto significa postergar atención médica, o definitivamente no tenerla. El medio del transporte es otra fuente de estrés; ya sea que manejemos transporte público o compartamos un vehículo entre varias personas (Treviño, 2004)

3. Marco conceptual

3.1 Factores psicosociales

Los factores psicosociales que se hallan en las organizaciones producen demandas múltiples y problemáticas en el personal de salud. Se experimenta agobio debido a la naturaleza a la tarea de las organizaciones que los emplea. Las fuentes del agobio que brotan del trabajo o bien del entorno ocupacional se relacionan con la naturaleza intrínseca del trabajo en sí en entorno laboral concreto. La naturaleza laboral

intrínseca de la enfermera reconoce como factor generador de tensiones; éstos incluyen los servicios del personal de salud a lado de la cama del paciente para atender la enfermedad en pacientes especializado. Los ambientes laborales específicos también generan estrés en enfermeras así como también las características presentes en las organizaciones al cuidado de la salud como: horario de trabajo, turnos, carga laboral, tiempo de servicio, entre otros (Huber, 2004).

En 1986 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso la siguiente definición:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.” (Mateo , 2013).

Hablamos de factores psicosociales cuando no referimos a condiciones de la organización que están presentes continuamente en la empresa. Son todos aquellos factores que derivan de cómo se lleva a cabo la gestión en la empresa. El número de factores psicosociales es, pues, muy amplio Cuando los factores psicosociales de la organización no son adecuados y, como consecuencia, pueden provocar respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o estresores. Por tanto, podemos afirmar que se trata de factores de la organización que pueden representar riesgo de afectar negativamente a la salud (Mateo , 2013).

3.2. Factores psicosociales más comunes en el trabajo

a) Tiempo de servicio

Cuando las enfermeras trabajan más tiempo en un servicio o en una organización adquiere mayor experiencia, ya que es un agente más fuerte en la creación de conocimiento. Sin embargo los que tiene mayor tiempo de servicio tienen también mayor desgaste profesional, pero eso no les desanima ya que tienen vocación en su profesión y por esta razón siguen presentes (Carames, 2004).

La jornada laboral normal está fijada en ocho horas, sin embargo, existen diversas circunstancias que pueden alterar esta situación. Algunas de ellas son conseguir un mayor aprovechamiento de las instalaciones y la maquinaria, o la necesidad de atender la demanda de los clientes o usuarios de determinados servicios que funcionan todo el día completo y todos los días del año. En estos casos, será necesario realizar horas extraordinarias, guardias o trabajos con distinta periodicidad, que pueden hacer que el número de horas trabajadas de forma continua se incremente considerablemente (Mateo , 2013).

b) Turnos laborales

Los turnos y el horario laboral de las enfermeras pueden conllevar a factores psicosociales aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en el personal de salud donde esta influencia es mayor, donde igual se trabaja de mañana, de tarde o bien por la noche padeciendo las consecuencias que trabajar a turnos implica, o bien por poner un ejemplo trabajar por la mañana, proseguir con la guarda pertinente y proseguir con el trabajo normal por la mañana siguiente (Sellantes, 2004)

Los turnos permanentes alivia al personal de salud de la presión y los problemas relacionados con la salud que consecuencia de los turnos aleatorios y rotativos. También proporcionan ventajas sociales, educativas y psicológicas. Cuando

el personal de salud puede elegir el turno que mejor le conviene, es capaz de tomar parte en actividades sociales, religiosas y comunitarias, aun cuando estas exijan regularidad en la asistencia y les ayudaría a aliviar sus tensiones laborales (Sellantes, 2004)

c) Servicios de hospitalización

El trabajo hospitalario es intenso en carga física y mental, asimismo lo es en laboratorios, particularmente en servicios como urgencias, UCI, servicios de restauración quirúrgica, salas de trabajo de parto. En todos los servicios se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familias y del personal de salud que en conjunto son generadores de agobio sensible y fatiga (Sellantes, 2004).

Conforme al servicio, el progreso excesivo o el escaso, como los cambios imprevisibles y no deseados son fuente de estar en estrés y en tensión. El grado en que un cambio resulta estresante depende de su magnitud, del momento en que se presenta y del nivel de incongruencia con respecto a las esperanzas personales. El personal expuesto a proseguir riesgos biológicos, químicos y físicos que se forman en amenaza para la salud (Cairo, 2002)

Las múltiples causas que determinan que quienes trabajan en un servicio especializado padezcan desgaste, y cambian de un servicio a otro, mas las que se reconocen con más frecuencia son las siguientes: las largas horas de intensos sacrificios en un entorno limitado, necesidad de adquirir y sostener habilidades técnicas complejas, usual existencia de situaciones morales de bastante difícil solución en cuidados intensivos; el inconveniente en muchas ocasiones no es tanto que podría, sino debería hacer y la usual complejidad para lograr personal y equipos en calidad y cantidad convenientes. Características del centro laboral y aspectos patológicos del paciente y

otras situaciones aunque se relacionan con la aparición del síndrome en el personal de salud:

-Cuanto más grande es la situación mayor es el número de pacientes por personal, se genera más cansancio. Con lo que se debe estimar un límite de paciente por personal y días de trabajo.

-Cuanto más grave es la enfermedad, más baja es la satisfacción del personal de salud, especialmente si se intuye que no hay o bien son escasas las posibilidades terapéuticas.

- El personal de salud menos calificada pasan más tiempo con los pacientes, por ser menos resolutivos, con lo que son mayores aspirantes al desgaste. En consecuencia, es esencial una formación continuada de conocimiento.

- Si las condiciones laborales están lejos de las esperanzas y deseos del personal de salud (sueldo, estabilidad de empleo, ocasiones de mejora en lo que se refiere a estatus, progreso, autonomía, apoyo laboral y del equipo de trabajo) es considerablemente más simple “quemarse”.

- Cuestiones personales, sentimientos y abulia y vacilad en el trabajo relacionadas con la vida exterior personal, pueden contribuir al Síndrome de Burnout.

- Además de esto asimismo debe prestar atención a una serie de factores y situaciones de clase personal a las que todos podemos vernos sometidos (Cairo, 2002).

d) Salario

El salario es la remuneración de un trabajo o bien su equivalente pagado por el empleador al empleo dependiendo del cargo que este ejercita y de todos y cada uno de los servicios que presta. El usuario es tipificado como la retribución que forma todo cuando el empleado recibe, directa o bien de forma indirecta, a consecuencia del trabajo que desarrolla en UCI. Todo trabajo causa desgaste de energías, de esmero o

bien de aplicación de esmero de cara al desarrollo de actividades (Chavienato, 2001).

El salario obtenido por trabajo realizado ha sido invocado como otro factor que favorecería al desarrollo del nivel de estrés del personal de salud (Enfermería), aunque no queda claro en la literatura. Las remuneraciones que no responde a las necesidades básicas tanto presentes como futuras, crea respuestas no específicas en el organismo, cuando son expectativas se convierte en situaciones amenazantes para el bienestar e integridad del trabajador (MINSA, 2016)

Las necesidades de autorrealización son únicas y variables, dependientes del individuo en tanto que están ligadas con necesidad de satisfacer la naturaleza individual con el cumplimiento del potencial de desarrollo siendo uno de los medios para satisfacer la necesidad de autorrealización efectuar la actividad laboral o bien vocacional que uno quiere, aparte de efectuarla del modo deseado (Gutierrez, 2007).

La recreación es un actividad humana ligada de manera directa a las necesidades de autorrealización, sin embargo, es verdad que dicha actividad humana precisa de una conceptualización profunda. Se resalta la relación entre la recreación y el desarrollo comunitario, vista aquella como un factor de bienestar social coadyuvante del desarrollo humano, en donde el autoconocimiento. La interacción y la comunicación con el contexto social sirven como base esencial para edificar una mejor calidad de vida, implicando experiencias ya actividades que se efectúan en un tiempo de manera libre elegidos, como potencial ideal para enriquecer la vida, puesto que al fomentarle desarrollo intelectual, psíquico y físico del individuo y de la comunidad (Gutierrez, 2007).

3.3 Dimensiones de los factores psicosociales

3.3.1 Factores de demandas del trabajo.

Silva (2011) menciona las particularidades propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar donde se trabaja. La generación de agobio cambia de

una persona a otra, pues las particularidades de cada tarea que realizan los profesionales están en función de los que complace o no complace hacer. Cuando la tarea se acomoda a las esperanzas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una esencial motivación. Estos estresores requieren una doble adaptación fuera del límite normal.

Silva (2011) afirman que los estresores se encuentran en :

- Poco / demasiado trabajo: con independencia de que sea mucho o bien poco la cantidad de trabajo, las dos situaciones pueden causar para el profesional una situación estresante; por un lado la sensación de no poder hacer todo el trabajo y por otra, la sensación de insatisfacción personal por no efectuar nada productivo.

- Ritmo de trabajo elevado: lo agravante que puede resultar respecto a este punto para el profesional es la carencia de un ritmo continuado. Por lo tanto ese factor está muy ligado al precedente pues dependiendo de la cantidad estaría el ritmo de trabajo.

- Supervisión escasa / elevada: puede provocar una situación de agobio en tanto que una supervisión déspota, entrometida y excesiva puede desembocar en una sensación de temor a cometer algún fallo.

- Falta de participación en la toma de decisiones: La falta de participación por la parte del personal de Enfermería en la toma de resoluciones supone una falta de motivación en el trabajo, debido a la descohesión entre responsabilidad y ejecución del trabajo. Por lo tanto esta falta de motivación puede provocar una situación de agobio.

- La carga mental de trabajo. Es el grado de energía y capacidad mental que pone un profesional de salud para desempeñar la tarea en los diferentes servicios de un centro de salud.

Según gallegos (2012) menciona que el personal de enfermería es el más expuesto al agobio o estrés, por el hecho de que su tarea implica responsabilidad y toma de resoluciones veloces, por trabajar con humanos. Existen en el entorno de trabajo distintos estresores (físicos, familiares, químicos, psicoemocionales, personales y laborales) que siempre y en toda circunstancia están latentes. Como no es posible suprimirlos, es esencial identificarlos para de esta forma reducir tanto su flujo agobiante como su contribución a la aparición de enfermedades un nivel de agobio marcado y severo.

3.3.2 Factores de control.

Se refiere a los recursos que la organización pone a disposición del trabajador para realizar la tarea. Entre estos encontramos el control sobre la propia tarea, la participación en la toma de decisiones o la posibilidad de desarrollo de sus propias habilidades. Es importante señalar que, según este modelo, el estrés no depende tanto de las demandas, por altas que éstas sean, como de no tener la capacidad de control para hacerles frente. El control se convierte así en la dimensión fundamental, El control se convierte así en la dimensión fundamental. (Mateo , 2013).

3.3.3 Factores de liderazgo.

Los estresores laborales incluían adecuación a la orientación, autonomía, tipo de liderazgo y supervisión en la institución y conflicto y ambigüedad, entre otros. Además, el conflicto de rol y el soporte social (Arias & Juárez , 2012).

Los factores de liderazgo conceptualmente son compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda-control de Karasek modificado por Johnson los cuales podemos detallar que son: previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad del liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social, sentimiento de grupo (Mateo , 2013).

3.3.4 Factores de recompensa en el trabajo.

El estrés se debe a que el trabajador percibe que el esfuerzo que realiza en su trabajo no es justamente recompensado por la empresa. No existe una relación de reciprocidad entre ambos. El nivel de esfuerzo depende de dos factores, uno de carácter extrínseco, que está relacionado con las demandas del puesto y las obligaciones que conlleva su desempeño. El otro factor es de carácter intrínseco, y tiene que ver con recursos de afrontamiento que el trabajador se ve obligado a poner en juego.

Por su parte las recompensas son de tres tipos diferentes. El primero es el control de estatus, es decir, el control que el trabajador tiene sobre el desarrollo de su carrera profesional, lo que incluye aspectos como la estabilidad laboral, posibilidad de despido, traslados, etc. En la medida en que el trabajador siente que escapan de su control, se generan emociones negativas como el miedo y la baja autoestima. Se produce también un desequilibrio cuando un trabajador se ve obligado por las circunstancias a ocupar un puesto de estatus social más bajo que el que estima que le corresponde por su cualificación. Otro tipo de recompensa es el aprecio por parte de sus jefes y compañeros, que el trabajador se esfuerza en conseguir y que, en caso de ser rechazado, puede ser también causa de desequilibrio. Por último, la compensación económica, que evidentemente es el objetivo perseguido por el trabajador y que no siempre está de acuerdo con sus méritos y dedicación (Mateo , 2013).

3.4 Estrés

Cuando hablamos del estrés nos referimos a aquellas situaciones que hemos vivido en algún momento y que no hemos podido controlar. Situaciones que nos han generado sensaciones de peligro o amenaza. El estrés se asocia a emociones negativas y dolorosas. Sin embargo, el estrés es una experiencia habitual en nuestras

vidas. Situaciones de carácter personal, familiar, social y laboral pueden ser causa de estrés (Mateo , 2013).

El estrés es una información emitida por el cerebro para alertarnos de que vivimos una situación que nos supera, que nos coloca en una situación incómoda y/o nos da inseguridad. Este síntoma, aunque poco agradable, siempre ha existido y es muy útil. Sin embargo podemos mencionar también que un sentimiento de estrés no controlado puede impedir que seamos realmente quienes somos, y además nos prohíbe directamente el acceso a nuestro potencial y a nuestras competencias futuras. (Radigues , 2020).

3.4.1 Estrés laboral.

El estrés laboral en enfermería es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes que se suscitan en la práctica diaria, que ponen de manifiesto la capacidad de afrontamiento ante la presión laboral ejercida por el entorno de su trabajo por querer cumplir con el cuidado del paciente.

Lang (2007) refiere que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al agobio laboral en los próximos términos: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores"

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH):

“El estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión” (Mateo , 2013).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a su vez, al referirse al estrés laboral afirma lo siguiente:

“Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que

intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés” (Mateo , 2013).

La OMS (2010) define el estrés laboral como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. En términos globales se trata de un sistema de alarma biológico preciso para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente puede generar agobio dependiendo, aparte de esto, del estado físico y psíquico de cada individuo.

Moncada, Llorens, Ruiz, Garcia, Delclos, y Benavides (2007) definen al estrés laboral como un conjunto de reacciones sensibles, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos desfavorables o perjudiciales del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se identifica por altos niveles de excitación y de sofocación, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación.

El estrés puede resultar perjudicial, habitualmente, aumenta el cansancio y empeora la salud. Desde este punto de vista, el término de agobio tendría dos acepciones: el "eustrés", que sería una estimulación que el sujeto es capaz de enfrentar de forma eficaz con consecuencias fundamentalmente positivas, y el "distrés", que sería la experiencia excesiva y fuera del control del sujeto. Sin embargo, a menudo se utiliza el término genérico de agobio (Peiro, 2001).

Un determinado grado de agobio estimula el organismo y deja que este alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado. Los inconvenientes que genera el agobio afloran cuando se mantiene la presión y se entra en estado de resistencia. Entre las circunstancias causales del estado de resistencia se

encuentran la sobrecarga de trabajo, presiones económicas o sociales, ambientes laborales competitivos, cuando esta sensación se mantiene en el tiempo, se puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y orgánicas (Torrades, 2007).

3.4.1.1 Características de las situaciones de estrés laboral.

Coronado (2006) refiere que en toda situación generadora de estrés, existen una serie de características comunes: (Coronado, 2006)

a) Se produce un cambio o bien una situación nueva. La inminencia del cambio puede producir aún más agobio.

b) Acostumbra a haber falta de información produciendo inseguridad. No se puede pronosticar lo que ocurrirá.

c) Vaguedad, cuanto más equívoca sea la situación, mayor poder agobiante producirá.

d) Se generan perturbaciones de las condiciones biológicas del organismo que nos fuerzan a trabajar más intensamente para regresar al estado de equilibrio.

Duración de la situación de agobio. Cuanto más tiempo dure una situación nueva, mayor es el desgaste del organismo.

Tipos de estrés laboral

Coronado (2006) refiere que existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ejemplo, un despido.

El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a las siguientes situaciones:

- a. Ambiente laboral inadecuado
- b. Sobrecarga de trabajo
- c. Alteraciones de ritmos biológicos
- d. Responsabilidades y decisiones muy importantes

- e. Estimulación lenta y monótona
- f. Condiciones laborales inadecuadas.

3.4.1.2 Los síntomas de estrés laboral.

El estrés desatendido es como una tormenta que a su paso se lleva muchas cosas por delante. Puede activarse de distintas maneras: una falta de confianza en uno mismo, un miedo de decepcionar, un objetivo que parece inalcanzable, un ambiente difícil entre colegas, una presión debido a algo que hay que lograr, una falta de diálogo y de comunicación lo que hace que la tensión en el ambiente aumente, un responsable autoritario y desdeñoso, un malestar personal, etc.

Al principio, la persona estresada ignora su malestar repitiéndose que el tiempo arregla las cosas. Supera sus preocupaciones, presta más atención a las cosas para no cometer errores.

- En la fase siguiente del estrés, se da cuenta de que este mal existe y persiste. Se da cuenta de que esto la pone bajo presión, la desconcentra, le impide dormir, dificulta sus relaciones con los demás, la aísla durante el día. Luchará constantemente contra el malestar que la sigue de vuelta a casa.
- Si la situación empeora todavía más, su trabajo sufrirá las consecuencias con un riesgo de errores más importantes. Esta persona está agotada mental y físicamente, ya que lucha para seguir en su puesto y esto le pide mucha energía.
- Entonces aparece la desesperación, las ganas de tirar la toalla. ¿Qué hay de bueno, ya que todo es opaco, sin vida, sin alegría, sin motivación? (Radigues , 2020).

3.5 Consecuencias del estrés laboral

Lorenzo (2002) refiere que el estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

3.5.1 Consecuencias sociales.

La imposibilidad de alterar el factor estresor, y en ocasiones a enorme presión psicológica a la que se ve sometida la persona, lleva de forma frecuente a salidas como, por servirnos de un ejemplo, incremento en el consumo de cigarro, alcohol, psicofármacos, drogas, perturbaciones de humor y de sueño, relaciones perturbadas y problemáticas a nivel conyugal, familiar y con los amigos (Lorenzo, 2002).

3.5.2 Consecuencias económicas.

Son grandes los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, incremento del lucro muy usual y lo que es más esencial, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, etcétera, son verdaderamente invaluableles, por cuanto a la calidad de vida y la vida en sí no deben tener índices (Lorenzo, 2002).

3.5.3. Consecuencias en la salud.

Lorenzo (2002) refiere que la relación entre el agobio laboral y una pluralidad de enfermedades, semejantes como: alteraciones de humor y de sueño, el estómago descompuesto y el dolor de cabeza son señales tempranas del agobio relacionado al trabajo, en general son bien simples de reconocer. Pero los efectos del agobio de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, puesto que en estas, precisan de un buen tiempo para desarrollarse y pueden ser influidos por muchos factores aparte del agobio. Sin embargo, la patentiza de forma veloz amontona y sugiere que el agobio tiene un papel esencial en múltiples géneros de inconvenientes crónicas de la salud particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones músculos esqueléticos y las afecciones psicológicas. Para resumir podría concluirse

que como consecuencia, el agobio puede desarrollar diferentes patologías: ansiedad, depresión, neurosis, enfermedad cardiaca y cerebro vascular, hipertensión, etcétera

Asimismo son expresiones de las condiciones malas de trabajo:

a) El envejecimiento precoz: Es consecuencia de la acción conjunta de distintos agentes ambientales beligerantes y se mide conforme la aparición de nosologías no propias de la edad.

b) El desgaste: Se define como la pérdida de capacidad eficaz y/o potencial, biológica y psíquica. Los indicadores de desgaste más usados son los signos y síntomas inespecíficos, el perfil patológico, los años de vida útil perdidos, el envejecimiento precoz y la muerte prematura. También, este género de procesos se generan en condiciones sociales y relaciones de producción determinadas.

c) El ausentismo: Es un indicador de las condiciones malas y medioambiente de trabajo, pese a que no suponga un daño a la salud de los trabajadores.

3.7 El profesional de enfermería y el estrés laboral

Blanco (2005) asevera que la práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que precisan un control mental y sensible de mayor rigor pues es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por servirnos de un ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino además prolongado y en el que también se demanda alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental.

4. Definición de términos

Factores psicosociales

Los factores psicosociales entienden los aspectos intralaborales, extralaborales o bien externos a la organización y las condiciones individuales o bien peculiaridades

intrínsecas al trabajador, los que en una correspondencia activa, a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Machicado, 2016).

Estrés: Cualquier factor sensible, físico, social, económico o bien de otro tipo, que requiere una contestación o bien un cambio, como la deshidratación, que puede provocar un incremento de la temperatura anatómico, o bien la separación de los progenitores, que puede provocar el llanto en un pequeño (Mosby , 2003).

Estrés laboral : Trastorno asociado al trabajo. Se puede manifestar como ansiedad y tensión extremas, así como la aparición de síntomas físicos como dolor de cabeza o bien calambre (Mosby , 2003).

Demandas del trabajo: Mencionan a las demandas que el trabajo impone al sujeto. Tienen la posibilidad de ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, sentimentales, de compromiso, del ámbito físico laboral y de la día de trabajo (Machicado, 2016).

Control: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Machicado, 2016).

Liderazgo : El liderazgo alude a un tipo especial de relación popular que se establece entre los superiores jerárquicos y sus ayudantes y cuyas propiedades influyen en la forma de trabajar y en el ámbito de relaciones de un sector (Machicado, 2016).

Recompensa del trabajo: Este término trata de la remuneración que el trabajador consigue a cambio de sus contribuciones o bien sacrificios laborales. Este dominio

entiende distintos géneros de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que entiende el reconocimiento del conjunto social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo (Machicado, 2016).

Capítulo III

Materiales y Métodos

1. Diseño de la investigación

La investigación es descriptivo-correlacional. El tipo de investigación descriptivo busca dar información de las características, propiedades, grupos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. La investigación correlacional tiene como principal finalidad conocer el grado de relación que existe entre dos o más variables en una muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2. Hipótesis de la investigación

2.1 Hipótesis general

Existe un grado de relación directa entre los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

2.2 Hipótesis específicas

Existe un grado de relación directa entre las demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

Existe un grado de relación directa entre el control de los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

Existe un grado de relación directa entre el liderazgo de los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

Existe un grado de relación directa entre las recompensas de los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización

del Hospital Carlos Monge Medrano.

3. Variables de la investigación

3.1 Identificación de las variables

3.1.1 Variable.

Factores psicosociales

Estrés laboral

3.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Factores psicosociales	El término de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se hallan presentes en una situación laboral y que están relacionadas directamente con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la labor, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o bien a la salud (física, psíquica o bien social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de ciertas conductas y actitudes inapropiadas en el desarrollo del trabajo como de ciertas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador	Se elaboró un instrumento de 29 preguntas referidas a los factores psicosociales los ítems tuvieron alternativas en la escala de Likert, dicha variable tiene 4 dimensiones las cuales son: demandas del trabajo, control, liderazgo, recompensa del trabajo.	Demandas del trabajo	1,2,3,4,5,6,7	- Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2). - De acuerdo (3) - Completamente de acuerdo (4) - Siempre (5)
			Control	8,9,10,11,12,13,14,15	
			Liderazgo	16,17,18,19,20,21,22,23	
			Recompensa del trabajo	24,25,26,27,28,29	
Estrés laboral	El estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención. Esto se debe, fundamentalmente, a que cada vez conocemos más sobre	Se elaboró un instrumento de 30 preguntas con la escala de Likert referidas a las 4 dimensiones las cuales son: Reconocimiento personal, Responsabilidad por el cuidado de los pacientes, Conflictos en el trabajo, Incertidumbre profesional.	Reconocimiento personal	25,20,4,29,13,8,27,26	- Nunca (0)
			Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	16,12,14,6,7,28,3	- Rara Vez (1)
			Conflictos en el trabajo	21,22,1,2,9,24,10,15	-Ocasionalmente (2)
			Incertidumbre profesional	19,18,23,17,11,5,30	Frecuentemente (3)
					-Muy frecuentemente (4)

4. Delimitación geográfica y temporal

4.1 Delimitación geográfica y temporal

Se realizó el trabajo de investigación en la ciudad de Juliaca específicamente en los servicios del Hospital Carlos Monge Medrano como lo son: cirugía A, cirugía B, medicina, ginecología, pediatría, neonatología, y finalmente en el centro de atención de aislamiento temporal; dicho hospital se encuentra emplazado en la carretera de Huancané Km.2 del distrito de Juliaca del departamento de Puno, la investigación se realizó en los meses de junio a octubre del 2020.

5. Población y muestra

5.1 Población

La población estuvo conformada por 60 enfermeras que laboran en los diferentes servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.

Tabla 2

Población de enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización.

Servicios de Hospitalización	N° de enfermeras
Cirugía A	5
Cirugía B	5
Medicina	10
Ginecología	10
Pediatría	10
Neonatología	10
Centro de atención de aislamiento temporal	10
Total	60

Fuente: Datos emitidos por la oficina de estadística del H.C.M.M.

5.2. Muestra

La muestra es de 60 enfermeras. El tipo de muestreo es no probabilística, la técnica de muestreo es por conveniencia, este tipo de muestreo se caracteriza por que consiste en la selección directa o conveniencia de los elementos que conformarán la muestra. (Moisés, Valenzuela , Pariona , & Bendezú , 2018).

6. Técnica e instrumentos de recolección de datos

6.1. Técnica

En la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta, es el medio o forma de cómo se recogerá los datos de la presente investigación (Córdova, 2009).

6.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario es considerado como el soporte físico para recolectar información de esta investigación (Córdova, 2009).

El instrumento para los factores psicosociales fue validado por el autor Karasek en el año 1990 en estados unidos, nosotros utilizamos una adaptación del instrumento hecho en Perú que fue validado por Ponce Yactayo Dora, y Ángeles López Susana con una confiabilidad de alfa de cronbach $\alpha=.799$, el cual consta de 29 preguntas y que fue dividida en 4 dimensiones las cuales son: demandas del trabajo con 7 preguntas, control con 8 preguntas, liderazgo 8 preguntas, recompensa del trabajo 6 preguntas; la escala que se aplicó en dicho instrumento fue la escala de Likert, . El instrumento el estrés laboral inicialmente elaborado por Moran y Paz en el año 2014 en la ciudad de México, denominado Inventario de Wolfgang es un instrumento exclusivamente para el personal de salud, es validado por el Perú por los investigadores Olinda Rosa Fuentes Martinez y José Luis Salazar Huarote en el año 2018, tuvo una confiabilidad de alfa de cronbach de $\alpha=.70$, también podemos mencionar que consta de 30 preguntas y también fue dividido en 4 dimensiones que detallaremos a continuación: reconocimiento personal con 8 preguntas las cuales

son:25,20,4,29,13,8,27,26; responsabilidad por el cuidado de los pacientes posee 7 preguntas las cuales son: 16,12,14,6,7,28,3; conflictos en el trabajo tiene 8 preguntas las cuales son: 21,22,1,2,9,24,10,15, finalmente la dimensión incertidumbre profesional posee 7 preguntas las cuales son: 19,18,23,17,11,5,30; la escala de Likert fue utilizado en dicho instrumento.

7. Proceso de recolección de datos

Al director del hospital Carlos Monge Medrano se envió una solicitud, solicitando el permiso para que se ejecute las encuestas de los factores sociales y estrés laboral, una vez respondido la solicitud se conversó con todos los jefes de todos los servicios de Hospitalización para planear un horario determinado para encuestar a las enfermeras que trabajan en los diferentes servicios de hospitalización.

8. Procesamiento y Análisis de datos.

Una vez aceptada la solicitud y tener permisos de todos los jefes de servicios de hospitalización, se encuestaron a 4 enfermeras por semana hasta completar las 60 enfermeras que tenemos en nuestra muestra, se realizó así por tiempo de pandemia por el Covid-19. Una vez obtenido las encuestas se empezaron a foliar del 1 al 60 para luego transcribirlos al programa SPSS V.24, luego de esto el software estadístico nos muestra los resultados en tablas y gráficos correspondientes que nosotros como investigadores necesitamos en nuestro trabajo de investigación (Ibañez, 2007).

En el trabajo de investigación ya que la distribución de los datos es no normal se aplicó la correlación de Spearman esta es una prueba no paramétrica, dicha correlación se somete a los parámetros de la correlación de Pearson, cuyo valores deben oscilar entre el intervalo de [-1,1] (Gamarra, Rivera, Wong, & Pujay, 2016).

De acuerdo a nuestros datos la cual son no normales se aplicó la correlación de

Spearman que a continuación describimos con la fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

Donde :

r_s : Coeficiente de correlación de Spearman.

d_i^2 : Diferencias existentes entre los rangos de las dos variables.

n : Tamaño de la muestra.

Interpretación del coeficiente de correlación

Tabla 3

Valores del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Grado de correlación
0 - 0.2	Muy baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Moderada
0.6 - 0.8	Buena
0.8 - 1.0	Alta

Nota: Valores referenciales de correlación para obtener el grado de correlación. Fuente: (Gamarra, Rivera, Wong, & Pujay, 2016).

Capítulo IV

Resultados y discusión

1. Resultados

1.1. Resultados en relación al objetivo general

Tabla 4

Factores Psicosociales y estrés laboral de las enfermeras

Estrés laboral								
Factores	Baja		Media		Alta		total	total %
	fi	%	fi	%	fi	%		
psicosociales								
Bajo	1	1.67%	1	1.67%	0	0.00%	2	3.33%
Moderado	13	21.67%	41	68.33%	2	3.33%	56	93.33%
Alto	0	0.00%	0	0.00%	2	3.33%	2	3.33%
TOTAL	14	23.33%	42	70.00%	4	6.67%	60	100.00%

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de factores psicosociales y estrés laboral al personal de salud del H.C.M.M., el software utilizado fue el SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla 4 tenemos los siguientes resultados sobre los factores psicosociales como son las demandas del trabajo, control, liderazgo, recompensa del trabajo, podemos afirmar que existen 56 enfermeras que representa el 93.33% tienen un nivel moderado, de igual manera hay 2 enfermeras que hacen un 3.33% que tienen un nivel bajo, por último tenemos a 2 enfermeras que en porcentaje tienen un 3.33% el cual representa un nivel alto en factores psicosociales. Además podemos mencionar que el 93.33% de enfermeras tienen factores psicosociales moderado.

También se observa que 42 enfermeras que hacen un 70% tienen un nivel de estrés medio, también hay 14 enfermeras que hacen un 23.33% tienen un nivel de estrés bajo, por último tenemos a 4 enfermeras que hacen un 6.67% que tienen un

nivel de estrés alta. Podemos mencionar de nuestra tabla que el nivel de estrés es media con un 70.00%.

1.2 Resultados en relación al objetivo específico 1

Tabla 5

Demandas del Trabajo y Estrés Laboral de las enfermeras

Demandas del trabajo	Estrés laboral						total	total %
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	0	0.00%	3	5.00%	0	0.00%	3	5.00%
Moderado	14	23.33%	39	65.00%	0	0.00%	53	88.33%
Alto	0	0.00%	0	0.00%	4	6.67%	4	6.67%
TOTAL	14	23.33%	42	70.00%	4	6.67%	60	100.00%

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de factores psicosociales y estrés laboral al personal de salud del H.C.M.M., el software utilizado fue el SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla 4 tenemos los siguientes resultados sobre los factores psicosociales en la dimensión demandas del trabajo, existen 53 enfermeras que representa el 88.33% tienen un nivel moderado, también podemos mencionar que 4 enfermeras que representa el 6.67% tienen un nivel alto, por otro lado tenemos a 3 enfermeras que hacen un 5% que poseen un nivel bajo.

De igual manera existe 42 enfermeras que hacen un 70% tienen un nivel de estrés media, sin embargo también hay 14 enfermeras que representa el 23.33% que tienen un nivel de estrés baja, de igual manera hay 4 enfermeras que hacen un 6.67% poseen un nivel de estrés alta. Se concluye en nuestra tabla que el 7% de enfermeras poseen un nivel de estrés media.

1.3. Resultados en relación al objetivo específico 2

Tabla 6

Control y Estrés laboral de las enfermeras.

Estrés laboral								
Control	Baja		Media		Alta		total	total %
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	0	0.00%	5	8.33%	0	0.00%	5	8.33%
Moderado	13	21.67%	36	60.00%	1	1.67%	50	83.33%
Alto	1	1.67%	1	1.67%	3	5.00%	5	8.33%
TOTAL	14	23.33%	42	70.00%	4	6.67%	60	100.00%

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de factores psicosociales y estrés laboral al personal de salud del H.C.M.M., el software utilizado fue el SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla 6 tenemos los siguientes resultados sobre los factores psicosociales en la dimensión control existen 50 enfermeras que representa el 83.33% poseen un nivel moderado, de igual manera existe 5 enfermeras que hacen un 8.33% el cual tienen un nivel bajo, también observamos que enfermeras que hacen un 8.33% tienen un nivel alto.

Asimismo se tiene que 42 enfermeras que hacen el 70% están en un nivel de estrés media, de igual manera hay 14 enfermeras que hacen el 23.33% que tienen un nivel de estrés baja, por ultimo tenemos que 4 enfermeras que hacen un 6.67% poseen un alto nivel de estrés, entonces podemos afirmar según nuestros resultados las enfermeras tienen un nivel medio de estrés.

1.4. Resultados en relación al objetivo específico 3

Tabla 7

El liderazgo y Estrés laboral de las enfermeras

Estrés laboral								
El liderazgo	Baja		Media		Alta		total	total %
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	3	5.00%	3	5.00%	0	0.00%	6	10.00%
Moderado	11	18.33%	39	65.00%	3	5.00%	53	88.33%
Alto	0	0.00%	0	0.00%	1	1.67%	1	1.67%
TOTAL	14	23.33%	42	70.00%	4	6.67%	60	100.00%

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de factores psicosociales y estrés laboral al personal de salud del H.C.M.M., el software utilizado fue el SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla 7 tenemos los siguientes resultados sobre los factores psicosociales en la dimensión liderazgo existen 53 enfermeras que representa el 88.33% tienen un nivel moderado, también hay 6 enfermeras que hacen un 10.00% con un nivel bajo, además existe tan solo 1 enfermera que hacen un 1.67% tienen un nivel alto de estrés.

Asimismo podemos mencionar de nuestra tabla que 42 enfermeras que hacen el 70% están en un nivel de estrés media, de igual manera hay 14 enfermeras que hacen el 23.33% que tienen un nivel de estrés baja, por ultimo tenemos que 4 enfermeras que hacen un 6.67% poseen un alto nivel de estrés, entonces podemos afirmar según nuestros resultados que el estrés de las enfermeras tienen un nivel medio.

1.5 Resultados en relación al objetivo específico 4

Tabla 8

Recompensas del trabajo y Estrés laboral de las enfermeras.

Recompensas del trabajo	Estrés laboral						total	total %
	Baja		Media		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	6.67%	2	3.33%	0	0.00%	6	10.00%
Moderado	9	15.00%	38	63.33%	2	3.33%	49	81.67%
Alto	1	1.67%	2	3.33%	2	3.33%	5	8.33%
TOTAL	14	23.33%	42	70.00%	4	6.67%	60	100.00%

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios de factores psicosociales y estrés laboral al personal de salud del H.C.M.M., el software utilizado fue el SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla 7 tenemos los siguientes resultados sobre los factores psicosociales en la dimensión recompensa del trabajo existen 49 enfermeras que representa el 81.67% tienen un nivel moderado, se afirma también que 6 enfermeras hacen un 10.00% que poseen un nivel bajo, por otro lado también se observa que 5 enfermeras hacen un 8.33% tienen un nivel alto.

Asimismo podemos apreciar de nuestra tabla que 42 enfermeras que hacen el 70% están en un nivel de estrés media, de igual manera hay 14 enfermeras que hacen el 23.33% que tienen un nivel de estrés baja, por ultimo tenemos que 4 enfermeras que hacen un 6.67% poseen un alto nivel de estrés, entonces podemos afirmar según nuestros resultados que el estrés de las enfermeras tienen un nivel medio.

2. Contrastación de hipótesis

2.1 Con respecto a la hipótesis general

Antes de la contrastación de hipótesis se debe probar la normalidad de los datos para ver que prueba estadística se aplica en nuestra investigación, por lo tanto mostramos la tabla siguiente:

Tabla 9*Pruebas de normalidad de los factores psicosociales y estrés laboral*

	<u>Kolmogorov-Smirnov^a</u>			<u>Shapiro-Wilk</u>		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	.118	60	.037	.937	60	.004
Estrés laboral	.233	60	.000	.817	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla anterior se tomó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener datos mayores 50, por lo tanto nos fijamos en la probabilidad si $p < 0.05$ los datos tienen una distribución no normal por lo tanto se aplicó la correlación de spearman (Martínez, Sánchez, Toledo, & Faulin, 2020).

a. Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

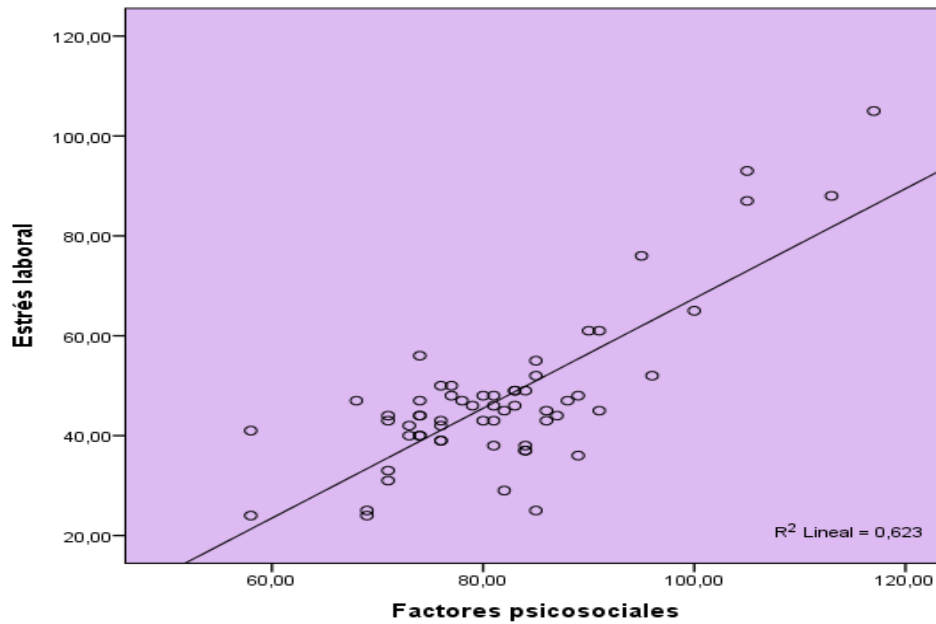
b. El gráfico de dispersión muestra el comportamiento de las variables

Variable y = Estrés laboral

Variable x = Factores Psicosociales

Figura 1

Dispersión del estrés laboral y factores psicosociales de las enfermeras.



Nota: la figura muestra una correlación directa positiva entre las variables antes mencionada, no existiendo mucha dispersión entre los puntos.

c. Modelo de la ecuación de las variables

Tabla 10

Análisis de coeficientes entre factores psicosociales y estrés laboral

Modelo		Coeficientes				Sig.
		Coeficientes no estandarizados		estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	-42.473	9.268		-4.583	.000
	Factores psicosociales	1.099	.112	.789	9.782	.000

a. Variable dependiente: Estrés laboral

El valor de la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = 1.099$$

El valor de la constante es :

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = -42.473$$

El modelo de estimación calculada es:

$$y = a + bx = -42.473 + 1.099x$$

De acuerdo con los coeficientes de la ecuación del modelo lineal, podemos distinguir en la gráfica que no existe dispersión de los datos, por lo tanto se puede asumir que existe una relación directa ($p=.000 < 0.05$) entre las variables de factores psicosociales y estrés laboral.

Tabla 11

Resumen del modelo de correlación y determinación de Spearman entre los factores psicosociales y estrés laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.554 ^a	.306	.2949	9.65150

a. Predictores: (Constante), Factores psicosociales

d. Estadísticos de prueba.

1. Hipótesis.

H₀: b = 0: Los factores psicosociales no explican el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el HCMM.

H_a: b ≠ 0: Los factores psicosociales explican el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el HCMM.

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión.

Rechazar H₀ si y solo si p < 0.05

Aceptar H₀ si y solo si p > 0.05

e. Estadística de prueba usando SPSS 24.

Tabla 12

Análisis de ANOVA entre los factores psicosociales y estrés laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8913.154	1	8913.154	96.685	.000 ^b
	Residuo	5402.779	58	93.151		
Total		14315.933	59			

a. Variable dependiente : Estrés Laboral

b. Predictores: (Constante), Factores psicosociales.

De acuerdo a nuestros resultados en el análisis de ANOVA se obtuvo el valor de $p = 0.000 < 0.05$ se acepta H_a , por lo tanto podemos afirmar que el estrés laboral es precedido por los factores psicosociales.

f. Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 13

Análisis de Correlación entre los factores psicosociales y estrés laboral.

			Factores psicosociales	Estrés laboral
Rho de <u>Spearman</u>	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1.000	.554**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	.554**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

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

En la tabla 13, tenemos como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = .554$) lo cual indica que se tiene una correlación directa entre los factores psicosociales y el estrés laboral.

g. Prueba de hipótesis de la correlación

1. Hipótesis

H₀: $\rho = 0$: Los factores psicosociales no se relaciona con el estrés laboral de las enfermeras.

H_a: $\rho \neq 0$: Los factores psicosociales si se relaciona con el estrés laboral de las enfermeras.

2. Nivel de significancia

Si $\alpha = 0.05$

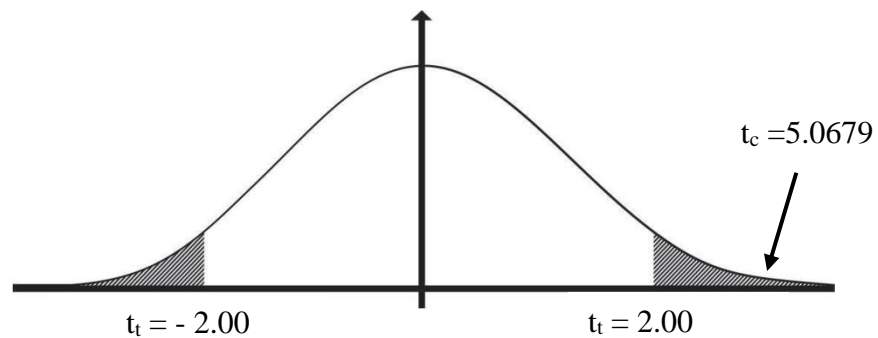
Entonces en la tabla estadística tenemos: $t_t = t_{(0.975,58)} = \pm 2.00$.

3. Prueba estadística

$$t_c = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{.554 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(.554)^2}} = 5.0679$$

4. Regla de decisión

Como $t_c = 5.0679 > t_t = \pm 2.00$, se acepta la hipótesis alterna.



5. Conclusión

Se concluye que existe una relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras, por lo tanto se afirma tiene una correlación positiva entre dichas variables.

2.2 Con respecto a la hipótesis específica 1

Antes de la contrastación de hipótesis se debe probar la normalidad de los datos para ver que prueba estadística se aplica en nuestra investigación, por lo tanto mostramos la tabla siguiente:

Tabla 14

Pruebas de normalidad de las demandas de trabajo y estrés laboral

	<u>Kolmogorov-Smirnov^a</u>			<u>Shapiro-Wilk</u>		
	Estadístico	<u>gl</u>	Sig.	Estadístico	<u>gl</u>	Sig.
Factores psicosociales	.175	60	.000	.908	60	.000
Estrés laboral	.233	60	.000	.817	60	.000

En la tabla anterior se tomó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener datos mayores 50, por lo tanto nos fijamos en la probabilidad si $p < 0.05$ los datos tienen una distribución no normal por lo tanto se aplicó la correlación de spearman (Martínez, Sánchez, Toledo, & Faulin, 2020).

a. Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

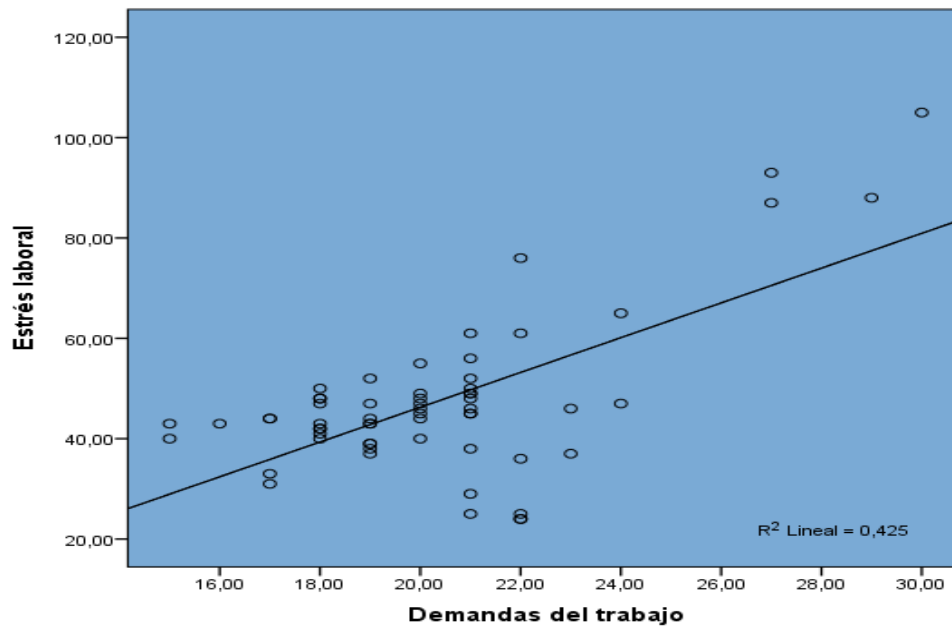
b. El gráfico de dispersión muestra el comportamiento de las variables

Variable y = Estrés laboral

Variable x = Demandas del trabajo

Figura 2

Dispersión del estrés laboral y demandas del trabajo de las enfermeras



Nota. La figura muestra una correlación directa positiva entre las variables antes mencionada, no existiendo mucha dispersión entre los puntos.

c. Modelo de la ecuación de las variables

Tabla 15

Análisis de coeficientes entre demandas del trabajo y estrés laboral

Modelo		Coeficientes				Sig.
		Coeficientes no estandarizados	Error estándar	Coeficientes estandarizados	t	
1	(Constante)	-23.044	10.856		-2.123	.038
	Demandas del trabajo	3.466	.529	.652	6.552	.000

a. Variable dependiente: Estrés laboral.

El valor de la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = 3.466$$

El valor de la constante es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = -23.044$$

El modelo de estimación da como resultado lo siguiente:

$$y = a + bx = -23.044 + 3.466x$$

De acuerdo con los coeficientes de la ecuación del modelo lineal, podemos distinguir en la gráfica que no existe dispersión de los datos, por lo tanto se puede asumir que existe una relación directa ($p=0.000 < 0.05$) entre las demandas del trabajo y estrés laboral.

Tabla 16

Resumen del modelo de correlación y determinación de pearson entre las demandas del trabajo y estrés laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.331 ^a	.1095	.09420	11.90961

a. Predictores: (Constante), demandas del trabajo.

d. Estadísticos de prueba.

1. Hipótesis.

H₀: b = 0: El nivel de estrés laboral no es explicado por las demandas del trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

H_a: b ≠ 0: El nivel de estrés laboral es explicado por las demandas del trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión.

Rechazar H₀ si y solo si $p < 0.05$

Acceptar H_0 si y solo si $p > 0.05$

e. Estadística de prueba usando SPSS 24.

Tabla 17

Análisis de ANOVA entre las demandas del trabajo y Estrés laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6089.285	1	6089.285	42.931	.000 ^b
	Residuo	8226.648	58	141.839		
	Total	14315.933	59			

a. Variable dependiente: Estrés laboral

b. Predictores: (Constante), Demandas del trabajo.

De acuerdo a nuestros resultados en el análisis de ANOVA se obtuvo el valor de $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la H_a , por lo tanto se puede aseverar que el estrés laboral es precedido por las demandas del trabajo.

f. Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 18

Análisis de Correlación entre las demandas del trabajo y estrés laboral

		Demandas del	
		trabajo	Estrés laboral
Rho de Spearman	Demandas del trabajo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
Estrés laboral	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	.331
		Sig. (bilateral)	.010
		N	60

En la tabla 18, tenemos como resultado un coeficiente de correlación de

Spearman ($r_s = .331$), lo cual podemos afirmar que existe una relación o correlación directa entre las variables de demandas del trabajo y el estrés laboral.

g. Prueba de hipótesis de la correlación

1. Hipótesis

H₀: $\rho = 0$: El estrés laboral no tiene relación entre las demandas del trabajo de las enfermeras.

H_a: $\rho \neq 0$: El estrés laboral tiene relación entre las demandas del trabajo de las enfermeras.

2. Nivel de significancia

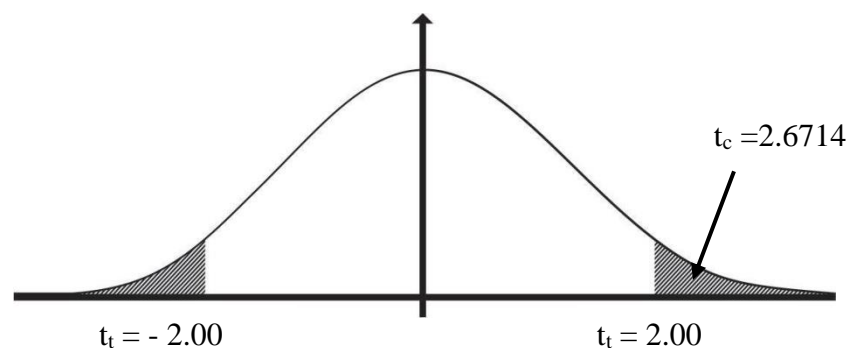
Si $\alpha = 0.05$

3. Prueba estadística

$$t_c = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{.331 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(.331)^2}} = 2.6714$$

4. Regla de decisión

Como $t_c = 2.6714 > t_t = \pm 2.00$, entonces se acepta la hipótesis alterna.



5. Conclusión

Existe un grado de correlación positiva entre las variables de demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras.

2.2 Con respecto a la hipótesis específica 2

Antes de la contrastación de hipótesis se debe probar la normalidad de los datos para ver que prueba estadística se aplica en nuestra investigación, por lo tanto mostramos la tabla siguiente:

Tabla 19

Pruebas de normalidad control y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	.121	60	.029	.958	60	.036
Estrés laboral	.233	60	.000	.817	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla anterior se tomó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener datos mayores 50, por lo tanto nos fijamos en la probabilidad si $p < 0.05$ los datos tienen una distribución no normal por lo tanto se aplicó la correlación de spearman (Martínez, Sánchez, Toledo, & Faulin, 2020).

a. Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

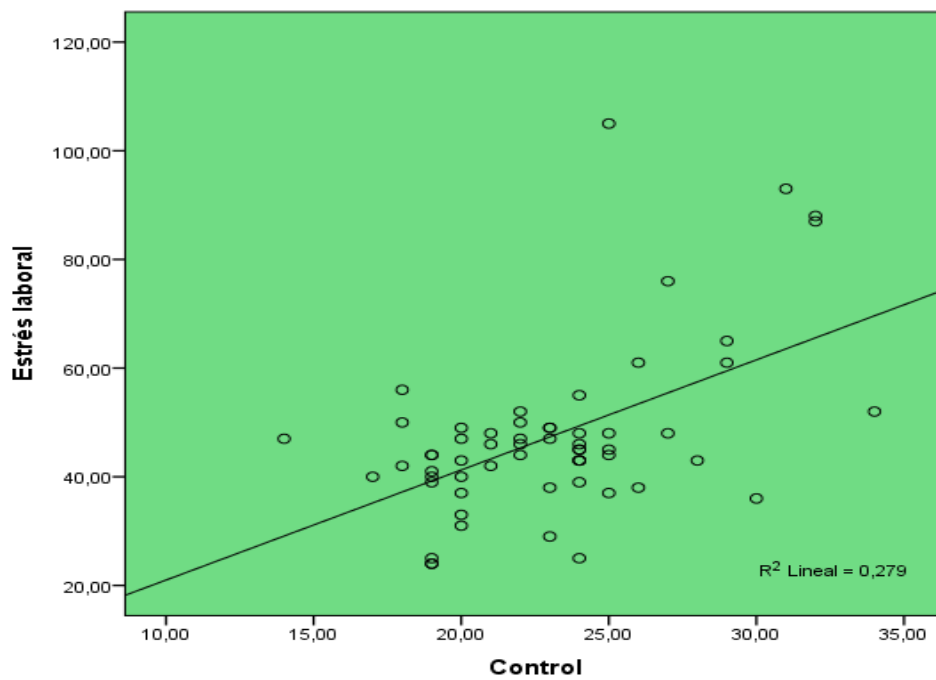
b. El gráfico de dispersión muestra el comportamiento de las variables

Variable y = Estrés laboral

Variable x = Control

Figura 3

Dispersión del estrés laboral y control de las enfermeras



Nota: La figura muestra una correlación directa positiva entre las variables antes mencionada, no existiendo mucha dispersión entre los puntos.

c. Modelo de la ecuación de las variables

Tabla 20

Análisis de coeficientes entre control y estrés laboral

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	.726	9.993			.073	.942
	Control	2.026	.428	.528		4.738	.000

a. Variable dependiente: Estrés laboral

El valor de la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = 2.026$$

El valor de la constante es de :

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 0.726$$

El modelo de estimación es el siguiente:

$$y = a + bx = 0.726 + 2.026x$$

De acuerdo con los coeficientes de la ecuación del modelo lineal, podemos distinguir en la gráfica que no existe dispersión entre los datos, por lo tanto se puede asumir que existe una relación directa ($p=.000 < 0.05$) entre el control del trabajo y estrés laboral.

Tabla 21

Resumen del modelo de correlación y determinación de spearman entre control y estrés laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.398 ^a	.1584	.1438	13.33950

a. Predictores: (Constante), Control.

d. Estadísticos de prueba.

1. Hipótesis.

H₀: b = 0: El estrés laboral no es explicado por el control del trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

H_a: b ≠ 0: El estrés laboral es explicado por el control del trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión.

Rechazar H₀ si y solo si $p < 0.05$

Aceptar H₀ si y solo si $p > 0.05$

e. Estadística de prueba usando SPSS 24.

Tabla 22

Análisis de ANOVA entre las control y Estrés laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3995.277	1	3995.277	22.453	.000 ^b
	Residuo	10320.656	58	177.942		
	Total	14315.933	59			

a. Variable dependiente : Estrés Laboral

b. Predictores: (Constante): Control

De acuerdo a nuestros resultados en el análisis de ANOVA se obtuvo el valor de $p = 0.000 < 0.05$ se acepta H_a , por consiguiente podemos afirmar que el estrés laboral es precedido por el control del trabajo.

f. Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 23

Análisis de Correlación entre control y estrés laboral

			Control	Estrés laboral
Rho de	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.398**
<u>Spearman</u>		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	60	60
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	.398**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	60	60

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

En la tabla 23, tenemos como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = .398$), por lo tanto podemos afirmar que existe una correlación directa entre el control del trabajo y el estrés laboral.

g. Prueba de hipótesis de la correlación

1. Hipótesis

H₀: $\rho = 0$: El control en el trabajo no tiene relación con el estrés laboral de las enfermeras.

H_a: $\rho \neq 0$: El control en el trabajo tiene relación con el estrés laboral de las enfermeras.

2. Nivel de significancia

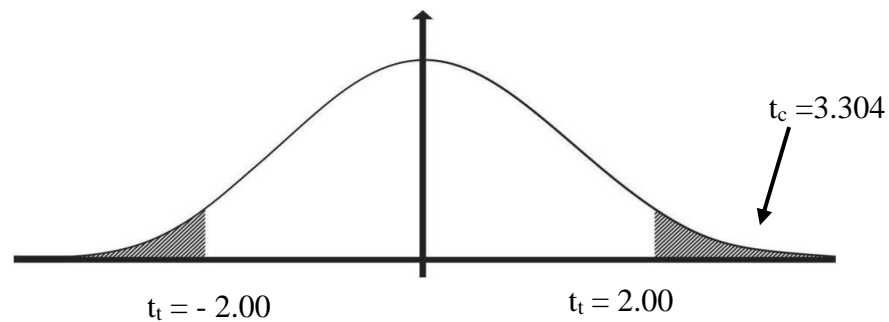
Si $\alpha = 0.05$

3. Prueba estadística

$$t_c = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{.398 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(.398)^2}} = 3.304$$

4. Regla de decisión

Como $t_c = 3.304 > t_t = \pm 2.00$, entonces se acepta la hipótesis alterna.



5. Conclusión

Existe una correlación positiva entre las variables de estudio de control del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras.

2.3. Con respecto a la hipótesis específica 3

Antes de la contrastación de hipótesis se debe probar la normalidad de los datos para ver que prueba estadística se aplica en nuestra investigación, por lo tanto mostramos la tabla siguiente:

Tabla 24

Pruebas de normalidad liderazgo y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.123	60	.024	.920	60	.001
Estrés laboral	.233	60	.000	.817	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla anterior se tomó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener datos mayores 50, por lo tanto nos fijamos en la probabilidad si $p < 0.05$ los datos tienen una distribución no normal por lo tanto se aplicó la correlación de spearman (Martínez, Sánchez, Toledo, & Faulin, 2020).

a. Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

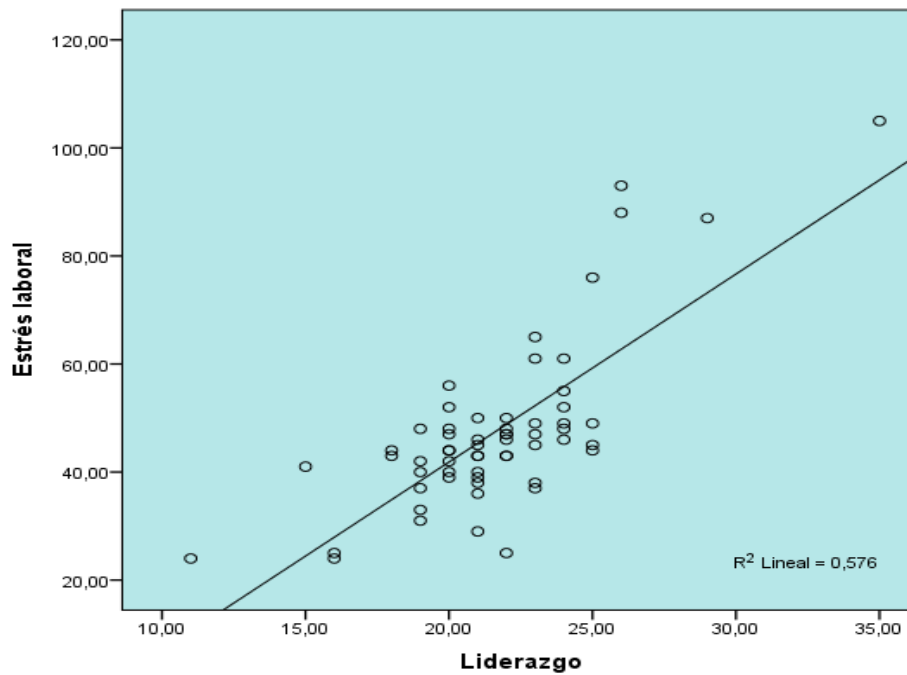
b. El gráfico de dispersión muestra el comportamiento de las variables

Variable y = Estrés laboral

Variable x = Liderazgo

Figura 4

Dispersión del estrés laboral y liderazgo de las enfermeras.



Nota: La figura muestra una correlación directa positiva entre las variables antes mencionada, no existiendo mucha dispersión entre los puntos.

c. Modelo de la ecuación de las variables

Tabla 25

Análisis de coeficientes entre liderazgo y estrés laboral

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	-27.767	8.565		-3.242	.002
	Liderazgo	3.481	.392	.759	8.878	.000

a. Variable dependiente: Estrés laboral

El valor de la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = 3.481$$

La constante está dada por :

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = -27.767$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = -27.767 + 3.481x$$

De acuerdo con los coeficientes de la ecuación del modelo lineal, podemos distinguir en la gráfica que no existe dispersión entre los datos, por lo tanto se puede asumir que existe una relación directa ($p=.000 < 0.05$) entre el liderazgo en el trabajo y estrés laboral.

Tabla 26

Resumen del modelo de correlación y determinación de Spearman entre liderazgo y estrés laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.624 ^a	.3893	.3788	10.22899

a. Predictores: (Constante), Liderazgo.

d. Estadísticos de prueba.

1. Hipótesis.

H₀: b = 0: El nivel de estrés laboral no es explicado por el liderazgo en el trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

H_a: b ≠ 0: El nivel de estrés laboral es explicado por el liderazgo en el trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión.

Rechazar H_0 si y solo si $p < 0.05$

Aceptar H_0 si y solo si $p > 0.05$

e. Estadística de prueba usando SPSS 24.

Tabla 27

Análisis de ANOVA entre el liderazgo y Estrés laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8247.264	1	8247.264	78.821	.000 ^b
	Residuo	6068.669	58	104.632		
	Total	14315.933	59			

a. Variable dependiente: Estrés Laboral

b. Predictores: (Constante), Liderazgo.

De acuerdo a nuestros resultados en el análisis de ANOVA se obtuvo el valor de $p = 0.000 < 0.05$ se acepta H_a , por consiguiente podemos afirmar que el estrés laboral es predecido por el liderazgo en el trabajo.

f. Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 28

Análisis de Correlación entre liderazgo y estrés laboral

			Liderazgo	Estrés laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.624**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	.624**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

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

En la tabla 28, tenemos como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = .624$), podemos afirmar que existe una correlación directa entre el liderazgo en el trabajo y el estrés laboral.

g. Prueba de hipótesis de la correlación

1. Hipótesis

H₀: $\rho = 0$: El liderazgo no tienen un grado de relación con el estrés laboral de las enfermeras.

H_a: $\rho \neq 0$: El liderazgo tienen un grado de relación con el estrés laboral de las enfermeras.

2. Nivel de significancia

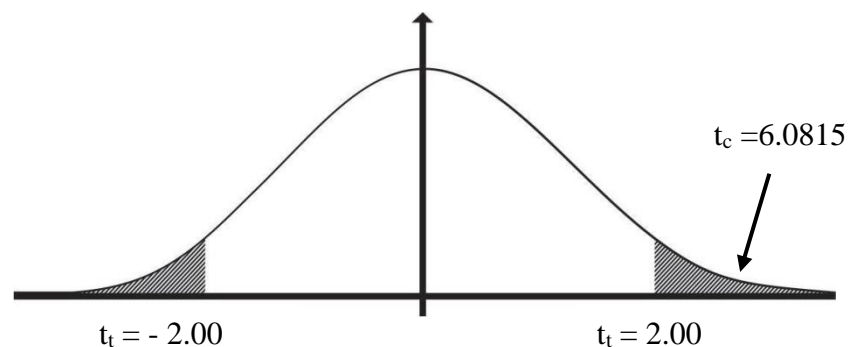
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

$$t_c = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{.624 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(.624)^2}} = 6.0815$$

4. Regla de decisión

Como $t_c = 6.0815 > t_t = \pm 2.00$, entonces se acepta la hipótesis alterna.



5. Conclusión

Existe una correlación positiva entre las variables de liderazgo del trabajo y el

estrés laboral de las enfermeras.

2.4. Con respecto a la hipótesis específica 4

Antes de la contrastación de hipótesis se debe probar la normalidad de los datos para ver que prueba estadística se aplica en nuestra investigación, por lo tanto mostramos la tabla siguiente:

Tabla 29

Pruebas de normalidad recompensa del trabajo y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	.171	60	.000	.926	60	.001
Estrés laboral	.233	60	.000	.817	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla anterior se tomó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener datos mayores 50, por lo tanto nos fijamos en la probabilidad si $p < 0.05$ los datos tienen una distribución no normal por lo tanto se aplicó la correlación de spearman (Martínez, Sánchez, Toledo, & Faulin, 2020).

a. Planteamiento del modelo

$$y = f(x)$$

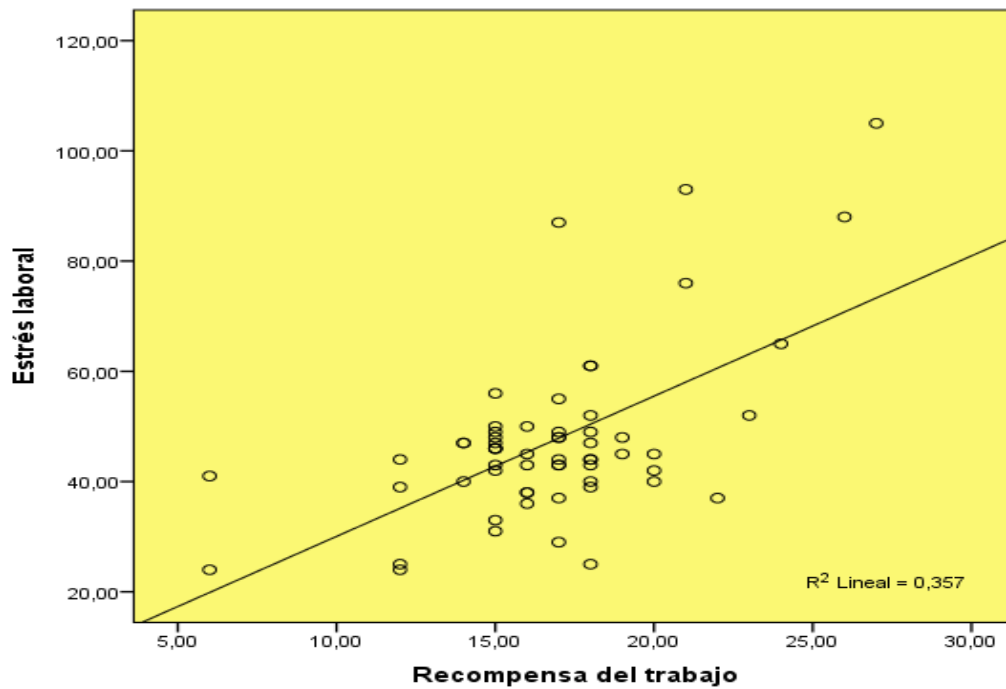
b. El gráfico de dispersión muestra el comportamiento de las variables

Variable y = Estrés laboral

Variable x = Recompensa del trabajo.

Figura 5

Dispersión de la recompensa del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras.



Nota: La figura muestra una correlación directa positiva entre las variables antes mencionada, no existiendo mucha dispersión entre los puntos.

c. Modelo de la ecuación de las variables

Tabla 30

Análisis de coeficientes entre recompensa del trabajo y estrés laboral

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
		B	Error estándar	Beta	t
1	(Constante)	4.613	7.704		.599
	Recompensa del trabajo	2.545	.448	.598	5.677
					.000

a. Variable dependiente: Estrés laboral

El valor de la pendiente de la recta de regresión es:

$$b = \frac{n * \sum x_i * y_i - (\sum x_i) * (\sum y_i)}{n * \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = 2.545$$

El valor de la constante es:

$$a = \frac{\sum y_i - b * \sum x_i}{n} = 4.613$$

El modelo de estimación de la ecuación se presenta de la siguiente manera:

$$y = a + bx = 4.613 + 2.545x$$

De acuerdo con los coeficientes de la ecuación del modelo lineal, podemos distinguir en la gráfica que no existe dispersión entre los datos, por lo tanto se puede asumir que existe una relación directa ($p=.000 < 0.05$) las recompensa en el trabajo y estrés laboral.

Tabla 31

Resumen del modelo de correlación y determinación de spearman entre recompensa del trabajo y estrés laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.380 ^a	.144	.1296	12.59608

a. Predictores: (Constante), recompensa del trabajo.

d. Estadísticos de prueba.

1. Hipótesis.

H₀: b = 0: El estrés laboral no es explicado por la recompensa en el trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

H_a: b ≠ 0: El estrés laboral es explicado por la recompensa en el trabajo de las enfermeras que laboran en el HCMM.

2. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión.

Rechazar H₀ si y solo si $p < 0.05$

Aceptar H₀ si y solo si $p > 0.05$

e. Estadística de prueba usando SPSS 24.

Tabla 32

Análisis de ANOVA entre la recompensa del trabajo y Estrés laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5113.587	1	5113.587	32.230	.000 ^b
	Residuo	9202.346	58	158.661		
Total		14315.933	59			

a. Variable dependiente : Estrés Laboral

b. Predictores: (Constante), Recompensa del trabajo

De acuerdo a nuestros resultados en el análisis de ANOVA se obtuvo el valor de $p = 0.000 < 0.05$ se acepta H_a , por lo tanto podemos afirmar que el estrés laboral es precedido por la recompensa del trabajo.

f. Coeficiente de correlación y determinación de Pearson

Tabla 33

Análisis de Correlación entre la recompensa del trabajo y estrés laboral

			Recompensa del trabajo	Estrés laboral
Rho de	Recompensa	Coefficiente de correlación	1.000	.380**
Spearman	del trabajo	Sig. (bilateral)	.	.003
		N	60	60
	Estrés	Coefficiente de correlación	.535**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	.003	.
		N	60	60

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

En la tabla 33, tenemos como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = .535$), por lo tanto podemos afirmar que existe una correlación directa entre las variables de recompensa en el trabajo y el estrés laboral.

g. Prueba de hipótesis de la correlación

1. Hipótesis

H₀: $\rho = 0$: La recompensa del trabajo no tienen un grado de relación con el estrés laboral de las enfermeras.

H_a: $\rho \neq 0$: La recompensa del trabajo tienen un grado de relación con el estrés laboral de las enfermeras.

2. Nivel de significancia

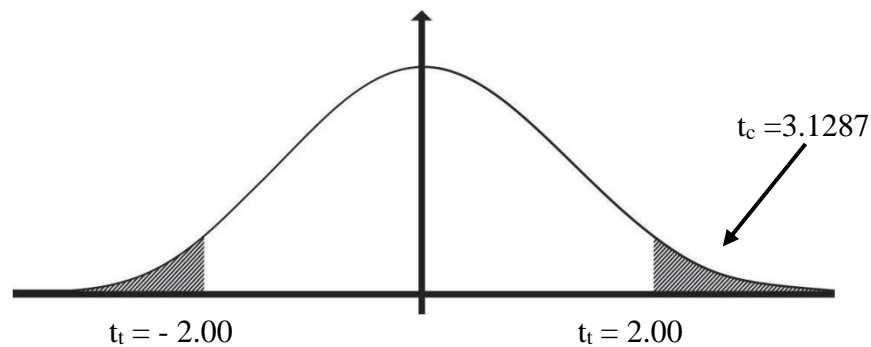
Si $\alpha = 0.05$.entonces t tabulada es $t_t = t_{(0.975,58)} = \pm 2.00$

3. Prueba estadística

$$t_c = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{.380 \sqrt{60-2}}{\sqrt{1-(.380)^2}} = 3.1287$$

4. Regla de decisión

Como $t_c = 3.1287 > t_t = \pm 2.00$, entonces se acepta la hipótesis alterna.



5. Conclusión

Se concluye que existe un grado de correlación positiva entre la recompensa del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras.

2. Discusión

De acuerdo a nuestros resultados tenemos que los factores psicosociales el 93.33% de enfermeras están en un nivel moderado. También nuestros resultados estan comparados con el investigador Castro (2016) el cual encontró resultados

parecidos que el 96% de enfermeras tuvo un riesgo poco favorable. Por otro lado nuestros resultados se asemejan a los resultados encontrados por los investigadores Aldrete , Gonzáles , Navarro , León y Pérez (2016) lo cual en su investigación encontró que un 88.9% son mujeres y el 47.5% percibe factores psicosociales negativos, principalmente altas exigencias laborales y condiciones del lugar de trabajo inadecuadas. Por otro lado el investigador Arroyo (2016) encontró resultados muy diferentes a nuestra investigación teniendo a un 39.6% de enfermeras en un nivel intermedia de riesgo psicosociales. Sin embargo los investigadores Lima, Reis, Da Silva, Dos santos, Dos Santos y Rangel (2017) encontraron resultados similares el 72.5% de enfermeros tiene una alta exigencia en los factores psicosociales. Existe resultados muy diferentes a nuestra investigación el cual llegó el investigador Portilla (2017) que encontró que el 58.3% de enfermeras tuvieron un nivel moderado en los factores psicosociales. Sin embargo el investigador Chávez (2019) menciona en su investigación que los factores de riesgo psicosocial son el 73.1% de personal de salud tuvo un riesgo medio en condiciones del lugar de trabajo la cual son diferentes con nuestros resultados que alcanzaron un 93.33%.

En cuanto a la otra variable el cual es el nivel de estrés el 70% de enfermeras están en un nivel de estrés media. Esto es corroborado por los investigadores Lima, Reis, Da Silva, Dos santos, Dos Santos y Rangel (2017) encontraron resultados con nuestra investigación que el 64.5% de enfermeros estuvieron con alta sospecha de estrés. De la misma manera es corroborado por el investigador Machicado (2016) quien encontró resultados parecidos que un 50% de enfermeras del servicio de emergencia tuvieron un nivel alto en estrés laboral, el 40% de enfermeras de UCI tuvieron un nivel alto de estrés laboral. De igual manera los investigadores Aldrete , Gonzáles , Navarro , León y Pérez (2016) encontraron resultados diferentes que un

36.4% del personal presentó síntomas de estrés; los más frecuentes, acidez o ardor de estómago, despertar durante la noche. También el investigador Castro (2016) encontró resultados similares a nuestra investigación que el 54% de las enfermeras tuvieron un estrés de nivel intermedio. Asimismo el investigador Portilla (2017) encontró resultados muy diferentes en su investigación que tan solo el 48.3% de enfermeras tienen un nivel alto de estrés laboral.

De acuerdo a los factores psicosociales en la dimensión demandas del trabajo, el 88.33% de enfermeras están en un nivel moderado, también podemos afirmar que existe correlación entre la demanda del trabajo y Estrés laboral ($r_s=.331$) estos resultados es corroborado por machicado (2016) quien obtuvo el 75% de riesgo muy alto en el servicio de emergencia y 80% riesgo muy alto en el servicio UCI, en cuanto a la correlación se obtuvo ($r=.638$) lo cual es diferente con nuestra investigación pero igual existe correlación entre dichas variables. De igual manera el investigador

Méndez (2017) en las demandas del trabajo tuvo diferentes resultados el 30.44% de médicos tienen un nivel medio teniendo muchas diferencia con nuestro resultado, el resultado puede haber variado con nuestra investigación porque nuestra muestra es de enfermeras y del investigador Méndez es de médicos. De igual manera el investigador Portilla (2017) encontró resultados muy diferentes en su investigación ya que tan solo el 51.7% de enfermeras tuvieron un nivel moderado en el factor demanda del trabajo.

En los factores psicosociales en la dimensión control el 83.33% de enfermeras tienen un nivel moderado, en cuanto a la correlación entre estas variables se obtuvo ($r_s=.398$). Esto es corroborado por machicado (2016) quien obtuvo que el 66.7% tuvieron riesgo muy alto en el servicio emergencia en cuanto a la correlación se obtuvo $r=.612$, esto quiere decir que existe una relación directa. El investigador

Méndez (2017) que encontró resultados parecidos con un 68,86% de médicos tuvieron un nivel medio. Sin embargo el investigador Portilla (2017) encontró resultados similares con nuestra investigación que el 60% de enfermeras tiene un nivel débil en el factor control.

También en nuestros resultados de los factores psicosociales en la dimensión liderazgo el 88.33% de enfermeras tienen un nivel moderado en cuanto a la correlación entre dichas variables se obtuvo ($r_s = .624$), esto es corroborado por machicado (2016) quien obtuvo que el 80% tuvieron un riesgo muy alto y tuvieron una correlación ($r = .718$) el cual es asemejan a nuestra correlación que obtuvimos. También es comprobado por el investigador Portilla (2017) tiene resultados similares con nuestra investigación que el 75% de enfermeras tiene un nivel moderado en el factor liderazgo, estos mismo resultados lo obtuvo el investigador. Así mismo Méndez (2017) no tuvo resultados parecidos pero casi la mitad del personal médico con un 34.67% de médicos tuvieron un liderazgo de nivel medio. Por otro lado Arroyo (2016) tuvo resultados muy diferentes que el 50.9% de enfermeras tuvieron un apoyo social y calidad del liderazgo.

Los resultados sobre los factores psicosociales en la dimensión recompensas del trabajo se puede afirmar que el 81.67% de enfermeras están en un nivel moderado con respecto a la correlación se obtuvo ($r_s = .380$) el cual significa que existe una correlación entre la variables de estudio; esto es corroborado por el investigador machicado(2016) quien obtuvo resultados parecidos con un 50% de riesgo muy alto y con una correlación de $r = .32$ el cual se asemeja bastante a nuestro trabajo de investigación por lo tanto se comprueba que existe investigación que obtuvieron resultados muy parecidos a los nuestros, también es corroborado por el investigador Portilla (2017) que obtuvo un resultado muy parecido que el 80% de

enfermeros tienen un nivel moderado en el factor recompensa, de igual manera también el investigador. Por otra parte el investigador Méndez (2017) encontró resultados muy diferentes en el personal médico menciona que el resultado en su investigación en la dimensión recompensa es del 47.82% de médicos que tienen un nivel bajo.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

Primera: Las enfermeras tienen un nivel moderado en los factores psicosociales, asimismo también en el estrés las enfermeras tuvieron un nivel medio, se afirma que existe relación entre los factores Psicosociales y Estrés laboral ($r_s=.554$) de las enfermeras.

Segunda: En los factores psicosociales en la dimensión demandas del trabajo las enfermeras tienen un nivel moderado, podemos afirmar que existe relación entre las demandas del trabajo y Estrés laboral ($r_s= .331$) de las enfermeras.

Tercera: En los factores psicosociales en la dimensión control en el trabajo las enfermeras tienen un nivel moderado, se puede afirmar que existe relación entre el control en el trabajo y Estrés laboral ($r_s= .398$) de las enfermeras.

Cuarta : En los factores psicosociales en la dimensión liderazgo las enfermeras tienen un nivel moderado, se puede concluir que existe relación entre el liderazgo en el trabajo y Estrés laboral ($r_s= .624$) de las enfermeras.

Quinta : En los factores psicosociales en la dimensión recompensas del trabajo, las enfermeras tienen un nivel moderado, se afirma también que existe relación entre las recompensas y Estrés laboral ($r_s= .380$) de las enfermeras.

1. Recomendaciones

PRIMERA: Al director del Hospital Carlos Monge Medrano que implemente una serie de estrategias (seminarios, capacitaciones, etc.) para abordar los factores psicosociales y mejorar la capacidad de las enfermeras por sentir estrés directo en el lugar de trabajo. Como las enfermeras son una parte integral de los servicios médicos, estamos en medio de una pandemia de COVID 19, por lo que debemos enfatizar las condiciones en las que las enfermeras hacen su trabajo y brindar capacitación adicional para el manejo del estrés.

SEGUNDA: Realizar estudios comparativos respecto a las demandas del trabajo entre el hospital Carlos Monge Medrano y el Hospital Manuel Núñez Butrón ya que ambos hospitales son de categoría II-2, y averiguar cuál de los mencionados hospitales tienen mayor demanda del trabajo de las enfermeras.

TERCERA: Al director del hospital realizar mejoras como capacitaciones con el psicólogo para mejorar el control de sus habilidades personales de las enfermeras, ya que así se tendrá más beneficio para el paciente y que así serán reconocidos como un hospital que da calidad de servicio al pacientes y que el personal de enfermería disminuya sus factores psicosociales en el puesto de trabajo.

CUARTA: Al jefe de cada servicio tener empatía y paciencia con las enfermeras que tienen a su cargo, ya que el tener un liderazgo autoritario es sinónimo de poder a veces se confunde con menospreciar a su personal o discriminarlos por su trabajo, y eso trae como consecuencia que el personal de salud no se desenvuelva bien con su trabajo en dicho servicio de hospitalización.

QUINTA: Al jefe de cada servicio de hospitalización dar recompensa a su personal que tiene a cargo como una felicitación pública por su excelente labor, un estímulo verbal como por ejemplo decir muy bien hecho, así se debe hacer, mejoraste bastante, etc.

Referencias Bibliográficas

- Aldrete , M. G., Gonzáles , R., Navarro , C., León , S. G., & Pérez , J. (2016). Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 15(3), 8-15. Obtenido de <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/14/14>
- Arias , F., & Juárez , A. (2012). *Agotamiento profesional y estrés hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. Librero .
- Arroyo, O. A. (2016). *Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio UTN. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6820/1/06%20ENF%20823%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Blanco, G. (2005). Estres Laboral y salud en las enfermeras instrumentistas . *Revista de la facultad de medicina universidad central de venezuela*, 68.
- Bromley, C. (2000). *Satisfaccion laboral* . Lima : Archivos peruanos de psiquiatria y salud mental .
- Cairo, H. (2002). Estres laboral un síndrome cada vez mas expandido. *Publicacion mensual de woman* , 14-15.
- Calisaya, M. P. (2010). *Los factores motivadores y su relacion con el desempeño laboral de la enfermeras en las unidades productivas de servicios de salud Juliaca*. Juliaca.
- Carames, R. (2004). Precarizacion y burnout del docente e investigador de la UAC chile . *Praxis* , 34-57.
- Carrasco , O. P., Castillo , E. F., Salas, R. M., & Reyes , C. E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Scielo preprints*, 1-14. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
- Carrillo , C., Ríos , M. I., Escudero , L., & Martínez , M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería global*, 304-314.
- Castro, C. E. (2016). *Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras*

- del centro quirúrgico y uci de una clínica privada.* [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio institucional-Universidad Ricardo Palma.
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación.* Lima: San Marcos EIRL.
- Coronado, L. L. (2006). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion.* IIMA: Tesis para optar de licenciado en enfermería.
- Chávez, J. (2019). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital san bartolomé programa de afrontamiento 2019.* [Tesis de grado, Universidad Nacional federico Villarreal] Repositorio UNFV. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavienato, I. (2001). *Adminstracion de recursos humanos.* DVININI.
- Gallegos, H. G. (2007). *Estrés en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos del hospital regional Manuel Nuñez butron - 2008.* *Revista aniversario Manuel Nuñez Butron .*
- Gamarra, G., Rivera, T. A., Wong, F. J., & Pujay, O. E. (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS (primera edición ed.).* Lima: San Marcos .
- Gutierrez, U. (2007). *Supervision educativa y evaluacion del desempeño del docente de educacion fisica.* Maracaibo: Tesis para optar el titulo de magister Scientarium supervision educativa.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Huber, D. (2004). *Liderazgo y administracion en enfermeria .* Publicaciones interamericana .
- Ibañez, V. (2007). *Estadística aplicada a la educación.* PUno: Edicion Universitaria.
- Ibañez, V. (2007). *Estadística no paramétrica aplicada a ganadería.* Editorial Universitaria.
- Jinez , R. N. (2019). *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III ESSALUD Puno – 2019.* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano].Repositorio

- UNAP.http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%C3%A9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lang, C. E. (2007). Yoga y estrés laboral. *Yoga kai palermo soho* , 2.
- Lima, J. L., Reis, L., Silva, R., Dos santos, F., Dos Santos, J., & Rangel, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 2(48), 80-93. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>
- Lorenzo, S. (2002). Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. *revista calidad asistencial* .
- Machicado, Y. (2016). *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 Nuñez Butrón Puno - 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]Repositorio institucional- Universidad Nacional del Altiplano.
- Mañas, A. (5 de 12 de 2001). *Enfervalencia: La salud y las condiciones de trabajo*. Obtenido de Enfervalencia: La salud y las condiciones de trabajo: <http://www.enfervalencia.org/ei/antiores/articulos/rev56/artic10.htm>
- Martínez, M. Á., Sánchez, A., Toledo, E. A., & Faulin, J. (2020). *Bioestadística amigable*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=C8rSDwAAQBAJ&pg=PA322&dq=sps+normalidad+kolmogorov-smirnov+shapiro-wilk&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLodLDk53tAhXCJ7kGHZ3CD5oQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q&f=false>
- Mateo , P. (2013). *Control del estrés laboral*. Fundación confemetal .
- Méndez , M. X. (2017). *Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad central del Ecuador].Repositorio UCE.<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14706/1/T-UCE-0007-ISIP0008-2018.pdf>.
- MINSA. (2016). Normas y directiva del personal. *Revista del MINSA*, 71-74.
- Moisés, B. W., Valenzuela , F., Pariona , B., & Bendezú , J. (2018). *Ejecución del proyecto de investigación científica*. Editorial San Marcos .
- Moncada, S., Llorens, C., Ruiz, Garcia, Delclos, & Benavides. (2007). *Salud laboral*

- conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Mosby . (2003). *Diccionario Mosby Medicina, enfermería y ciencias de la salud*. ElSevier.
- Moya, R. (2004). *Probabilidad e inferencia estadística*. Lima: San Marcos.
- OIT. (2020). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- OMS. (5 de Junio de 2020). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQiAtqL-BRC0ARIsAF4K3WFCC55jlCKcTOatcelDPH6NjVxJnwEHgZwwrSQF0T9XCUFOtXOK6k0aAj5wEALw_wcB
- Organizacion Mundial de la Salud. (2010). Factores de riesgo en el medio laboral. *Revista de la Organizacion Mundial de la Salud*, 56-67.
- Peiro, J. (2001). El estrés laboral una perspectiva individual y colectiva prevención trabajo y salud. *revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* , 18-38.
- Portilla , N. L. (2017). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].RepositorioUCV.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14324/Portilla_ANL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Quispe, M. J. (2008). *Influencia de factores sociolaborales en el síndrome de burnout en técnicos de enfermería del Hospital Manuel NUñez Butron*. Puno.
- Radigues , G. (2020). *Combate el estrés laboral*. Titivillus.
- Sanchez , K. M., Loli, A. R., & Sandoval , M. H. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias-Instituto de gestión de servicios de salud (SAMU-IGSS). *Revista de enfermería herediana*, 8(2), 3-10. Obtenido de https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf
- Sellantes, M. (2004). *El síndrome de burnout o desgaste profesional* . Madrid: Interamericana.
- Silva, G. (2010). Los factores de estrés en cáncer de mama después del tratamiento:

- un enfoque cualitativo. *Revista Latino-Americana de Enfermería*, 688-695.
- Slipak, O. (2007). *Estres*. Buenos aires : Alcmeon.
- Tazon, G. M., & Areguinolasa, L. (2003). *Relacion y comunicacion*. Valencia: DAE.
- Thomae, M. N., Ayala, E. A., & Sphan, M. S. (2006). Etiologia y prevencion del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista Catedra de medicina*, 153.
- Torrades, S. (2007). *Estres y burnout*. España: Offarm.
- Treviño, M. C. (2004). *En busca de paz* . Texas: Mundo Hispano

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia.

Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020

.PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1			Tipo:
¿Cuál es el grado de relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?	Determinar el grado de relación de los factores psicosociales y estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano..	Existe un grado de relación directa entre los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.	factores Psicosociales	-Demandas del trabajo -Control -Liderazgo	-1,2,3,4,5,6,7. -8,9,10,11,12,13,14,15. -16,17,18,19,20,21,22,23.	- Descriptivo-correlacional Diseño: - No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				Población: 60 enfermeras
¿Cómo es el grado de relación entre las demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?	Establecer el grado de relación entre las demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.	Existe un grado de relación directa de relación entre las demandas del trabajo y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.	Estrés laboral	-Recompensa del trabajo -Reconocimiento personal.	-24,25,26,27,28,29. - 25,20,4,29,13,8,27,26.	Muestra: No probabilística y son 60 enfermeras
¿Cuál es el grado de relación entre el control y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano?	Evaluar el grado de relación entre el control y el	Existe un grado de relación directa entre el control de los factores psicosociales y el		-Responsabilidad por el cuidado de los pacientes	-16,12,14,6,7,28,3.	Técnica: Encuesta Instrumento:

hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano? ¿Qué grado de relación hay entre el liderazgo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano? ¿Cómo es el grado de relación entre las recompensas y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano? .	estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Determinar el grado de relación entre el liderazgo y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Establecer el grado de relación de las recompensas y el estrés laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.	estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Existe un grado de relación directa entre el liderazgo de los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano. Existe un grado de relación directa entre las recompensas de los factores psicosociales y el estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano.	-Conflictos en el trabajo -Incertidumbre profesional	-21,22,1,2,9,24,10,15. -19,18,23,17,11,5,30.	Cuestionario
---	---	--	---	---	--------------

Anexo B: Carta de autorización

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Juliaca, 12 de Noviembre 2019

PROVEIDO N° 275 -2019 -H/ADI-HCMM-RED-S-SR/J

Señora:
Lic. FARIDY ZAVALA RAMIREZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA - HCMM
PRESENTE.-

ASUNTO : PRESENTA A BACHILLER EN ENFERMERIA PARA EJECUTAR
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

SOLICITANTE : Srta. LUQUE LARICO Lisset Norka

REGISTRO N° 17849-2019

Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente, así mismo presentarle a la Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Peruana Unión, Srta. Luque Larico Lisset Norka, quien ejecutará el Proyecto de Investigación titulado "**FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO, JULIACA 2019**" contando con la opinión favorable de las instancias correspondientes, considera procedente para que la interesada obtenga información para su tesis, solicito le brinde las facilidades para recabar información.

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Carlos Monge Medrano otorga el presente **PROVEIDO FAVORABLE** para que la interesada realice lo solicitado dentro de la institución a partir de la fecha, al concluir el proyecto la interesada deberá dejar un ejemplar para la biblioteca del hospital.

Atentamente,



Anexo C: Cuestionario

Cuestionario de Factores psicosociales

Instrucciones

Estimados trabajadores de salud el presente cuestionario, tiene como objetivo principal averiguar el nivel de sus factores psicosociales que tienen dentro de su lugar de trabajo. Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos con sinceridad su respuesta.

Las alternativas son la escala de likert las cuales detallamos a continuación:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- De Acuerdo = 3
- Completamente de acuerdo = 4
- Siempre = 5

Finalidad

El instrumento tiene por objetivo conocer los niveles de los factores psicosociales del personal de salud.

Instrumentos de Recolección de Datos

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	Siempre
1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	1	2	3	4	5
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación.	1	2	3	4	5
3. En mi trabajo debo ser creativo.	1	2	3	4	5
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.	1	2	3	4	5
5. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma.	1	2	3	4	5
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.	1	2	3	4	5

8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales.	1	2	3	4	5
10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente.	1	2	3	4	5
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.	1	2	3	4	5
12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva.	1	2	3	4	5
13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
14. No recibo pedidos contradictorios de los demás.	1	2	3	4	5
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.	1	2	3	4	5
16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar más tarde.	1	2	3	4	5
17. Mi trabajo es muy dinámico.	1	2	3	4	5
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.	1	2	3	4	5
19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.	1	2	3	4	5
20. Mi jefe presta atención a lo que digo.	1	2	3	4	5
21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.	1	2	3	4	5
22. Mi jefe facilita la realización del trabajo.	1	2	3	4	5
23. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.	1	2	3	4	5
24. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.	1	2	3	4	5
25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles.	1	2	3	4	5
26. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.	1	2	3	4	5
27. Las personas con las que trabajo son amistosas.	1	2	3	4	5
28. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.	1	2	3	4	5
29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.	1	2	3	4	5

Evaluación del estrés laboral

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su servicio a Ud. en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X la respuesta que creo conveniente para Ud.

Datos generales.

Edad : _____
 Servicio de hospitalización : _____
 Sexo : Masculino () Femenino ()
 Especialidad : Si () No () especifique.....
 Estado civil : Soltera(o) () Casada(o) () Conviviente () Viuda(o) ()

¿Con qué frecuencia usted siente que estas situaciones son estresantes?

0 = Nunca 1 = Rara Vez 2 = Ocasionalmente 3 = frecuentemente 4= Muy frecuentemente

Nº	Preguntas	0	1	2	3	4
1.	Tener tanto trabajo que no todo puede estar bien hecho.	0	1	2	3	4
2.	Tener conflictos con supervisores y/o administradores.	0	1	2	3	4
3.	Sentirse últimamente responsable por los resultados de los pacientes.	0	1	2	3	4
4.	No recibir el respeto o reconocimiento que merece del público en general.	0	1	2	3	4
5.	Sentirse indeciso acerca de qué decir a los pacientes o familiares acerca de las condiciones y/o tratamiento de los pacientes.	0	1	2	3	4
6.	Preocuparse por las necesidades emocionales de los pacientes.	0	1	2	3	4
7.	Estar en desacuerdo con otros profesionales de la salud respecto al tratamiento de los pacientes.	0	1	2	3	4
8.	No tener oportunidad de compartir sentimientos y experiencias con colegas.	0	1	2	3	4
9.	Tener conflictos con compañeros.	0	1	2	3	4
10.	Tener obligaciones del trabajo que le causan conflicto con sus responsabilidades familiares.	0	1	2	3	4

11.	Permitir que sentimientos o emociones personales interfieran con el cuidado de los pacientes.	0	1	2	3	4
12.	Estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional.	0	1	2	3	4
13.	Sentir que las oportunidades para mejorar en el trabajo son pobres.	0	1	2	3	4
14.	Tratar de hacer frente a las expectativas sociales de alta calidad de cuidados médicos.	0	1	2	3	4
15.	Supervisar el desempeño de compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4
16.	Tratar de lidiar con las dificultades de los pacientes.	0	1	2	3	4
17.	No ser reconocido o aceptado como un verdadero profesional por otros profesionistas de la salud.	0	1	2	3	4
18.	Estar inadecuadamente preparado para enfrentar las necesidades de los pacientes.	0	1	2	3	4
19.	Tener información inadecuada considerando las condiciones médicas del paciente.	0	1	2	3	4
20.	No recibir retroalimentación adecuada de la realización de su trabajo.	0	1	2	3	4
21.	No tener suficiente personal para proveer adecuadamente los servicios necesarios.	0	1	2	3	4
22.	Sentir que personal que no es de salud determine el modo que debe practicar su profesión.	0	1	2	3	4
23.	No saber qué se espera del desempeño de su trabajo.	0	1	2	3	4
24.	Ser interrumpido por llamadas telefónicas o por personas mientras desempeña sus actividades.	0	1	2	3	4
25.	Sentir que no se le permite tomar decisiones acerca de sus trabajo.	0	1	2	3	4
26.	Sentir que no hay desafíos en su trabajo.	0	1	2	3	4
27.	Sentir que su pago como profesional de la salud es inadecuado.	0	1	2	3	4
28.	Preocuparse por los pacientes terminales.	0	1	2	3	4
29.	No poder usar al máximo todas sus habilidades en el trabajo.	0	1	2	3	4
30.	Tener miedo de cometer un error en el tratamiento de los pacientes.	0	1	2	3	4

Anexo D : Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo,.....identificado.....con
DNI.....con domicilio en.....,por medio del
presente documento declaro que doy mi consentimiento para participar en dicho
estudio. Donde la información recaudada tiene que ser confidencial y no dañando
al que participa en dicho estudio.

Firma

Firma del investigador

Anexo E: Base de datos en el software SPSS V.24.

BASE DE DATOS LISSET 2020 5-7-21.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 71 de 71 variables

	EL23	EL24	EL25	EL26	EL27	EL28	EL29	EL30	FPSTOTAL	D1FPS	D2FPS	D3FPS	D4FPS	ELTOTAL	FPSCUAL	D1FPSCUAL	D2FPSCUAL	D3FPSCUAL	D4FPSCUAL	ELCUAL
1	2	3	1	2	2	1	2	1	78,00	20,00	22,00	22,00	14,00	47,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2	2	1	2	2	1	2	2	1	71,00	16,00	20,00	18,00	17,00	43,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00
3	1	1	1	1	2	2	1	1	71,00	17,00	20,00	19,00	15,00	33,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
4	0	2	2	1	1	1	0	0	71,00	17,00	20,00	19,00	15,00	31,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	69,00	22,00	19,00	16,00	12,00	25,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	58,00	22,00	19,00	11,00	6,00	24,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	69,00	22,00	19,00	16,00	12,00	24,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
8	1	1	1	2	1	1	2	3	74,00	20,00	19,00	21,00	14,00	40,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	1	1	2	2	2	2	2	3	71,00	19,00	22,00	18,00	12,00	44,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
10	1	2	2	1	1	1	2	2	76,00	19,00	19,00	20,00	18,00	39,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
11	1	2	2	1	1	2	2	2	74,00	18,00	17,00	19,00	20,00	40,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
12	1	1	1	1	2	0	2	3	85,00	21,00	22,00	24,00	18,00	52,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
13	2	1	1	0	2	3	2	3	74,00	21,00	18,00	20,00	15,00	56,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
14	1	2	2	1	1	2	2	2	76,00	18,00	18,00	20,00	20,00	42,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
15	1	0	1	2	1	2	1	2	81,00	19,00	23,00	23,00	16,00	38,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
16	2	2	2	2	2	2	2	3	76,00	21,00	18,00	22,00	15,00	50,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
17	2	1	1	1	2	2	2	2	79,00	21,00	22,00	21,00	15,00	46,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
18	1	1	2	3	1	2	3	2	77,00	18,00	22,00	21,00	16,00	50,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
19	2	2	2	1	1	2	2	3	89,00	21,00	27,00	24,00	17,00	48,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
20	1	2	1	2	1	1	1	1	84,00	21,00	23,00	23,00	17,00	49,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
21	2	3	1	2	1	2	1	2	68,00	18,00	14,00	22,00	14,00	47,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
22	1	2	2	2	1	2	2	2	91,00	21,00	29,00	23,00	18,00	61,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
23	2	1	1	2	2	2	1	1	82,00	21,00	24,00	21,00	16,00	45,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

Vista de datos Vista de variables