



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **ENFERMERÍA**

“FACTORES PSICOSOCIALES Y NIVEL DE
ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UN
HOSPITAL NACIONAL- LIMA, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autoras:

Kiana Daniela Perez Alarcon
Medaly Marisol Romo Godoy

Asesor:

Dr. Jhon Epifanio Acuña Jara
<https://orcid.org/0000-0001-7578-3415>

Lima – Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	YONATHAN JOSUE ORTIZ MONTALVO
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	KATHERINE JENNY ORTIZ ROMANI
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	JHON EPIFANIO ACUÑA JARA
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Cliffside Park High School Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Zoraida Judith Huaman Gutierrez, Victor Tarazona Miranda, Paulo César Olivares	<1%

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi proyecto de tesis a Dios, mis queridos padres, abuelo a mi esposo, a mis hijos Damely y Darién por todo su apoyo amor cariño y paciencia que me brindan durante todo este tiempo.

Medaly Marisol Romo Godoy

La presente investigación está dedicada con todo mi corazón a mis papitos Leonor y Jesús, a mis tías Carmen, María e Irma por contribuir en mi crecimiento personal, por todo su apoyo, amor, cariño y paciencia que me brindaron durante todo todos estos años, gracias porque a falta de una madre me llegaron 3 tías.

A Kitty mi compañerita inseparable de 4 patas, con quien compartí largas horas de estudio y desvelo, siendo la primera oyente de mis exposiciones y mi soporte emocional en la soledad de una estudiante foránea.

Kiana Daniela Perez Alarcon

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme todos los días por brindarnos la fuerza y fortaleza para seguir avanzando con nuestras metas. A nuestras madres y tías que han sido nuestras mejores amigas, nos han consentido y apoyado en lo que nos hemos propuesto y sobre todo han sabido corregir nuestros errores.

Agradecemos también a nuestros padres Jesús y Ángel por ese apoyo en nuestra carrera, en nuestros logros, por ser esos guían nuestros caminos y que aun estando lejos los llevamos en nuestra mente y corazón.

A nuestro asesor Mg. Jhon Acuña que nos acompañó a lo largo de este proyecto de tesis.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	52
REFERENCIAS	59
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	65
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización variable factores psicosociales	25
Tabla 2. Matriz de Operacionalización variable estrés laboral	26
Tabla 3. Población	31
Tabla 4 Baremos de variables y dimensiones escala Factor psicosocial.....	33
Tabla 5 Baremos de variables y dimensiones escala estrés laboral.....	35
Tabla 6. Características sociodemográficas de la muestra	38
Tabla 7. Nivel de variable factores psicosociales.....	40
Tabla 8. Nivel de variable estrés laboral	40
Tabla 9. Análisis de dimensiones de la variable factores psicosociales.....	41
Tabla 10. Análisis de dimensiones de la variable estrés laboral	42
Tabla 11. Tabla cruzada factores psicosociales *Estrés Laboral.....	43
Tabla 12. Tabla cruzada Exigencias Psicológicas*estrés laboral.....	43
Tabla 13. Tabla cruzada Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades *estrés laboral ..	44
Tabla 14. Tabla cruzada Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo *estrés laboral.....	44
Tabla 15. Tabla cruzada Compensaciones y Calidad de Liderazgo *estrés laboral.....	45
Tabla 16. Tabla cruzada Doble Presencia y Calidad de Liderazgo *estrés laboral.....	45
Tabla 17. Relación entre factores psicosociales y estrés laboral.....	46
Tabla 18. Relación entre exigencia psicológica y estrés laboral	47
Tabla 19. Relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral.....	48
Tabla 20. Relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y estrés laboral	49
Tabla 21. Relación entre compensación y estrés laboral.....	50
Tabla 22. Relación entre compensación y estrés laboral.....	50

RESUMEN

El estudio determinó la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023. La metodología fue de tipo aplicado, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, y alcance correlacional, asimismo la muestra estuvo conformada por 100 profesionales de la salud y como instrumentos se aplicó dos cuestionarios. Los resultados identificaron que los factores psicosociales se encuentran en un nivel regular del 50%, mientras que el estrés laboral en un nivel medio del 47%, asimismo, las dimensiones que evidencian mayor riesgo son las exigencias psicológicas con el 45%, nivel regular de trabajo activo con el 39%, nivel regular del 39% de apoyo social, nivel regular del 60% en cuanto a compensaciones y un nivel regular de doble presencia. Finalmente, se identificó un p valor=0,000 < 0,05 y un $Rho= 0,435$, evidenciando relación positiva moderada entre las variables.

PALABRAS CLAVES: Factores psicosociales, estrés, clima, emociones

ABSTRACT

The study to determine the relationship between psychosocial factors and work stress at a National Hospital - Lima, 2023. The methodology was applied, non-experimental design, quantitative approach, and correlational scope, and the sample was made up of 100 health professionals and two questionnaires were applied as instruments. The results identify that psychosocial factors are at a regular level of 50%, while work stress is at an average level of 47%. Likewise, the dimensions that show the greatest risk are psychological demands with 45%, a regular level of active work with 39%, regular level of 39% of social support, regular level of 60% in terms of compensation and a regular level of dual presence. Finally, a p value = $0.000 < 0.05$ and a $Rho = 0.435$ were identified, evidencing a moderate positive relationship between the variables.

KEYWORDS: Psychosocial factors, stress, climate, emotions

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según Arce, et al., (2020) la salud mental representa un problema de salud pública que va en incremento en los últimos años, originado por el exceso de presión y el desgaste tanto físico como mental en el desarrollo de sus funciones, esto es un riesgo psicosocial al que están expuestos el personal de enfermería durante su servicio, ya que carecen de autonomía y mantienen entornos de conflictos interpersonales (1).

En el entorno laboral la situación no es distinta, ya que la crisis mundial afecta directamente el empleo generando la inestabilidad laboral, lo cual genera presión psicológica, más aún en el sector público, dado a la estructura del sistema que depende de regulaciones y normativas, presupuesto estatal, avance tecnológico y a las múltiples funciones del personal del salud (2). De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud [OMS] en el año 2022 evidenció que a nivel mundial existen entornos laborales deficientes que tienen como problema fundamental la desigualdad y discriminación, se estima que 12000 millones días laborales son perdidos por situaciones de depresión y ansiedad, esto generado por cargas o ritmos de trabajo excesivo, horarios prolongados, falta de disponibilidad de recursos, violencia, hostigamientos, remuneración inadecuada, etc. (3).

Pérez en el año 2019, sostuvo que los entornos laborales buscan la competitividad y productividad, muchas veces a costa del bienestar de los trabajadores, donde las exigencias de trabajo no se ajustan a los propios recursos, generando un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, por lo cual, estos sufren desánimo, cansancio, estrés y angustia (4).

Al respecto, el Organización Internacional del Trabajo [OIT] en el año 2021, evidenció que solo el 35% de países cuentan con programas que permitan la prevención y promoción de la salud mental, asimismo, los gobiernos solo invierten el 2% de los presupuestos de salud

para estos casos (5). Esta situación en el sector salud se agrava, dado a las exigencias intrínsecas que contribuyen a un incremento de estrés, por la fatiga crónica, incremento de errores de diagnóstico y tratamiento, menor satisfacción de los pacientes, sumado a los horarios rotativos, recortes presupuestarios, limitación de recursos hospitalarios, exposición frecuente a eventos traumáticos, etc. (6).

En Latinoamérica de acuerdo a un informe de meditación y mindfulness, desarrollado por Pura Mente en el año 2022, mostró que 8 de cada 10 usuarios padece de estrés y cansancio laboral, donde el personal de salud fue uno de los más afectados con niveles entre 25% al 33%, siendo los de terapia intensiva los más propensos a sufrir esta enfermedad, además, refleja que el 13% de médicos en Estados Unidos tuvieron pensamientos suicidas (7). Asimismo, la Organización de Naciones Unidas [ONU] en el año 2022 evidenció que entre el 14.7% y 22% de personal de salud tenían episodios depresivos, donde las extensas jornadas laborales y dilemas éticos afectaron el sistema de salud, por ello, refleja la importancia del desarrollo de políticas que permitan garantizar condiciones de trabajo dignas y estables (8).

Un estudio realizado en Ecuador en el año 2023 determinó que el personal de salud a lo largo de su vida profesional enfrenta diversas exigencias y riesgos psicosociales, dentro de las más representativas, el 32.4% muestra preocupación por las necesidades emocionales de los pacientes, el 31.4% no recibe el reconocimiento que merece, el 25.5% no sabe que hacer frente a las expectativas sociales, el 28.4% no recibe una retroalimentación adecuada y el 23.5% tiene miedo a cometer un error (9).

Por otro lado, de acuerdo a un estudio de Mercer- Marsh en el año 2023, Colombia es el país con mayor estrés laboral en la región con el 56%, debido al incremento de jornadas laborales, esfuerzos emocionales, situaciones de violencia, entorno hostil, que contribuye a un nivel de estrés elevado, trayendo como consecuencia la intolerancia, la ansiedad, el pánico y el riesgo de accidentes laborales (10).

A nivel nacional de acuerdo con el Colegio Médico del Perú en el año 2023, la salud mental está dejada de lado y son tomados como un estigma por parte de muchas personas, aun cuando el personal sanitario ha estado expuesto a situaciones angustiantes que elevaron los cuadros de angustia, depresión, adicciones y trastornos alimenticios, donde se carece de programas especiales para el cuidado de la salud (11).

Asimismo, el Ministerio de Salud [MINSA] en el año 2021, sostiene que este sector atraviesa diversas situaciones que contribuyen a mantener un estrés elevado, tales como el sueño, agotamiento, desesperanza, culpa, frustración, miedo, etc. Por ello, de acuerdo a la Guía Técnica de la Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA establecieron que para cuidar la salud mental es necesario, dar garantías de derecho, estabilidad laboral; suplir las necesidades básicas, comprende la infraestructura, materiales de bioseguridad, alimentación saludable, pausas activas, descansos adecuados, organización de trabajo, cumplimiento de horarios y acceso a recursos; estrategias para promover resiliencia, como sesiones de regulación emocional y capacitación integral (12).

Es así que según un informe realizado por Búmeran en el 2022, el Perú se caracteriza por que el 45% de trabajadores laboran entre 45 a 50 horas semanales, estando por encima de países como Argentina, Chile y Ecuador, por lo cual el 72% siente agotamiento, el 17% no tiene tareas concretas, el 14% siente presión y maltrato por sus superiores, además, el trabajador peruano no tiene un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, lo que le genera la falta de realización (13).

Este problema de acuerdo con Cortez en el 2023, se agrava por la realidad del sistema de salud a nivel nacional, ya que viene arrastrando carencias que se ha evidenciado en la calidad de las prestaciones de salud en las diversas situaciones epidemiológicas, lo que demuestra la falla en la gestión presupuestaria, deficiencia técnica, recursos asignados,

corrupción, productos de baja calidad, débil capacidad logística y la deficiencia en los sistemas de información (14).

A nivel local, el estudio se lleva a cabo en un hospital nacional de Lima, en donde el personal de enfermería enfrenta día a día situaciones de estrés y están propensos a factores psicosociales que desestabilizan el estado emocional. Durante las jornadas de trabajo se evidenció la sobre carga de funciones y en algunas áreas el ausentismo, lo que genera que se duplique la carga de trabajo y que el personal de enfermería se sienta agotado, además, tienen que lidiar con situaciones de tristeza o enojo por los casos que les toca vivir. Ante ello, se les escucha decir: “Estoy frustrado”, “Siento que ya no puedo más”, “me duele la cabeza”, “tengo sueño”, “siento que no me escuchan”, “No puedo tomar decisiones”, “No tenemos los materiales necesarios”, etc.

Esta situación motiva a realizar este estudio y poder determinar los factores psicosociales que afectan al personal de salud e identificar el nivel de estrés laboral, de esta manera poder establecer estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales en el hospital.

1.2. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Ortiz et al. (2020) en su estudio desarrollado en Ecuador, estableció la relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral. La metodología mantuvo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional, en el que se evaluaron 45 trabajadores de salud y como instrumento se aplicó un cuestionario. Como resultados se determinó que las condiciones laborales se encuentran en un nivel bajo del 55.60%, asimismo, las exigencias laborales en un nivel medio del 51% y en cuanto a la remuneración del rendimiento en un nivel bajo del 57%, esto reflejó que los síntomas que predominaron los síntomas fisiológicos

en un 49.60%, sin embargo, no evidenció significancia estadística entre las condiciones de trabajo y estrés laboral ($p > 0,05$)(15).

Navas (2023) en su estudio desarrollado en Colombia, determinó el impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería. La metodología desarrollada fue bajo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeros y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el 80% de enfermeros padecen de frustración al no poder modificar las decisiones terapéuticas, el 36% siente estrés ante los procedimientos dolorosos y a la poca mejoría de los pacientes, asimismo, el 36% percibe exceso laboral, un deficiente apoyo emocional, rotación de tareas y la falta de recursos (16).

Moctezuma, et al. (2023) en su investigación desarrollada en México, identificó los factores de riesgo psicosocial. La metodología mantuvo un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la muestra la conformaron 54 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 54% mostró riesgo con las propias actividades del trabajo, asimismo, factores como la organización del tiempo, el entorno organizacional y el liderazgo han fomentado en el bienestar laboral, por lo que los trabajadores del sector salud muestran un impacto negativo antes las cargas de alta responsabilidad (17).

Castaño, et al. (2021) en su estudio desarrollado en Colombia, analizó los factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del área de urgencias. La metodología fue bajo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 35 enfermeros y como instrumento se aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron un nivel de riesgo alto del 55%, donde se identificó como factores a la carga mental en un riesgo alto del 52%, demandas emocionales nivel alto del 57%, exigencias de responsabilidad del cargo en un riesgo medio del 48%, demandas ambientales y esfuerzo físico en un nivel alto del 60% y consistencia del rol nivel medio

del 65%. Por otro lado, el personal de enfermería percibió un riesgo medio del 55% en cuanto al ambiente laboral, control, autonomía y oportunidades de desarrollo (18).

Molina, et al. (2019) en su tesis realizada en Chile, identificó los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos. El método aplicado fue bajo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y corte transversal, la muestra estuvo conformada por 37 enfermeros y como técnica de recolección se aplicó la encuesta. Se evidenció en los resultados que el principal factor laboral que genera estrés es la carga de trabajo con una media de 7 puntos, esto genera que existan demasiadas tareas y no tengan tiempo de brindar apoyo emocional al paciente; seguido en ambiente psicológico, donde los enfermeros han identificado sentimiento de miedo a cometer un error, sufrimiento del 70%, asimismo, factores de preparación insuficiente con una media de 6.11 y problemas con los médicos de 5.76, esto evidenciado en la ausencia del médico y las críticas que reciben del supervisor (19).

Antecedentes nacionales

Chávez (2019) en su investigación, analizó la asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral. La metodología aplicada fue de alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 67 profesionales de salud a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que existe un nivel medio de factores de riesgo psicosocial del 91%, asimismo, se identificó niveles medios de carga laboral del 65.7%, exigencias laboral del 49.3% y el desarrollo de la carrera del 73.1%. Por otro lado, se identificó un nivel bajo de estrés laboral del 74.6%, donde el agotamiento emocional tienen un nivel bajo del 62.7%, despersonalización del 97% y la falta de realización personal del 88%, determinando una correlación $Rho = 0.063$ y un $Sig. = 0.614$, lo que demuestra que no hay relación (20).

Castillo (2022) en su estudio, determinó la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. La metodología muestra un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, asimismo la muestra estuvo conformada por 66 enfermeras y como técnica se aplicó una encuesta. Los resultados evidenciaron un p valor=0,000 < 0,05 y un $Rho=0,933$, lo que evidenció la relación entre factores psicosociales y estrés laboral, asimismo, se identificaron que existe una exigencia psicológica en un nivel medio del 33%, trabajo activo y desarrollo de habilidades del 53%, apoyo social en un nivel bajo del 5.5%, lo que demostró un nivel bajo de factores psicosociales del 34.8% y un nivel medio de estrés laboral del 34% (21).

Cárdenas (2021) en su investigación, determinó la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral. La metodología aplicada fue de tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de la salud como instrumento de aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que el 60% de colaboradores que mostró un nivel de riesgo alto de exigencias psicológicas ocasionalmente sufren de estrés, asimismo en cuanto a la calidad de liderazgo el 93.3% que mostraron un nivel de riesgo alto sufren ocasionalmente de estrés. Finalmente, se identificó un p valor=0,692 < 0,05 y un $Rho=0,679$, por lo cual se determinó que no existe relación entre las variables (22).

Estrada y Ortiz (2022) en su estudio desarrollado en Lima, determinó el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras. La metodologías aplicada fue bajo un diseño no experimental de enfoque cuantitativo, la muestra la conformaron 40 profesional es enfermería y como técnica se aplicó la encuesta. Los resultados mostraron que existe un nivel alto de estrés laboral del 48%, asimismo, según las dimensiones de los riesgos psicosociales, evidencian en las condiciones de trabajo un nivel medio del 54%, dimensión carga de trabajo de 35%, características de tareas nivel alto del 40%, exigencia

laboral del 37% e interacción social y organizacional del 42%, lo que demostró que la enfermería necesita equilibrio y capacidad de respuesta para afrontar situaciones de presión y exigencia (23).

Giraldo (2022) en su tesis desarrollada en Lima, determinó el nivel de estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras. La metodología fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la muestra la conformaron 40 profesionales. Los resultados evidencian que existe un grado de estrés laboral alto del 20%, en cuanto a las dimensiones, se identificó que las condiciones de trabajo están un nivel malo del 22%, carga laboral en un nivel medio del 17% y las características de la tarea en un nivel alto del 18% (24).

Base Teórica

Teoría de Enfermería

Modelo de adaptación- Sor Callista Roy

La teoría explica que el nivel de adaptación es un proceso que incluye tres estímulos, los focales, sean estímulos internos o externos que enfrenta de forma directa e inmediata el individuo; contextuales, que comprende los factores del entorno y residuales, ante ellos existen mecanismos de afrontamiento que pueden ser adoptados por el personal de enfermería ante el cambio en el entorno, tales como el modo fisiológico y físico, comprende las necesidades básicas como nutrición, oxigenación, eliminación, protección y actividad y reposo; la adaptación pos autoconcepto de grupo, centrándose en los aspectos psicológicos y espirituales, donde existe una percepción interna de ética, moral, valores como identidad; como tercer modo es la función de rol, que consta de la ejecución real de un comportamiento; finalmente, la interdependencia, donde se forma un núcleo de relaciones dependientes con los sistemas de apoyo (25).

Modelo de sistemas – Betty Neuman

Comprende sistemas holísticas o ambientes que estén influenciadas por elementos estresantes que pueden incluir variables psicológicas, fisiológicas, socioculturales y espirituales. En este modelo se identifica la relación del personal de enfermería con el estrés, los factores y la respuesta, asimismo, establece a la prevención como acciones de intervención cuando existe un elemento estresante, para brindar estabilidad y bienestar en el entorno (25).

Definiciones conceptuales

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son la interacción del individuo con el entorno, las condiciones físicas y sociales contenidas en el ambiente laboral que permiten al trabajador tener una satisfacción por el cumplimiento de sus necesidades y la capacidad de adaptarse a cambios positivos y negativos (26).

Por otro lado, comprende la forma en la que se estructura el trabajo, la cual permite el incremento del conocimiento y gestionar los riesgos laborales como la sobrecarga de tareas, conflicto de interés, falta de control situaciones de violencia, desgaste emocional, etc. (2).

Estos factores tienen influencia directa en la salud física y mental de la persona demostrando conductas inestables, lo que conlleva al incremento de ausentismo, incidentes accidentes laborales, bajo rendimiento y un alto índice de conflictividad (27).

Tipos de factores psicosociales

- 1) Exigencias psicológicas en el trabajo: comprende elementos subjetivos tales como las cargas emocionales, fatiga, depresión, etc., demás, elementos objetivos o cuantitativos como lo son: la carga, distribución de tareas, fuerza, etc.
- 2) Trabajo activo y desarrollo de habilidades: comprende las oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral, en la cual se valora la autonomía para tomar decisiones.
- 3) Apoyo social y liderazgo: comprende a un agente protector que mejora la situación y como medio de soporte, brindando la confianza y el respaldo para afrontar situaciones conflictivas.
- 4) Compensaciones: tiene relación a la retribución que percibe un trabajador por la realización de su trabajo.
- 5) Doble presencia: Comprende el equilibrio entre los aspectos laborales y el entorno laboral, para lo cual se tiene en cuenta la flexibilidad en los horarios, permisos, etc. (2)

Los factores psicosociales de acuerdo a la OMS, es considerado como la interacción en la gestión, el contenido y las condiciones ambientales expuestas en la realidad laboral, siendo perjudicial y causantes en la salud de los trabajadores, para su prevención es necesario establecer comités y canales de apoyo que estén dispuestos a actuar en circunstancias de conflicto, mejorando los aspectos conductuales, afectivos y cognitivos del individuo (28).

Estrés Laboral

El estrés consiste en una aflicción generada por el desgaste y agotamiento de una situación, como respuesta al desequilibrio de un evento y que genera sensaciones físicas y

mentales que reducen la capacidad del individuo para hacer frente y poder adaptarse a una situación amenazante (28).

La OMS refiere que esta situación se concluye por la excesiva presión del entorno y a las exigencias personales y laborales cuyas consecuencias inician desde un mal humor hasta enfermedades psicológicas o físicas graves, asimismo, esto es reforzado por situaciones como: relaciones problemáticas, precariedad de condiciones y excesiva responsabilidad (27).

Tipos de Estrés

1. Síntomas fisiológicos: comprende una respuesta del cuerpo ante el estrés, en el cual altera el adecuado comportamiento del organismo siendo las respuestas: dolores de cabeza, mala memoria, respiración agitada, alteración en el peso, hombro y cuello tensos, problemas cardiacos y cansancios. (27)
2. Síntomas del comportamiento social: altera el rendimiento y la estabilidad de la personal, entre estas reacciones se identifica: el incremento del uso de alcohol, ganas de llorar, adopción de vicios, incremento o disminución de apetito, frustración, etc.
3. Síntoma intelecto-laboral: Son consecuencias cognitivas, que alteran el nivel de conocimiento y la capacidad de resolver problemas, así como la falta de concentración y por ende incremento de errores.
4. Síntomas psicoemocionales: Comprende cambios de humor como: el miedo, la frustración, inseguridad, etc.

Es importante determinar las alteraciones físicas y psicológicas que tiene el estrés y los agentes estresantes, ya que representa un desajuste entre las demandas de trabajo y

los recursos que tienen, entre ellas se considera los elementos extrínsecos (obligaciones) y elementos intrínsecos (motivación) (10).

Dimensiones de estrés laboral

Clima organizacional: se refiere a la conducta que tienen las personas dentro del entorno laboral, asimismo, corresponde a la atmosfera laboral.

Estructura organizacional: consiste en la jerarquía, en cuanto a la organización y disposición de las responsabilidades.

Territorio organizacional: Consiste en el espacio o escenario donde se desarrollan las actividades, en el cual deben contar con lo necesario para realizar su trabajo con normalidad.

Tecnología: Consiste en la disponibilidad de recursos tecnológicos para el desarrollo del trabajo.

Influencia de Líder: es la capacidad que tienen las personas para comportarse como un ser independiente y de forma que desea para influir en los demás.

Falta de Cohesión: Consiste en la percepción de los trabajadores por no sentirse parte del grupo y esto dificulta al cumplimiento de los objetivos.

Respaldo del grupo: Consiste en sentir el apoyo o respaldo del equipo de trabajo (28).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023?

1.3.1. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión exigencias psicosociales y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión apoyo social y el nivel de estrés en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión compensación y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión doble presencia y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre los factores psicosociales y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicosociales y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

- Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.
- Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión apoyo social y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.
- Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión compensación y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.
- Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión doble presencia y el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

H₁ = Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

H₀ = Los factores psicosociales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicosociales se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

- Los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.
- Los factores psicosociales en su dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.
- Los factores psicosociales en su dimensión compensación se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.
- Los factores psicosociales en su dimensión doble presencia se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización variable factores psicosociales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	NÚMERO DE ÍTEMS	ESCALA
Factores Psicosociales	Son la interacción del individuo con el entorno, las condiciones físicas y sociales contenidas en el ambiente laboral que permiten al trabajador tener una satisfacción por el cumplimiento de sus necesidades y la capacidad de adaptarse a cambios positivos y negativos (26).	Será medida a través del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales que evalúa los tipos de estrés basado en 20 preguntas.	Exigencias psicológicas	Cansancio Mental.	1,2,3,4,5	1.Nunca 2. Solo algunas veces 3. Algunas veces 4. Muchas veces 5. Siempre
				Tomar decisiones		
				Represión de emociones		
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	carga laboral	6,7,8,9,10	
				motivación		
				importancia		
			Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.	Relaciones con los compañeros de trabajo.	11,12,13,14,15	
				Relaciones con los Jefes.		
			Compensaciones	Estabilidad	16,17,18	
				Reconocimiento		
Doble presencia	Ausentismo	19,20				
	Equilibrio					

Tabla 2.
Matriz de Operacionalización variable estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Estrés Laboral	El estrés consiste en una aflicción generada por el desgaste y agotamiento de una situación, como respuesta al desequilibrio de un evento y que genera sensaciones físicas y mentales que reducen la capacidad del individuo para hacer frente y poder adaptarse a una situación amenazante (28).	Será medida a través de los factores de estrés laboral, por medio del Cuestionario de escala de estrés laboral de la OIT-OMS	Clima organizacional	Contexto organizativo	1,10,11,20	1=Nunca 2=Raras veces 3=Ocasionalmente 4=Algunas veces 5=Frecuentemente 6=Generalmente 7=Siempre
				Sentido de pertenencia		
				Conciliación vida trabajo		
			Estructura organizacional	Seguimiento al cumplimiento de tarea	2,12,16,24	
				Organización interna		
				Desarrollo profesional		

			Territorio Organizacional	Ergonomía del puesto de trabajo	3,15,22
			Tecnología	Equipos disponibles	4,14,25
				Conocimiento técnico	
			Influencia del líder	Liderazgo emocional	5,6,13,17
				Confianza	
			Falta de cohesión	Relaciones interpersonales	7,9,18,21
				Prestigio del equipo de trabajo	
			Respaldo del grupo	Trabajo en equipo	19,20,23

1.6. Justificación

Justificación Teórica

La investigación se justifica teóricamente al buscar contribuir con el enriquecimiento del conocimiento y la ampliación de información literaria, por lo que se sustenta en teorías y la revisión de estudio previos que conceptualicen a las variables factores psicosociales y estrés laboral, de esta manera poder ser tomado en futuras investigaciones.

Justificación Práctica

El aporte práctico se ve en las recomendaciones, las cuales pueden servir de apoyo para que el encargado del hospital tenga un análisis actualizado de los resultados de estas variables, logrando tomar un mayor control y tratar de reducir el nivel de estrés laboral entre las enfermeras, asimismo, los resultados podrán identificar los puntos críticos que requieren ser mejoradas, ya que dado a la situación el ambiente laboral en el hospital están recargadas de trabajo y cuentan con varios estresores que influyen en el desempeño y buena ejecución de sus funciones.

Asimismo, las funciones del personal de enfermería no solo se basa en lo asistencial, sino también documental, lo cual recarga mucho más su trabajo, es por ello que los resultados permitirán reconocer las molestias de los profesionales y trabajar sobre ello en la organización de las funciones.

Justificación Metodológica

Asimismo, se justifica de forma metodológica a través de la implementación de un instrumento se aporta metodológicamente ya que, diversos estudios que opten por analizar alguna de estas dos variables a profundidad, asimismo, dado a su nivel de

investigación no solo se analiza de forma descriptiva sino también se determina la relación de las variables.

Justificación social

El estudio luego de determinar los hallazgos podrá establecer estrategias preventivas o programas que mejoren las condiciones laborales del personal de enfermería, con el objetivo de mejorar la salud física y mental, a su vez, el servicio a los pacientes mejore, ya que tener trabajadores felices o conformes con su realidad atribuye empatía, felicidad, entusiasmo y compromiso con sus deberes.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo

Según Hernández, en el 2014, el enfoque cuantitativo comprende un método rígido, que establece cálculos numéricos y objetivos para la demostración de resultados, por ello hace uso de sistemas estadísticos para el análisis numérico de los datos recolectados (29).

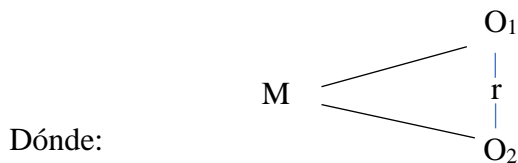
Además, para este estudio se optó por un alcance relacional, el cual se considera la búsqueda de correlación o vinculación entre dos o más variables, por lo que requiere de la determinación de un coeficiente de correlación para determinar el nivel de asociación (30).

Por otro lado, el estudio es de tipo aplicado, ya que pretende buscar una solución a un problema a partir del conocimiento existente (31).

2.1.2. Diseño

El diseño será no experimental caracterizado por mostrar una realidad tal y como se presenta, sin ninguna modificación ni alteración de la variable, es decir, se presenta en su estado natural, asimismo, el corte es transversal, ya que los datos recolectados serán en un solo periodo de tiempo (29).

Diseño no experimental - Relacional



M : Muestra de Enfermeras de un Hospital Nacional.

O₁: Variable 1: Factores Psicosociales

O₂: Variable 2: Nivel de estrés laboral

2.2. Población y muestra:

2.2.1. Población

La población se considera a la totalidad de los elementos o al universo de sujetos que serán incluidos en la investigación y que cumplen características similares (32). En el presente estudio se consideraron 134 enfermeras de un Hospital Nacional como la totalidad de la población, las cuales se detallan a continuación:

Tabla 3.

Población

Área	Cantidad
Neonatología	32
Emergencia	51
UCI	10
Cirugía	22
Medicina	19
Total	134

Fuente: Registro del hospital

2.2.2. Muestra

La muestra por su lado se puede conceptualizar como un subgrupo de casos de una población a quienes se les aplicará la recolección de datos y deberá ser representativa respecto a la población. La muestra es determinada a través de la fórmula de muestro probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas:

$$N = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$N = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 134}{0.05^2 (134 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 100 \text{ Enfermeras.}$$

Dónde: Z= nivel de confianza (95%); e= margen de error (5%); p= probabilidad de que ocurra (50%); q= probabilidad de que no ocurra (50%) y n= población (134).

El muestreo determinado es por conveniencia, ya que se puede tomar a los sujetos por criterios de cercanía o accesibilidad.

Criterios de inclusión

- Enfermeras que acepten participar y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras que tengan laborando mínimo un 1 año.
- Enfermeras que laboran en los siguientes servicios (Neonatología, emergencia, UCI, cirugía y medicina)
- Enfermeras que se encuentren programados en el rol del mes en los siguientes servicios (Neonatología, emergencia, UCI, cirugía y medicina)

Criterios de exclusión

- Enfermeros que laboren menor a 1 año.
- Enfermeras que no trabajen en los servicios de (Neonatología, emergencia UCI y medicina)
- Enfermeras que no desean participar en el estudio.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones, con descanso médico y licencia sin goce de haber.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Como instrumento se aplicará el cuestionario, el cual comprende preguntas abiertas o cerradas y está desarrollada bajo una escala de medida como opciones de respuesta (31).

Para este estudio se considera a un cuestionario cuya escala es Likert.

La técnica es la encuesta, el cual es un procedimiento que permite la recopilación de datos dirigido a un fenómeno (29). Para la presente investigación se escogió la encuesta debido a que con ayuda de sus respuestas se podrá dar solución a cada uno de los objetivos planteados.

Instrumentos de Factores psicosociales

Se tomará el instrumento del autor Díaz y Villar (2020), este instrumento, consta de 20 ítems y 5 dimensiones Exigencias psicológicas en el trabajo (5 ítems), Trabajo activo y desarrollo de habilidades (5 ítems), Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (5 ítems), Compensaciones (3 ítems) y doble presencia (2 ítems). Siendo la escala de medida 1. Nunca, 2. Solo unas veces, 3. Algunas veces, 4. La mayoría de veces y 5. Siempre. (33).

Siendo los rangos identificados luego de la Baremación:

Tabla 4

Baremos de variables y dimensiones escala Factor psicosocial

Variable	Cantidad	Rango	Valor
Factores psicosociales	20 Ítems	74-100	Adecuado
		47-73	Regular
		20-46	Inadecuado
Exigencias Psicológicas	5 Ítems	19-25	Adecuado
		12-18	Regular
		5-11	Inadecuado
	5 Ítems	19-25	Adecuado

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades		12-18 5-11	Regular Inadecuado
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	5 Ítems	19-25 13-18 5-11	Adecuado Regular Inadecuado
Compensaciones	3 Ítems	11-15 7-10 3-6	Adecuado Regular Inadecuado
Doble Presencia	2 Ítems	8-10 5-7 2-4	Adecuado Regular Inadecuado

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

El instrumento de Factores Psicosociales corresponde a Propiedades psicométricas originales de Suceso- ISTAS 21, es una adaptación chilena, tuvo una confiabilidad del alfa de Cronbach de 0.92 y se determinó una validez de V'-Aiken de 1. (33).

Instrumentos del Nivel de Estrés Laboral

El instrumento que se va a utilizar será un cuestionario tomado del estudio de Onofre y Orlando (2021) en su investigación desarrollada en Ecuador, que es la escala de estrés laboral por la OIT-OMS, este instrumento fue tomado, consta de 25 ítems y 7 dimensiones clima organizacional (1,10,11,20), estructura organizacional (2,12,16,24), territorio organizacional (3,15,22), tecnología (4,14,25), influencia del líder (5,6,13,17), falta de cohesión (7,9,18,21) y respaldo del grupo (21,8,19,23). Estas preguntas tienen una escala de medida ordinal (Likert) que va desde 1. Nunca, 2. Raras veces, 3. Ocasionalmente, 4. Algunas veces, 5. Frecuentemente, 6. Generalmente y 7. Siempre. (34).

Siendo los rangos identificados luego de la Baremación:

Tabla 5
Baremos de variables y dimensiones escala de nivel de estrés laboral

Variable	Cantidad	Rango	Valor
Estrés laboral	25 Ítems	125-175	Adecuado
		75-124	Regular
		25-74	Inadecuado
Clima organizacional	4 Ítems	20-28	Adecuado
		12-19	Regular
		4-11	Inadecuado
Estructura organizacional	4 Ítems	20-28	Adecuado
		12-19	Regular
		4-11	Inadecuado
Territorio organizacional	3 Ítems	15-21	Adecuado
		9-14	Regular
		3-8	Inadecuado
Tecnología	3 Ítems	15-21	Adecuado
		9-14	Regular
		3-8	Inadecuado
Influencia de Líder	4 Ítems	20-28	Adecuado
		12-19	Regular
		4-11	Inadecuado
Falta de cohesión	4 Ítems	20-28	Adecuado
		12-19	Regular
		4-11	Inadecuado
Respaldo del grupo	3 Ítems	15-21	Alto
		9-14	Medio
		3-8	Bajo

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

La validez tuvo un 94% y una confiabilidad del 0.92, lo cual permite identificar que es un instrumento útil, este instrumento es la adaptación mexicana que mide del estrés laboral de la OIT Y OMS, validado en el 2007. (34).

2.4. Procedimiento y análisis de Datos

Para cumplir con el objetivo de la investigación que es “Determinar la relación de los factores psicosociales con el nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional– Lima, 2023”, se solicitara permiso a la institución a través de una solicitud, en donde se explicara el proyecto de investigación a realizar.

Luego de aceptada la solicitud se administrará un cuestionario a la población de lo cual se extraerá la muestra a través de un cuestionario. Este instrumento de medición será entregado a los participantes en donde el tiempo por cada cuestionario será de 20 minutos.

Para el análisis de la información recolectada, se tabulan los datos en el sistema estadístico SPSS versión 28, en la cual se realizó como primer análisis la estadística descriptiva, determinando primero las características de la muestra, en cuanto a los datos generales.

Seguido, se realizó el análisis descriptivo de las variables y dimensiones, esto a través de la frecuencia y porcentaje, determinando el nivel de cada una de ellas, para ello, fue necesario realizar el análisis de baremos para determinar los rangos, los cuales permitirán categorizar las variables y dimensiones y poder determinar el nivel de cada una de ellas. Esto fue necesario para agrupar las respuestas y realizar el análisis no por pregunta sino por variable.

Por otro lado, se realizó el análisis de tablas de contingencia o tablas cruzada, en la cual se llevó a cabo el análisis de relación descriptiva de una variable con la otra, representando las probabilidades de asociatividad entre ellas.

Finalmente, se realizó el análisis inferencial a través de la prueba Rho de Spearman, en el cual se contrastan las hipótesis y se determina el coeficiente de

correlación y nivel de significancia, en el cual este último debe ser menor a 0.05 para aceptar la hipótesis de la investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Este proyecto se enmarca en los siguientes aspectos éticos:

-Autenticidad: El estudio se basa en datos completos que son originales, demostrando un enfoque adecuado de las pautas metodológicas proporcionadas por nuestra alma mater

-Confidencialidad: existe confidencialidad de toda la información personal de los participantes, así como toda información que se recaude.

-Integridad: Los datos personales de las enfermeras que participan en este estudio no serán divulgados.

- Justicia: a todas las enfermeras se le trata por igual, sin discriminación ni distinción por cultura, idioma, etc.

-No Maleficencia: El estudio tiene el cuidado de no exponer al personal de enfermería a ningún riesgo, por lo cual, las enfermeras tienen la facultad de poder aceptar o rechazar su participación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis de datos generales

Tabla 6.

Características sociodemográficas de la muestra

Características	cantidad	Porcentaje	
		N=100	
Edad	20-30	24	24%
	31-40	48	48%
	41-50	19	19%
	51-60	7	7%
	Más de 60	2	2%
Género	Masculino	43	43%
	Femenino	57	57%
Estado civil	Casada	32	32%
	Divorciada	11	11%
	Soltera	47	47%
	Otros (viudas)	10	10%
Instrucción	Técnico	0	0%
	Superior	63	63%
	Magister	22	22%
	Doctorado	15	15%
Modalidad	Nombramiento permanente	29	29%
	Nombramiento provisional	27	27%
	Contrato ocasional	21	21%
	Contrato indefinido	23	23%
	Personal Militar	0	0%
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	0	0%
	1-2 años	43	43%
	2 – 4 años	12	12%
	Más de 4 años	45	45%
	TOTAL	100	100%

Nota: Partir de los datos recolectados laboral en enfermeras de un de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 202.

La tabla 6 evidencia que el 48% de las enfermeras tienen edades entre 31-40 años, mientras que solo un 2% tienen más de 60 años. Por otro lado, el 43% son de sexo masculino y el 57% son de género femenino. Asimismo, el 47% son solteras y el 10% son viudas. Además, el 63% tienen estudios superiores. En cuanto a la modalidad el 29%

es personal de nombramiento permanente y respecto al tiempo de servicio el 25% tiene entre 2 a 4 años de antigüedad y el 45% tiene más de 4 años.

Análisis descriptivo

Análisis agrupado de variable factores psicosociales

Tabla 7.

Nivel de variable factores psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	28	28%	28%
	Regular	50	50%	78%
	Adecuado	22	22%	100%
	Total	100	100%	

Nota: Datos tabulados en SPSS versión 28.

La tabla 7 muestra el nivel de la variable factores psicosociales, el cual está en un nivel regular del 50%, asimismo, en un nivel inadecuado del 28% y un nivel adecuado del 22%.

Análisis agrupado de variable estrés laboral

Tabla 8.

Nivel de variable estrés laboral

ESTRÉS LABORAL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	20%	20%
	Medio	47	47%	67%
	Alto	33	33%	100%
	Total	100	100%	

Nota: Datos tabulados en SPSS versión 28.

La figura 8 muestra el nivel de la variable estrés laboral, el cual está en un nivel medio de 47%, asimismo, en un nivel alto del 33% y un nivel bajo del 20%.

Análisis descriptivo –Dimensiones de Factores Psicosociales

Tabla 9.
Análisis de dimensiones de la variable factores psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES			
N=100			
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Exigencias Psicológicas	Inadecuado	35	35.00%
	Regular	45	45.00%
	Adecuado	20	20.00%
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Inadecuado	25	25.00%
	Regular	48	48.00%
	Adecuado	27	27.00%
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Inadecuado	33	33.00%
	Regular	39	39.00%
	Adecuado	28	28.00%
Compensaciones	Inadecuado	31	31.00%
	Regular	60	60.00%
	Adecuado	9	9.00%
Doble Presencia	Inadecuado	39	39.00%
	Regular	38	38.00%
	Adecuado	23	23.00%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

La tabla 9 evidencia las dimensiones de la variable factores psicosociales en donde se identificó que la dimensión Exigencias Psicológicas se encuentran en un nivel regular del 45%. Por otro lado, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se encuentran en un nivel regular del 48%. Asimismo, la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se encuentra en un regular medio del 39%. De la misma manera, la dimensión compensaciones se encuentra en un nivel regular del 60% y finalmente, la dimensión doble Presencia se encuentra en un nivel inadecuado del 39%

Análisis descriptivo –Dimensiones de estrés laboral

Tabla 10.

Análisis de dimensiones de la variable estrés laboral

ESTRÉS LABORAL			
N=100			
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Inadecuado	34	34%
	Regular	54	54%
	Adecuado	12	12%
Estructura organizacional	Inadecuado	25	25%
	Regular	57	57%
	Adecuado	18	18%
Territorio organizacional	Inadecuado	25	25%
	Regular	47	47%
	Adecuado	28	28%
Tecnología	Inadecuado	25	25%
	Regular	51	51%
	Adecuado	24	24%
Influencia de Líder	Inadecuado	24	24%
	Regular	51	51%
	Adecuado	25	25%
Falta de cohesión	Inadecuado	23	23%
	Regular	55	55%
	Adecuado	22	22%
Respaldo del grupo	Inadecuado	26	26%
	Regular	42	42%
	Adecuado	32	32%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

La tabla 10 evidencia las dimensiones de la variable estrés laboral en donde se identificó que el clima organizacional se encuentran en un nivel regular del 54%. Por otro lado, la dimensión estructura organizacional se encuentran en un nivel regular del 57%. Asimismo, la dimensión territorio organizacional se encuentra en un nivel regular del 47%, la dimensión tecnología se encuentra en un nivel regular del 51%. Además, la dimensión influencia de líder se encuentra en un nivel regular del 51%, al dimensión

Falta de cohesión en un nivel regular del 55% y finalmente, la dimensión respaldo del grupo se encuentra en un nivel regular del 42%.

Análisis descriptivo – Tablas de contingencia

Tabla 11.

*Tabla cruzada factores psicosociales *Estrés Laboral*

		Estrés Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Factores Psicosociales	Inadecuado	Recuento	6	12	10	28
		% del total	6%	12%	10%	41.00%
	Regular	Recuento	7	23	20	50
		% del total	7%	23%	20%	50.00%
	Adecuado	Recuento	7	12	3	22
		% del total	7%	12%	3%	20.00%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20%	47%	33%	100.00%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

En la tabla 11 se observa que de las enfermeras que tienen factores psicosociales inadecuados el 12% tiene un estrés medio, mientras que el 10% un nivel alto. Por otro lado, de las enfermeras que tienen factores psicosociales regulares el 23% tiene un estrés medio y el 20% un nivel alto. Finalmente, de las enfermeras que tienen factores psicosociales adecuados el 12% tiene un estrés medio y el 7% un nivel bajo.

Tabla 12.

*Tabla cruzada Exigencias Psicológicas*estrés laboral*

		Estrés Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Exigencias Psicológicas	Inadecuado	Recuento	4	14	17	35
		% del total	4%	14%	17%	35%
	Regular	Recuento	10	25	10	45
		% del total	10%	25%	10%	60%
	Adecuado	Recuento	6	8	6	20
		% del total	6%	8%	6%	20%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20%	47%	33%	100%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

En la tabla 12 se observa que de las enfermeras que tienen factores psicosociales inadecuados el 17% tiene un estrés alto, mientras que el 14% un nivel medio. Por otro lado, de las enfermeras que tienen factores psicosociales regulares el 25% tiene un estrés medio y el 10% un nivel alto. Finalmente, de las enfermeras que tienen factores psicosociales adecuados el 8% tiene un estrés medio y el 6% un nivel bajo.

Tabla 13.

*Tabla cruzada Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades *estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Inadecuado	Recuento	5	8	12	25
		% del total	5%	8%	12%	25%
	Regular	Recuento	6	25	17	48
		% del total	6%	25%	17%	48%
	Adecuado	Recuento	9	14	4	27
		% del total	9%	14%	4%	27%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20%	47%	33%	100%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

En la tabla 13 se observa que de las enfermeras que tienen trabajo activo y desarrollo de habilidades inadecuados el 12% tiene un estrés alto, mientras que el 5% un nivel bajo. Por otro lado, de las enfermeras que tienen trabajo activo y desarrollo de habilidades regulares el 25% tiene un estrés medio y el 17% un nivel alto. Finalmente, de las enfermeras que tienen trabajo activo y desarrollo de habilidades adecuados el 14% tiene un estrés medio y solo el 4% un nivel alto.

Tabla 14.

*Tabla cruzada Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo *estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Inadecuado	Recuento	6	12	15	33
		% del total	6%	12%	15%	33%
	Regular	Recuento	4	20	15	39
		% del total	4%	20%	15%	39%
	Adecuado	Recuento	10	15	3	28
		% del total	10%	15%	3%	28%
Total		Recuento	20	47	33	100

	% del total	20%	47%	33%	100%
--	-------------	-----	-----	-----	------

Nota: Datos tabulados en SPSS.

En la tabla 14 se observa que de las enfermeras que tienen apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo inadecuado el 15% tiene un estrés alto, mientras que el 6% un nivel bajo. Por otro lado, de las enfermeras que tienen apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo regular el 20% tiene un estrés regular y el 15% un nivel alto. Finalmente, de las enfermeras que tienen apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo adecuados el 15% tiene un estrés medio y el 10% un nivel bajo.

Tabla 15.

*Tabla cruzada Compensaciones *estrés laboral*

		Estrés laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Compensaciones	Inadecuado	Recuento	5	10	16	31
		% del total	5%	10%	16%	31%
	Regular	Recuento	8	36	16	60
		% del total	8%	36%	16%	60%
	Adecuado	Recuento	7	1	1	9
		% del total	7%	1%	1%	9%
Total		Recuento	20	47	33	100
		% del total	20%	47%	33%	100%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

En la tabla 15 se observa que de las enfermeras que tienen compensaciones inadecuadas el 10% tiene un estrés medio, mientras que el 16% un nivel alto. Por otro lado, de las enfermeras que tienen compensaciones regulares el 36% tiene un estrés medio y el 16% un nivel alto. Finalmente, de las enfermeras que tienen compensaciones adecuados el 7% tiene un estrés bajo y el 1% un nivel alto.

Tabla 16.

*Tabla cruzada Doble Presencia *estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Doble Presencia	Inadecuado	Recuento	3	17	19	39
		% del total	3%	17%	19%	39%

Regular	Recuento	6	21	11	38
	% del total	6%	21%	11%	38%
Adecuado	Recuento	11	9	3	23
	% del total	11%	9%	3%	23%
Total	Recuento	20	47	33	100
	% del total	20%	47%	33%	100%

Nota: Datos tabulados en SPSS.

En la tabla 16 se observa que de las enfermeras que tienen doble presencia inadecuada el 17% tiene un estrés medio, mientras que el 19% un nivel alto. Por otro lado, de las enfermeras que tienen doble presencia regular el 21% tiene un estrés medio y el 11% un nivel alto. Finalmente, de las enfermeras que tienen doble presencia adecuados el 11% tiene un estrés bajo y el 9% un nivel medio.

Análisis inferencial- Contrastación de hipótesis general

H1 = Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Ho = Los factores psicosociales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 17.

Relación entre factores psicosociales y estrés laboral

		Correlaciones		
			Factores psicosociales	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	1.000	,435*
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		100	100
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,435*	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		100	100	

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

Nota: Datos tabulados en SPSS.

La tabla 17 muestra la contrastación de la hipótesis general, la cual se ejecuta a través de la prueba RHO de Spearman, determinando un Coeficiente de correlación $Rho=0,435$ y un $Sig.=0.000 < 0.05$, demostrando una correlación positiva moderada, es decir, se puede afirmar que los factores psicosociales se relacionan con el estrés laboral, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación H1.

Análisis inferencial- Contrastación de hipótesis específica 1

H1: Los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicosociales se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

H0: Los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicosociales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 18.

Relación entre exigencia psicológica y estrés laboral

		Correlaciones		
			Exigencias Psicológicas	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Exigencias Psicológicas	Coeficiente de correlación	1.000	,471**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	100	100
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,471**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	100	100

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

Nota: Datos tabulados en SPSS.

La tabla 18 muestra la contrastación de la hipótesis específica 1, la cual se ejecuta a través de la prueba RHO de Spearman, determinando un Coeficiente de correlación $Rho=0,471$ y un $Sig.=0.002 < 0.05$, lo cual demuestra una correlación positiva moderada entre las variables, es decir, se puede afirmar que las exigencias psicológicas se relacionan con el estrés laboral, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación H1.

Análisis inferencial- Contrastación de hipótesis específica 2

H1: Los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

H0: Los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 19.

Relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral

Correlaciones				
			Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coeficiente de correlación	1.000	,583**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	100	100
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,583**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	100	100

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

Nota: Datos tabulados en SPSS.

La tabla 19 muestra la contrastación de la hipótesis específica 2, la cual se ejecuta a través de la prueba RHO de Spearman, determinando un Coeficiente de correlación Rho= 0,583 y un Sig.= 0.001 < 0.05, lo cual demuestra una correlación positiva moderada entre las variables, es decir, se puede afirmar el trabajo activo y desarrollo de habilidades se relaciona con el estrés laboral, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación H1.

Análisis inferencial- Contrastación de hipótesis específica 3

H1: Los factores psicosociales en su dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

H0: Los factores psicosociales en su dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 20.

Relación entre apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y estrés laboral

Correlaciones				
		Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		Estrés laboral
Rho de Spearman	Apoyo social En la empresa y calidad de liderazgo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 100	,498** 0.000 100
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,498** 0.000 100	1.000 100

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

La tabla 20 muestra la contrastación de la hipótesis específica 3, la cual se ejecuta a través de la prueba RHO de Spearman, determinando un Coeficiente de correlación Rho= 0,498 y un Sig.= 0.000 < 0.05, lo cual demuestra una correlación positiva moderada entre las variables, es decir, se puede afirmar que el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se relaciona con el estrés laboral, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación H1.

Análisis inferencial- Contrastación de hipótesis específica 4

H1: • Los factores psicosociales en su dimensión compensación se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

H0: • Los factores psicosociales en su dimensión compensación no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 21.

Relación entre compensación y estrés laboral

		Correlaciones		
		Compensación	Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Compensación	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,417**	
		N	100	
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,417**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	100
		N	100	100

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

La tabla 21 muestra la contrastación de la hipótesis específica 4, la cual se ejecuta a través de la prueba RHO de Spearman, determinando un Coeficiente de correlación Rho= 0,417 y un Sig.= 0.000 < 0.05, lo cual demuestra una correlación positiva moderada entre las variables, es decir se puede afirmar que la compensación se relaciona con el estrés laboral, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación H1.

Análisis inferencial- Contrastación de hipótesis específica 5

H1: Los factores psicosociales en su dimensión doble presencia se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

H0: Los factores psicosociales en su dimensión doble presencia no se relacionan significativamente con el nivel de estrés laboral de un Hospital Nacional– Lima, 2023.

Tabla 22.

Relación entre compensación y estrés laboral

Correlaciones				
		Doble Presencia	Estrés Laboral	
Rho de Spearman	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,472**	
		N	100	
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,472**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	100
		N	100	100

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

La tabla 22 muestra la contrastación de la hipótesis específica 5, la cual se ejecuta a través de la prueba RHO de Spearman, determinando un Coeficiente de correlación Rho= 0,472 y un Sig.= 0.000 < 0.05, lo cual demuestra una correlación positiva moderada entre las variables, es decir se puede afirmar que la doble presencia se relaciona con el estrés laboral, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación H1.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

De acuerdo a los hallazgos obtenidos en el presente estudio, determinó la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de un hospital nacional, identificando un nivel regular de factores psicosociales del 50% y un nivel medio estrés laboral del 47%, además, se determinó una relación positiva moderada con un $Rho= 0,435$ y un $Sig.= 0.000 < 0.05$. Los resultados difieren con el estudio de Ortiz, et al. (2020) en la que se identificó niveles medios de factores psicosociales, siendo los más representativos en un 80% la carga de trabajo y en un 66.7% el papel laboral y desarrollo de la ocupación, asimismo, el estrés laboral evidenció niveles medios en cuanto a síntomas fisiológicos del 49.60%, por lo que los enfermeros presentan la falta de concentración, dolor de cabeza, cansancio y problemas intestinales, demostrando que no existe relación estadística entre las factores psicosociales y el estrés laboral ($p\text{-valor} > 0,05$). (15). Esto permite inferir que no todos los factores psicosociales generan inadaptación o son de riesgo, pero con el tiempo y la carga de trabajo afecta el estado físico del enfermero. Por otro lado, concuerda con el estudio de Navas (2023) en la que se identificó que existe un nivel medio a alto de estrés laboral del 80%, originado por factores de carga excesiva de trabajo, la frustración ante situaciones de sufrimiento. Lo que permitió inferir que a medida que los colaboradores presentan riesgos psicosociales altos, también incrementará el nivel de estrés, ya que estas condiciones disminuyen la capacidad productiva e incrementa el agotamiento (16).

Con respecto a la hipótesis específica 1, se determinó la relación entre las exigencias Psicológicas y el estrés laboral en un hospital nacional, identificando un nivel de exigencias psicológicas regular del 45% y un nivel medio de estrés del 47%, asimismo, se determinó una relación positiva moderada con un $Rho= 0,471$ y un $Sig.= 0.000 < 0.05$.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Castaño, et al. (2021) en la que determinó un riesgo alto de exigencias emocionales del 57%, asimismo, la sintomatología psicoemocional del estrés laboral fue en gran medida en un nivel alto, ya que el personal de enfermería está expuesto a situaciones afectivas y emocionales propias de las condiciones de trabajo. (18). Lo que permite inferir que el personal siente presión de exponer sus sentimientos ante las situaciones que comprende el contenido de su trabajo.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se determinó la relación entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral en un hospital nacional, identificando un nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades regular del 48% y un nivel medio de estrés laboral del 47%, asimismo, se determinó una relación moderada con un $Rho=0,583$ y un $Sig.=0.000 < 0.05$. Esto difiere con el estudio de Molina (2019) en la cual identificó niveles medios en cuanto a la preparación insuficiente y el desarrollo de competencias con una media de (6.11), ya que los factores principales del estrés laboral fueron la carga de trabajo y las demandas emocionales (19). Por otro lado, es similar a los resultados de Castillo (2023) en la que determinó niveles medios de trabajo activo y desarrollo de habilidades en un 53%, lo que reflejó niveles medios de estrés laboral del 34%, lo que demostró una correlación positiva entre ella con un $Rho=0.914$ y un $Sig.=0.000 < 0.05$ (21). Esto permite inferir los individuo que no tienen capacidad de autonomía para llevar a cabo sus funciones tienen niveles más altos de estrés laboral.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se determinó la relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y el estrés laboral en un hospital nacional, identificando un nivel de apoyo social regular del 39% y un nivel medio de estrés laboral del 47%, asimismo, se determinó una relación positiva moderada con un $Rho=0,498$ y un $Sig.=0.000 < 0.05$. Estos resultados son similares al estudio de Estrada y Ortiz (2022) en la cual identificó un nivel medio a alto de estrés laboral según factores de riesgo

psicosocial del 48% relacionado con factores como: problemas de comunicación, dificultad en las relaciones, insatisfacción y la falta de autonomía para la toma de decisiones (23). Esto permite inferir que las autoridades representan un eje principal en la estabilidad emocional del personal, ya que una adecuada dirección permite la buena distribución de funciones.

Con respecto a la hipótesis específica 4, se determinó la relación entre las compensaciones y el estrés laboral en un hospital nacional, identificando un nivel de compensaciones regular del 60% y un nivel medio de estrés laboral del 47%, asimismo, se determinó una relación positiva moderada con un $Rho = 0,530$ y un $Sig. = 0.000 < 0.05$. Estos resultados difieren del estudio de Chávez (2022) en la que identificó niveles medios a altos de remuneración del rendimiento del 61.2%, sin embargo, el nivel de estrés es bajo del 74.6%, lo que no demostró relación significativa del $Rho = -0,101$ un $Sig. = 0.417$ (20). Asimismo, difiere del estudio de Cárdenas y Reynaga (2022) ya que los colaboradores que evidencian niveles de riesgo alto en cuanto a las compensaciones, ocasionalmente sufren de estrés laboral, esto evidenció un $Rho = 0,133$ un $Sig. = 0.140$, lo que demostró que no existe relación significativa (20).

Con respecto a la hipótesis específica 5, se determinó la relación entre la doble presencia y el estrés laboral en un hospital nacional, identificando un nivel inadecuado de doble presencia del 39% y un nivel medio de estrés del 47%, asimismo, se determinó una relación positiva moderada con un $Rho = 0,472$ y un $Sig. = 0.000 < 0.05$. Estos resultados son similares al estudio de Chávez (2020) en la cual identificó que los enfermeros que sienten un nivel medio de carga de trabajo tienen un nivel medio de estrés del 76.5%, asimismo, se consideró dentro de este factor el exceso de actividades, la jornada y las exigencias laborales, lo que evidenció un $Rho = 0.253$ y un $p\text{-valor} = 0.039$ existiendo relación estadística (24). Esto permite inferir que al personal le genera estrés

no darle tiempo a su familia ya que enfrenta un extensa jornada laboral, lo que no le permite darle un equilibrio a su vida.

Finalmente, se identificó que las características sociodemográficas más representativos de los enfermeros fueron que el 48% de ellos tienen edades entre 31 a 40 años, asimismo, en cuanto al tiempo de servicio el 45% tiene más de 4 años, lo que evidenció que las enfermeras son en su mayoría jóvenes que tienen diversas cargas educativas, familiares y laborales, asimismo, al tener una antigüedad laboral presentan mayor responsabilidades, personal a cargo y mayor carga laboral. Estos resultados concuerdan con el estudio de Ortiz et al. (2020) en el cual identificó que el 37.80% fueron enfermeras de edades entre 31 a 40 años, asimismo, el 44.40% tiene entre 1 a 5 años de antigüedad, lo que refleja que la mayoría son mujeres jóvenes que no sienten un equilibrio saludable entre la vinculación de trabajo y la vida familiar, por lo que evidencian un agotamiento emocional (15).

Limitaciones

La investigación identificó diversas limitaciones durante la ejecución del estudio, la primera fue el encontrar poca cantidad de antecedentes internacionales que relacionen a las dos variables y que tengan como población de estudio hospitales, ya que en su mayoría los antecedentes estaban enfocados en contextos educativos; por lo que se consideró investigaciones que por lo menos presenten a una de las variables.

Otra limitación fue en el proceso de recolección de datos, debido a que las enfermeras se encontraban ocupadas por las funciones asistenciales que desarrollaban en los diversos servicios.

Por otro lado, en la recolección de datos en los servicios de UCI y emergencia existió una demora en la ejecución de las encuestas, debido a que estas áreas con críticas y las

licenciadas no disponen de tiempo. Ante ello, se esperó a su horario de descanso para que puedan responder con tranquilidad.

Finalmente, fue difícil obtener la carta de autorización del hospital debido a que la oficina de capacitación y docencia de dicho establecimiento de salud tenía que hacer las coordinaciones previas con las jefas de servicio de enfermería de Neonatología, emergencia, UCI, cirugía y medicina para poder brindarnos el documento correspondiente.

Implicancias

El estudio tiene implicancias teóricas, en la cual se realizó una revisión bibliográfica relacionada a las variables identificando distintos factores psicosociales, lo cual permite que se amplíe el conocimiento de la información e identificar diversos hallazgos que permiten incrementar el nivel de estrés laboral, los cuales pueden ser tomados en futuras investigaciones.

Por otro lado, existen implicancias prácticas, ya que los hallazgos permiten identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales y conocer el nivel de exposición al estrés laboral que atraviesan el personal de enfermería, esto con el fin de establecer estrategias para mejorar las condiciones laborales e interactuar de forma positiva con los trabajadores y se pueda manejar el cansancio, frustración y otros problemas de una manera adecuada.

Finalmente, existen implicancias metodológicas, ya que para realizar la recolección de información se aplicaron instrumentos validados, asimismo, el estudio puede ser usado para futuras investigaciones como antecedente, del mismo modo se evalúa de forma descriptiva y correlacional a través de la significancia estadística. Por

ello el estudio muestra su relevancia, siendo accesible para futuros estudios que utilicen el mismo nivel de investigación.

Conclusiones

Primero: Se determinó que la variable factores psicosociales se encuentra en un nivel regular del 45% y el estrés laboral en un nivel medio del 47%, asimismo, guardan una relación significativa con una correlación de $Rho= 0.435$. Por lo cual se evidenció relación significativa, es decir a mayor riesgo de factores psicosociales, mayor será el nivel de estrés en el personal.

Segunda: Se determinó que la dimensión exigencias psicológicas se encuentra en un nivel regular del 45%, asimismo, guarda una relación significativa con el estrés laboral, con una correlación de $Rho= 0.471$. Por lo cual se evidencio relación significativa, es decir, a mayor riesgo de exigencia emocional, mayor será el nivel de estrés en el personal.

Tercero: Se determinó que la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se encuentra en un nivel regular del 48%, asimismo, guarda una relación significativa con el estrés laboral, con una correlación de $Rho= 0.583$, es decir, a menor trabajo activo y desarrollo de habilidades, mayor será el nivel de estrés en el personal.

Cuarto: Se determinó que la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se encuentra en un nivel regular del 39%, asimismo, guarda una relación significativa con el estrés laboral, con una correlación de $Rho= 0.498$, es decir, a menor apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, mayor será el nivel de estrés en el personal.

Quinto: Se determinó que la dimensión compensaciones se encuentra en un nivel regular del 60%, asimismo, guarda una relación significativa con el estrés laboral, con

una correlación de $Rho = 0.530$, es decir, a menor compensación, mayor será el nivel de estrés en el personal.

Sexto: Se determinó que la dimensión doble presencia se encuentra en un nivel regular del 38%, asimismo, guarda una relación significativa con el estrés laboral, con una correlación de $Rho = 0.472$, es decir, a mayor riesgo de doble presencia, mayor será el nivel de estrés del personal.

Recomendaciones

A partir de la información obtenida se recomienda lo siguiente:

Al Hospital:

Programar talleres de apoyo emocional, instrucciones en el manejo del estrés permitiendo así un ambiente laboral que fomente la resiliencia y la armonía para que los enfermeros sepan sobrellevar situaciones de tensión laboral.

Revisar y ajustar las políticas de compensación otorgando oportunidades de progreso y crecimiento profesional en el personal de enfermería.

Evaluar e identificar los factores psicosociales y niveles de estrés que puedan afectar el desempeño laboral como parte de la política de la institución.

Al Departamento de enfermería:

Supervisar y reportar cualquier situación que afecte la salud física y mental del personal de enfermería al área de bienestar social y seguridad de salud de los trabajadores.

Promover una cultura de apoyo mutuo y reconocimiento del trabajador.

Al personal de enfermería:

Deben solicitar espacios de relajamiento para que así puedan reducir los niveles de estrés ocasionados por el trabajo.

Brindar un protocolo de inducción al personal de salud, es decir para que reconozcan sus funciones que se encuentran escritas en el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones).

REFERENCIAS

1. Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca R, León M, Rodríguez P. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el

- departamento del Atlántico/Colombia. Rev la Asoc Española Espec en Med del Trab [Internet]. 2020;29(1):42–56. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
2. Galarza I, Tocto B, Peñaloza B. Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. Rev Erud. 2021;2(1):45–58.
 3. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. El Peruano. 2021. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work%0Ahttps://elperuano.pe/noticia/113840-la-salud-mental-en-el-trabajo>
 4. Pérez JP. What is job stress and how to measure it? Salud Uninorte [Internet]. 2019;35(1):156–84. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
 5. Organizaciòn Internacional del Trabajo. Salud mental en el trabajo: La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. Oit. 2022. p. 1–3. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
 6. Tamborini MM de F, Centenaro APFC, Souto EN de S, Andres ATG, Stumm EMF, Colet C de F. Estrés laboral en profesionales de la atención primaria durante la pandemia de COVID-19: estudio de métodos mixtos. Rev Lat Am Enfermagem. 2023;31:2–12.
 7. Becerra M. Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado” [Internet]. 2022. p. 2003–5. Available from: <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
 8. Unidas N. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia [Internet]. Noticias ONU. 2022. Available from: [https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562#:~:text=Los trabajadores de la salud,de la Salud \(OPS\)](https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562#:~:text=Los trabajadores de la salud,de la Salud (OPS))
 9. Cajamarca K, Aimara, Lady, Sánchez M, Acosta E, Llanos J. Estrés y

- manifestaciones psicosomáticas en el personal de salud. *LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades*. 2023;4(1):2569–82.
10. Chacón P. A quiénes afecta más el estrés laboral : hombres o mujeres [Internet]. Infobae. 2023 [cited 2024 Apr 24]. Available from: <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>
 11. Rivas A. Estado debe promover el cuidado de la salud mental en los médicos y demás trabajadores de la salud [Internet]. Colegio Médico del Perú. 2023. Available from: <https://www.cmp.org.pe/estado-debe-promover-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-los-medicos-y-demas-trabajadores-de-la-salud/>
 12. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto de covid -19. MINSA [Internet]. 2021;2. Available from: <https://www.cmp.org.pe/estado-debe-promover-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-los-medicos-y-demas-trabajadores-de-la-salud/>
 13. RPP Noticias. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout [Internet]. Vol. 20, RPP. 2022. p. 1–18. Available from: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>
 14. Cortez R. La salud pública en el Perú y su reforma urgente [Internet]. Centro de investigación: Universidad del pacifico. 2023. Available from: <https://ciup.up.edu.pe/analisis/especial-fiestas-patrias-2023-salu-publica-rafael-cortez/>
 15. Ortiz N, Noroña D, García L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud hospital básico “Asdrúbal de la Torre”- 2020. *Rev la Uinvestiga* [Internet]. 2020;7(2):53–67. Available from: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12736>
 16. Navas L. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Inspilip*. 2023;7:18–28.
 17. Moctezuma A, Gómez M, Sánchez A, Salgado J, Escalona M. Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica. *LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades*. 2023;4(6):179–87.

18. Castaño K, Moreno N, Cruz M. Factores de riesgo psicosocial en enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un Hospital de cuarto nivel de la Ciudad de Medellín primer semestre [Internet]. [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria minuto de Dios]; 2021. Available from: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16830/1/UVDTSO_CruzMaria-MorenoNatalia-CastañoKatherine_2021.pdf
19. Molina PM, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab (Madr)*. 2019;65(256):177–85.
20. Chavez J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé programa de afrontamiento 2019 [Internet]. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Nacional Federico Villareal; 2020. Available from: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4182>
21. Castillo C. Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras del Hospital Central de Majes - Arequipa, 2022 [Internet]. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117005?show=full>
22. Cardenas J. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal asistencial del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Internet]. Teiss de Licenciatura Perú, Universidad Tecnológica de los Andes; 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70362/Saavedra_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15835
23. Estrada N, Ortiz N. Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Centro de Salud Lauriama en Barranca, Perú 2021. [Internet]. NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS ENTRE ESTUDIANTES DE MEDICINA HUMANA DEL 1er al 3er AÑO UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 202. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]; 2020. Available from: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1207/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Giraldo K. Estrés laboral según factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Hospital de Apoyo de Huarney, Perú 2021 [Internet]. NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS ENTRE ESTUDIANTES DE MEDICINA HUMANA DEL 1er al 3er AÑO UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 202. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]; 2022. Available from: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1207/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Raile M, Marriner A. Modelos y Teorías en Enfermería. 7 ed. Essevier: España; 2011. 797 p.
26. Carpio P, Chaparro T, Linkolk J. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios Psychosocial risk factors and work stress in university teachers Contenido. 2019;(2011).
27. Tacca D, Tacca A. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Represent. 2019;7(3):323.
28. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Madr). 2011;57:4–19.
29. Hernández R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta. ed. Mc Graw Hill Educación: México; 2014.
30. Baena G. Metodología de la Investigación [Internet]. 3era. ed. Grupo Editorial Patria, editor. 2014. Available from: <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
31. Carrasco S. Metodología de la Investigación científica. San Marcos, editor. 2006.
32. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev Cuba Salud Publica [Internet]. 2017;43(4):648–9. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>
33. Diaz S, Villar A. Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019. [Internet]. (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada del Norte; 2020. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
34. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la

Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.
° 1, Quito, en el año 2019 [Internet]. (Tesis de Licenciatura) Universidad Andina
Simón Bolívar; 2015. Available from:
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-
Influencia.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES O INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión exigencias psicosociales y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión apoyo social y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión compensación y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión exigencias psicosociales y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023. Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023. Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión apoyo social y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023. 	<p>H1 = Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023.</p> <p>Ho = Los factores psicosociales</p>	<p>Variable: Factores psicosociales. Estrés laboral.</p>	<p>Tipos de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de tipo transversal.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta a través de un cuestionario.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario titulado: Factores psicosociales y estrés laboral.</p>	<p>Población:</p> <p>Conformado por 135 enfermeras de un Hospital Nacional.</p> <p>Muestra:</p> <p>Conformado por 100 enfermeras de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023.</p> <p>Método:</p> <p>Recopilación de datos y estadístico. (Escala de Likert)</p>

• ¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos en su dimensión doble presencia y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023?

• Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión compensación y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023.

• Determinar la relación entre los factores psicosociales en su dimensión doble presencia y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023

es no se relacionan significativamente con el estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023

Escala de estrés laboral OIT

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO – SUCESO ISTATAS 21

Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas malas o buenas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas

N°	Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 =						
Puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

N°	Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?					
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 =						
Puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

N°	Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca
----	-----------	---------	--------------	---------------	------------------	-------

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 =						
Puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones

Nº	Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 =						
Puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión de Doble Presencia

Nº	Preguntas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo algunas vez	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 =						
Puntos						

CUESTIONARIO DE ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS (Validado por Samuel Medina, 2007)

INSTRUCCIONES: En escala del 1 al 7, favor marcar con una "x" el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada, misma que guardará total confidencialidad en la información proporcionada por lo que se solicita la mayor honestidad y seguridad posible en cada respuesta.

si la condición NUNCA es fuente de estrés	1
si la condición RARAS VECES es fuente de estrés	2
si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés	3
si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés	4
si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés	5
si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés	6
si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.	7

EDAD					GENERO		ESTADO CIVIL				INSTRUCCIÓN FORMAL						
1	2	3	4	5	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
20 - 30	31-40	41 - 50	51 - 60	Más de 60	M	F	Casado	Divorciado	Soltero	Otros	Técnico	Superior	Mar.	Docta.	Otros		
Modalidad		1	Nombramiento permanente			Tiempo de servicio				1	Menos de 1 año						
		2	Nombramiento provisional							2	1-2 años						
		3	Contrato ocasional							3	más de 2 años						
		4	Contrato indefinido														
		5	Personal Militar														
											VALORACIÓN						
Nº	DIMENSION	Afirmación									1	2	3	4	5	6	7
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	¿El que no comprenda las metas y misión de la institución, me causa estrés?															
10		¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución, me estresa?															
11		¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?															
20		¿El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?															

ANEXO: Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Perez Alarcon Kiana Daniela** identificada con DNI N°74963081 y **Romo Godoy Medaly Marisol** identificada con DNI N°41344748, de la Universidad Privada del Norte sede. La meta de este estudio es "Determinar la relación entre los factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras de un Hospital Nacional – Lima, 2023".

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Perez Alarcon Kiana Daniela** identificada con DNI N°74963081 y **Romo Godoy Medaly Marisol** identificada con DNI N°41344748. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es "Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral de un Hospital Nacional de una Institución Pública – Lima, 2023".

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Perez Alarcon Kiana Daniela** al teléfono 902730366 y **Romo Godoy Medaly Marisol** al teléfono 906266943.

Iniciales del Participante

Firma del Participante
(en letras de imprenta)

Fecha



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

Nº 0096 -2023

CONSTANCIA DE DECISIÓN ÉTICA

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (CIEI-HNSEB) hace constar que el protocolo de investigación denominado «**Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras de un de un Hospital Nacional de una Institución Pública- Lima, 2023**» fue **APROBADO** bajo la modalidad de **REVISIÓN EXPEDITA**.

Investigadores:

Br. Kiana Daniela Pérez Alarcón
Br. Medaly Marisol Romo Godoy

El protocolo de investigación aprobado corresponde a la **versión 01** de fecha **26 de setiembre de 2023**.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos en investigación, que incluye el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Las enmiendas en relación con los objetivos, metodología y aspectos éticos de la investigación deben ser solicitadas por el investigador principal al CIEI-HNSEB.

El protocolo de investigación aprobado tiene un periodo de vigencia de 12 meses; desde el 26 de setiembre de 2023 hasta el 25 de setiembre de 2024, y; de ser necesario, deberá solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

De forma semestral, deberá enviarnos los informes de avance del estudio a partir de la presente aprobación y así como el informe de cierre una vez concluido el estudio.

Lima, 26 de setiembre de 2023



MINISTERIO DE SALUD
HOSP. NAC. SERG. E. BERNALES
YESSICA IRIS SALAZAR QUIROZ
PRESIDENTE DEL COMITÉ
INSTITUCIONAL DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE DATOS

N°	ÍTEM	ALTERNATIVAS	CÓDIGOS	N°	PREGUNTA	ALTERNATIVAS	CÓDIGOS	N°	PREGUNTA	ALTERNATIVAS	CÓDIGOS
	DATOS GENERALES										
1	Edad	20-30	1			Algunas veces	3			Ocasionalmente	3
		31-40	2			Muchas veces	4			Algunas veces	4
		41-50	3			Siempre	5			Frecuentemente	5
		51-60	4							Generalmente	6
		Más de 60	5	21	Preocupación por despido	Nunca	1			Siempre	7
						Solo alguna vez	2				
	Género	Masculino	1			Algunas veces	3	39	Equipos para realizar mi trabajo	Nunca	1
		Femenino	2			Muchas veces	4			Raras veces	2
						Siempre	5			Ocasionalmente	3
										Algunas veces	4
2	Estado civil	Casada	1							Algunas veces	4
		Divorciada	2	22	Preocupación por cambio de puesto	Nunca	1			Frecuentemente	5
		Soltera	3			Solo alguna vez	2			Generalmente	6
		Otros	4			Algunas veces	3			Siempre	7
								Muchas veces	4		
3	Instrucción	Técnica	1			Siempre	5	40	Reconocimiento técnico	Nunca	1
		Superior	2							Raras veces	2
		Magister	3	23	Recibo reconocimiento	Nunca	1			Ocasionalmente	3
		Doctor	4			Solo alguna vez	2			Algunas veces	4
								Algunas veces	3		Frecuentemente
4	Modalidad	Nombramiento permanente	1			Muchas veces	4			Generalmente	6
		Nombramiento provisional	2			Siempre	5			Siempre	7
		Contrato ocasional	3								

		Contrato indefinido	4	24	Quehaceres de casa	Nunca	1	41	No tener tecnología adecuada	Nunca	1
		Personal Militar	5			Solo alguna vez	2			Raras veces	2
						Algunas veces	3			Ocasionalmente	3
5	Tiempo de servicio	Menos de 1 año	1			Muchas veces	4			Algunas veces	4
		1-2 años	2			Siempre	5			Frecuentemente	5
		2 – 4 años	3							Generalmente	6
		Más de 4 años	4	25	Pensar en las exigencias domésticas	Nunca	1			Siempre	7
						Solo alguna vez	2				
						Algunas veces	3	42	Mi superior no da la cara por mi	Nunca	1
6	Tranquilidad para hacer el trabajo	Nunca	1			Muchas veces	4			Raras veces	2
		Solo alguna vez	2			Siempre	5			Ocasionalmente	3
		Algunas veces	3		ESTRÉS LABORAL					Algunas veces	4
		Muchas veces	4	26	Me causa estrés el que no comprende las metas y la visión	Nunca	1			Frecuentemente	5
		Siempre	5			Raras veces	2			Generalmente	6
						Ocasionalmente	3			Siempre	7
7	tomar decisiones difíciles	Nunca	1			Algunas veces	4				
		Solo alguna vez	2			Frecuentemente	5	43	Mi superior no me respeta	Nunca	1
		Algunas veces	3			Generalmente	6			Raras veces	2
		Muchas veces	4			Siempre	7			Ocasionalmente	3
		Siempre	5							Algunas veces	4
				27	Me estresa la forma de trabajar en la empresa	Nunca	1			Frecuentemente	5
8	Desgaste emocional	Nunca	1			Raras veces	2			Generalmente	6
		Solo alguna vez	2			Ocasionalmente	3			Siempre	7

		Algunas veces	3			Algunas veces	4				
		Muchas veces	4			Frecuentemente	5	44	Mi superior no se preocupa por mi	Nunca	1
		Siempre	5			Generalmente	6			Raras veces	2
9	No expresar emociones	Nunca	1			Siempre	7			Ocasionalmente	3
		Solo alguna vez	2							Algunas veces	4
		Algunas veces	3	28	Las políticas de empresa impiden el buen desempeño	Nunca	1				5
		Muchas veces	4			Raras veces	2			Generalmente	6
		Siempre	5			Ocasionalmente	3			Siempre	7
						Algunas veces	4				
10	Atención constante	Nunca	1			Frecuentemente	5	45	Mi superior no confía en mi	Nunca	1
		Solo alguna vez	2			Generalmente	6			Raras veces	2
		Algunas veces	3			Siempre	7			Ocasionalmente	3
		Muchas veces	4							Algunas veces	4
		Siempre	5	29	Carencia de dirección y objetivos.	Nunca	1				5
						Raras veces	2			Generalmente	6
11	Demanda de trabajo	Nunca	1			Ocasionalmente	3			Siempre	7
		Solo alguna vez	2			Algunas veces	4				
		Algunas veces	3			Frecuentemente	5	46	No sentirme parte del equipo	Nunca	1
		Muchas veces	4			Generalmente	6			Raras veces	2
		Siempre	5			Siempre	7			Ocasionalmente	3
										Algunas veces	4
12	Distracciones	Nunca	1	30	Rendir informes a mi supervisor	Nunca	1				5
		Solo alguna vez	2			Raras veces	2			Generalmente	6
		Algunas veces	3			Ocasionalmente	3			Siempre	7
		Muchas veces	4			Algunas veces	4				
		Siempre	5			Frecuentemente	5	47	Mi equipo de trabajo no tienen prestigio	Nunca	1

					Generalmente	6			Raras veces	2	
13	Aprender cosas nuevas	Nunca	1		Siempre	7			Ocasionalmente	3	
		Solo alguna vez	2						Algunas veces	4	
		Algunas veces	3	32	El poco centro del trabajo	Nunca	1		Frecuentemente	5	
		Muchas veces	4			Raras veces	2		Generalmente	6	
		Siempre	5			Ocasionalmente	3		Siempre	7	
						Algunas veces	4				
14	Tareas importante	Nunca	1			Frecuentemente	5	48	Mi equipo de trabajo esté desorganizado	Nunca	1
		Solo alguna vez	2			Generalmente	6			Raras veces	2
		Algunas veces	3			Siempre	7			Ocasionalmente	3
		Muchas veces	4							Algunas veces	4
		Siempre	5	33	Manejar mucho papeleo me estresa	Nunca	1			Frecuentemente	5
						Raras veces	2			Generalmente	6
15	Importancia por la empresa	Nunca	1			Ocasionalmente	3			Siempre	7
		Solo alguna vez	2			Algunas veces	4				
		Algunas veces	3			Frecuentemente	5	49	Mi equipo me presiona	Nunca	1
		Muchas veces	4			Generalmente	6			Raras veces	2
		Siempre	5			Siempre	7			Ocasionalmente	3
										Algunas veces	4
16	Conocimiento de las responsabilidades	Nunca	1	34	El que no respeten a mis compañeros o supervisores	Nunca	1			Frecuentemente	5
		Solo alguna vez	2			Raras veces	2			Generalmente	6
		Algunas veces	3			Ocasionalmente	3			Siempre	7
		Muchas veces	4			Algunas veces	4				
		Siempre	5			Frecuentemente	5	50	Mi equipo no respalda mis metas	Nunca	1
						Generalmente	6			Raras veces	2
17	Rehacer tareas que se considera mal hechas	Nunca	1			Siempre	7			Ocasionalmente	3

		Solo alguna vez	2						Algunas veces	4	
		Algunas veces	3	36	No poder controlar mi área	Nunca	1		Frecuentemente	5	
		Muchas veces	4			Raras veces	2		Generalmente	6	
		Siempre	5			Ocasionalmente	3		Siempre	7	
						Algunas veces	4				
18	Recibir ayuda de inmediato	Nunca	1			Frecuentemente	5	51	Mi equipo me brinda protección	Nunca	1
		Solo alguna vez	2			Generalmente	6		Raras veces	2	
		Algunas veces	3			Siempre	7		Ocasionalmente	3	
		Muchas veces	4						Algunas veces	4	
		Siempre	5	37	No tener espacio privado me estresa	Nunca	1		Frecuentemente	5	
						Raras veces	2		Generalmente	6	
19	Apoyo entre compañeros	Nunca	1			Ocasionalmente	3		Siempre	7	
		Solo alguna vez	2			Algunas veces	4				
		Algunas veces	3			Frecuentemente	5	52	Mi equipo no me brinda ayuda técnica	Nunca	1
		Muchas veces	4			Generalmente	6		Raras veces	2	
		Siempre	5			Siempre	7		Ocasionalmente	3	
									Algunas veces	4	
20	Resolución de conflictos	Nunca	1	38	Trabajar con otros áreas	Nunca	1		Frecuentemente	5	
		Solo alguna vez	2			Raras veces	2		Generalmente	6	

Anexo: Base de datos SPSS

	VAR_FACTORES	SUM_EXIGENCIAS	SUM_TRABAJO	SUM_APOYO	SUM_COMPENSACIONES	SUM_DOBLE	VAR_ESTRES	SUM_CLIMA	SUM_TERRITORIO	SUM_TECNOLOGÍA	SUM_LIDER
1	64,00	15,00	14,00	18,00	10,00	7,00	88,00	14,00	14,00	11,00	10,00
2	63,00	17,00	17,00	18,00	9,00	2,00	100,00	20,00	18,00	8,00	18,00
3	76,00	18,00	19,00	22,00	9,00	8,00	100,00	18,00	16,00	13,00	12,00
4	67,00	12,00	16,00	21,00	11,00	7,00	100,00	17,00	24,00	15,00	20,00
5	62,00	15,00	17,00	17,00	7,00	6,00	93,00	14,00	19,00	9,00	20,00
6	65,00	6,00	20,00	21,00	11,00	7,00	91,00	14,00	20,00	11,00	16,00
7	63,00	18,00	18,00	11,00	8,00	8,00	95,00	19,00	16,00	11,00	12,00
8	84,00	21,00	20,00	23,00	13,00	7,00	102,00	12,00	22,00	12,00	16,00
9	78,00	13,00	19,00	26,00	12,00	8,00	107,00	22,00	16,00	9,00	15,00
10	65,00	15,00	16,00	17,00	10,00	7,00	113,00	19,00	15,00	15,00	16,00
11	69,00	12,00	19,00	22,00	9,00	7,00	113,00	13,00	17,00	11,00	26,00
12	65,00	10,00	20,00	19,00	9,00	7,00	110,00	16,00	21,00	10,00	18,00
13	67,00	18,00	17,00	16,00	9,00	7,00	119,00	21,00	15,00	12,00	18,00
14	76,00	17,00	20,00	22,00	9,00	8,00	107,00	14,00	21,00	14,00	19,00
15	76,00	17,00	20,00	20,00	12,00	7,00	105,00	14,00	16,00	9,00	22,00
16	71,00	11,00	19,00	22,00	12,00	7,00	104,00	19,00	19,00	9,00	14,00
17	64,00	10,00	22,00	15,00	8,00	9,00	107,00	17,00	22,00	12,00	18,00
18	70,00	18,00	20,00	12,00	10,00	10,00	110,00	15,00	14,00	13,00	18,00
19	67,00	13,00	15,00	20,00	12,00	7,00	102,00	20,00	18,00	10,00	17,00
20	52,00	6,00	15,00	14,00	10,00	7,00	94,00	9,00	16,00	13,00	18,00
21	46,00	6,00	15,00	10,00	6,00	9,00	91,00	10,00	24,00	5,00	19,00
22	57,00	11,00	19,00	12,00	6,00	9,00	103,00	18,00	19,00	4,00	14,00
23	65,00	11,00	21,00	17,00	7,00	9,00	117,00	15,00	20,00	14,00	20,00
24	58,00	5,00	18,00	17,00	9,00	9,00	101,00	14,00	16,00	12,00	20,00
25	62,00	13,00	21,00	13,00	7,00	8,00	94,00	19,00	22,00	11,00	14,00
26	63,00	6,00	22,00	18,00	7,00	10,00	109,00	19,00	16,00	11,00	18,00
27	59,00	9,00	19,00	13,00	8,00	10,00	98,00	20,00	15,00	13,00	15,00
28	65,00	17,00	18,00	12,00	11,00	7,00	89,00	16,00	17,00	11,00	16,00
29	74,00	17,00	19,00	20,00	11,00	7,00	105,00	16,00	21,00	11,00	16,00
30	74,00	17,00	19,00	19,00	12,00	7,00	76,00	12,00	15,00	10,00	7,00
31	70,00	6,00	23,00	23,00	11,00	7,00	88,00	14,00	21,00	11,00	15,00
32	64,00	9,00	21,00	14,00	9,00	11,00	108,00	15,00	16,00	14,00	14,00
33	66,00	19,00	15,00	15,00	8,00	9,00	114,00	18,00	19,00	16,00	16,00
34	69,00	13,00	19,00	22,00	9,00	6,00	91,00	12,00	22,00	10,00	15,00
35	70,00	14,00	22,00	20,00	8,00	6,00	85,00	5,00	12,00	15,00	14,00
36	75,00	18,00	19,00	20,00	10,00	8,00	80,00	15,00	20,00	9,00	12,00

Anexo: Base de datos SPSS Excel

55	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	5	2	2	3	4	1	2	1	1	1	3	6	4	2	5	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	65	15	16	22	7	5	90	5	15	11	19	16	16	12	
56	3	1	1	2	4	3	1	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	5	2	5	3	4	1	3	4	5	1	3	6	3	4	5	3	7	6	6	3	4	7	3	3	6	5	4	7	2	1	7	5	4	2	5	68	12	19	23	8	6	111	16	21	13	22	15	15	11
57	1	2	2	2	1	3	2	5	1	1	1	3	5	5	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	7	2	7	4	2	3	6	4	5	7	4	4	6	3	2	6	3	5	7	4	4	4	4	4	72	10	20	23	12	7	111	17	16	15	17	19	19	12		
58	2	2	1	2	1	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	6	7	1	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	69	18	17	19	10	5	86	14	19	9	13	13	10	10			
59	2	2	2	1	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	5	3	7	7	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	68	17	20	18	8	5	85	14	22	9	11	12	12	9			
60	3	2	3	1	1	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	4	3	4	1	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	66	17	20	17	8	4	85	4	12	14	14	18	18	13			
61	1	2	3	1	4	3	1	3	4	1	2	2	4	5	4	4	5	3	5	5	2	4	4	3	3	5	1	2	4	1	1	7	6	6	1	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	2	4	4	2	4	4	70	11	19	24	10	6	91	8	20	13	15	14	14	10	
62	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	73	10	22	12	8	7	15	13	10	11	11	11	8				
63	2	1	1	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	1	1	4	2	5	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	72	18	20	16	9	9	69	9	10	10	14	9	9	7			
64	1	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	5	2	2	3	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	4	2	7	7	6	1	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	52	13	15	12	8	4	94	12	21	13	16	11	11	10	
65	3	2	4	3	2	3	1	2	1	1	1	2	3	5	4	1	1	4	3	3	3	4	3	1	2	5	2	5	4	4	3	1	2	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	6	15	18	6	7	83	16	7	12	16	11	11	10		
66	3	2	4	3	2	5	1	2	1	1	1	2	3	5	4	1	1	4	3	3	3	4	3	1	2	5	1	4	1	4	2	1	1	5	2	5	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	6	15	18	6	6	89	11	9	11	17	15	15	12		
67	1	2	2	3	1	1	1	3	4	2	1	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	1	5	1	3	1	5	4	7	2	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	70	11	19	24	10	6	93	10	18	12	18	13	13	9
68	2	2	3	3	2	3	1	4	3	1	2	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	3	5	1	5	1	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	72	11	21	21	11	8	94	12	14	11	15	16	16	13		
69	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	5	4	4	1	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2	6	2	5	5	5	3	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5	5	58	5	18	20	9	7	100	13	18	11	13	19	19	14		
70	3	1	3	3	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	4	5	5	3	4	3	2	4	5	2	4	3	5	2	6	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	76	13	21	26	9	5	88	14	16	9	12	14	14	11		
71	1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	1	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	1	5	4	4	7	7	6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	6	22	23	14	5	103	15	24	11	15	16	16	12		
72	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	1	3	3	5	2	6	6	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	69	9	19	24	11	6	90	12	19	10	15	12	12	9			
73	2	1	3	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	1	5	4	4	2	7	6	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	68	17	18	17	10	6	101	15	20	12	15	17	17	11	
74	2	1	2	1	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	3	4	5	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	70	17	19	17	10	7	91	10	16	9	15	19	19	12	
75	2	2	3	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	1	5	2	6	3	4	4	7	7	6	3	4	7	3	6	5	4	7	2	1	7	4	2	3	65	17	19	16	8	5	112	16	22	16	18	17	17	9		
76	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	7	6	3	3	4	6	6	4	5	7	4	4	6	3	2	6	3	5	7	4	4	3	68	6	23	23	9	7	113	18	16	16	15	21	21	11
77	2	2	1	2	3	2	1	2	4	1	1	2	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	3	1	2	3	4	5	4	5	4	73	9	21	24	11	8	81	13	15	6	9	14	14	13	
78	2	2	1	2	1	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	6	3	4	2	3	6	6	6	3	4	7	3	3	6	5	4	7	2	1	7	4	4	4	3	69	19	15	18	10	7	109	19	17	13	22	14	14	11
79	2	2	2	2	4	2	4	3	4	1	1	2	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	5	2	4	4	7	2	6	7	5	3	6	4	5	7	4	4	6	3	2	6	3	5	7	5	5	5	5	5	68	13	19	20	9	7	120	17	21	15	17	20	20	15		
80	2	2	3	2	1	3	2	3	3	4	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	6	4	2	3	5	2	2	3	4	1	2	1	1	1	3	4	5	5	5	3	77	14	22	23	11	7	78	13	15	10	5	13	13	13
81	2	2	1	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	1	3	4	5	1	3	1	1	3	4	4	4	3	4	78	18	19	23	11	7	89	16	21	8	6	15	15	11	
82	4	2	3	2	5	3	1	4	1	4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	2	6	7	4	2	3	3	7	6	3	4	7	3	6	5	4	7	2	1	7	3	3	78	12	22	25	11	8	108	18	16	17	14	14	13	10		
83	4	2	3	1	1	2	1	5	1	3	1	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	4	3	6	3	4	3	5	6	7	1	5	4	7	3	3	6	5	4	7	2	1	7	6	3	5	7	3	79	11	22	25	12	9	110	15	19	14	14	21	21	13		
84	4	2	1	1	2	3	3	5	1	5	1	5	4	2	2	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	7	2	4	5	5	3	7	7	5	7	4	4	6	3	2	6	3	5	7	4	4	4	3	4	76														

