



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en
enfermeras del Instituto Honorio Delgado-Hideyo
Noguchi, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en gestión de los servicios de salud**

AUTOR:

Br. Díaz Vásquez, Angie Criss

ASESOR:

Dra. Magallanes Corimanya Marlene

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dr. Juan Méndez Vergaray
Secretario

Dra. Marlene Magallanes Corimanya
Vocal

Dedicatoria

En primer lugar a Dios, a mi esposo amado,
a mis padres y hermanos.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por darme la fortaleza e inteligencia para desarrollarme profesionalmente.

A mi esposo por el apoyo incondicional en el transcurso del desarrollo de este trabajo.

A mis padres por darme la vida e inculcarme valores que contribuyen en mi formación profesional.

A todos mis docentes que guiaron mis pasos para lograr mi objetivo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Angie Criss Díaz Vásquez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “*Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017*”, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, junio de 2017

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos la tesis titulada: “*Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017*”, para obtener el grado de Maestra en Gestión de los servicios de salud.

La presente tesis tiene como finalidad determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el estrés laboral de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017. El documento está compuesto o estructurado en el conocimiento científico, compuesto por siete secciones: (a) primera sección Introducción, (b) segunda sección se desarrolla el Marco metodológico, (c) tercera sección se desarrolla los resultados de la investigación, (d) cuarta sección se presenta la discusión de estudio, (e) quinta y sexta sección se presenta las conclusiones y sugerencia y (f) séptima y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesario.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Lista de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Antecedentes internacionales	14
1.1.2. Antecedentes nacionales	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.2.1. Factores de riesgo psicosocial	18
1.2.2. Estrés laboral	24
1.3. Justificación	29
1.4. Problema	30
1.5. Hipótesis	35
1.6. Objetivos	36
II. Marco metodológico	37
2.1. Variables	38
2.2. Metodología	42
2.3. Tipos de estudio	42
2.4. Diseño	42
2.5. Población, muestra y muestreo	43
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.1. Métodos de análisis de datos	50
2.2. Aspectos éticos	51

III.	Resultados	52
3.1.	Resultados descriptivos de la variable riesgos psicosociales	53
3.2.	Resultados descriptivos de la variable estrés laboral	54
3.3.	Relación entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional	59
3.4.	Relación entre riesgos psicosociales y despersonalización	60
3.5.	Relación entre riesgos psicosociales y realización personal	61
3.6.	Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral	62
IV.	Discusión	63
V.	Conclusiones	66
VI.	Recomendaciones	68
VII.	Referencias	70
VIII.	Anexos	76
	Anexo A. Matriz de consistencia	77
	Anexo B. Instrumentos	80
	Anexo C. Análisis de confiabilidad de los instrumentos	85
	Anexo D. Base de datos de la prueba piloto	88
	Anexo E. Fichas de validación	90
	Anexo F. Base de datos de la muestra	110
	Anexo G. Artículo científico	113

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable factores de riesgo psicosocial	40
Tabla 2: Operacionalización de la variable estrés laboral	41
Tabla 3: Valencias de ítems del cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial	46
Tabla 4: Niveles de interpretación del cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo	47
Tabla 5: Niveles de interpretación del cuestionario de estrés laboral	48
Tabla 6: Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación	49
Tabla 7: Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición	50
Tabla 8: Descripción de la variable factores de riesgo psicosocial	53
Tabla 9: Descripción de la variable estrés laboral	54
Tabla 10: Relación entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional	55
Tabla 11: Relación entre riesgos psicosociales y despersonalización	56
Tabla 12: Relación entre riesgos psicosociales y realización personal	57
Tabla 13: Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral	58
Tabla 14: Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional	59
Tabla 15: Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y despersonalización	60
Tabla 16: Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y realización personal	61
Tabla 17: Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y el estrés laboral	62

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Descripción de los factores de riesgo psicosocial	53
Figura 2: Descripción del estrés laboral percibido	54
Figura 3: Relación entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional	55
Figura 4: Relación entre riesgos psicosociales y despersonalización	56
Figura 5: Relación entre riesgos psicosociales y realización personal	57
Figura 6: Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral	58

Resumen

La investigación titulada “*Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en un centro hospitalario de salud mental.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 77 enfermeras que laboraron en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, durante el año 2017. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.836, en el Cuestionario valoración de los factores de riesgo psicosocial y 0.849 en el Cuestionario de estrés laboral.

Los resultados hacen concluir que existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, salud.

Abstract

The investigation titled *"Factors of psychosocial and labor estrés in nurses of the Institute of Mental Health Honorio Delgado-Hideyo Noguchi of the city of Lima. 2017"* had as objective to determine the relationship that exists among factors of psychosocial risk that influence in the labor estrés in a hospital center of mental health.

The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlacional. The population was conformed by 77 nurses that work in the Institute of Mental Health Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, during the year 2017. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.836, in the Questionnaire valuation of the factors of psychosocial risk and 0.849 in the Questionnaire of labor estrés.

The results make conclude that aexists positive correlation, to regulate ($r = 0.715$), between factors of psychosocial risk and labor estrés according to the perception of the nurses of the Institute of Mental Health Honorio Delgado -Hideyo Noguchi. According to these results, it can refer that to greater level of factors of risk bigger psychosocial labor estrés.

Keywords: Factors of psychosocial risk, labor estrés, health

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Beleño y Ucros (2014) elaboró la tesis para optar el grado de magister titulada "*Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014*". Su objetivo fue describir los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral. El tipo de investigación fue de tipo cuantitativa y nivel descriptivo. La muestra se constituyó con 227 administrativos de una Institución Universitaria. El instrumento fue una batería de evaluación de factores Psicosociales elaborada por el Ministerio de protección Social de Costa Rica. Dentro de los resultados señaló que los principales riesgos en el entorno intralaboral son el nivel de dominio o control sobre la tarea, el liderazgo y la calidad de las interacciones. En lo que se refiere al entorno extralaboral los riesgos están relacionados al nivel de capacitación, participación y manejo del cambio, claridad del rol y retroalimentación del desempeño.

Barrios (2014) desarrolló la tesis para optar el grado de magister titulada "*Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad*". Su objetivo fue diseñar un procedimiento para evaluar las consecuencias del desgaste laboral en la productividad. El tipo de investigación fue mixta, dado que se desarrolla desde el enfoque cualitativo y cuantitativo. El método fue de campo y el diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 135 trabajadores del ramo comercial, metalmecánico y de construcción a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado por el autor. Entre sus conclusiones señaló que una buena correspondencia trabajo-salud ayuda a la disminución de la tensión percibida en el trabajo y por tanto hace que disminuya el desgaste, aunque también indica que ello debe complementarse con los niveles de armonía entre el contexto laboral y familiar. De igual forma se demuestra que el afán de cumplimiento de metas genera mayor productividad pero también mayor desgaste.

De Arco (2013) realizó la tesis para optar el grado de magister titulada *“Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en Cartagena de Indias, 2012”*. Su objetivo fue identificar las causas de sobrecarga laboral en enfermeras. La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño transversal, donde se utilizó los cuestionarios que permiten precisar el nivel de carga laboral y reconocer los escenarios en las cuales trabajan las enfermeras. Las conclusiones señalaron que la primera fuente de sobrecarga laboral está relacionada a las presiones temporales, continuada del esfuerzo desplegado para lograr el cumplimiento del trabajo asignado a fin de brindar cuidado de calidad al paciente.

Mendoza (2013) realizó la tesis para optar el grado de doctor titulada *“Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras”*. Tuvo el objetivo de comprobar si los trabajadores que se exponen a riesgos psicosociales en su lugar de trabajo tienen mayor probabilidad de sufrir estrés y ansiedad. El estudio fue de tipo cuantitativo y nivel descriptivo y diseño correlacional. La muestra lo conformaron 260 trabajadores de diversos sectores productivos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario DECORE para medir los riesgos psicosociales, el inventario de situaciones y respuestas de ansiedad ISRA para medir estrés y el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo STAI para medir ansiedad. Concluyó indicando que la falta de control sobre el trabajo predice ansiedad global en los trabajadores; y es la falta de apoyo organizacional y de control sobre el trabajo lo que predice el estado de ansiedad, lo que hace concluir que las variables riesgos psicosociales, estrés y ansiedad se hallan relacionados.

Delgado (2012) elaboró la tesis para optar el grado de doctor titulada *“Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España”*. Tuvo el objetivo de caracterizarlos riesgos laborales en función de las condiciones de trabajo. El estudio fue de tipo cuantitativo y diseño transversal considerando instrumento y datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) del año 2007. La muestra estudiada fue de 11,056 trabajadores que se encuentran

afiliados a la Seguridad Social en España. Las conclusiones señalaron que las condiciones de trabajo son diferentes entre varones y mujeres, siendo que son los varones quien tiene más riesgo a ser afectados por contaminantes químicos, físicos y carga física y las mujeres a contaminantes de tipo biológico. Por otro lado, son los varones quienes perciben mayor riesgo por el trabajo que realizan.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Sánchez, Loli y Sandoval (2015) desarrollaron la investigación titulada "*Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud*". Su objetivo fue determinar el nivel de prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario. La investigación fue de tipo cuantitativa descriptiva, de diseño transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 158 profesionales del programa de sistema de atención móvil de urgencias. El instrumento fue el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados indicaron que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre-hospitalario es del 67.7%. Por otro lado se ha identificado que el nivel de estrés no discrimina edad, y estado civil.

López, García y Pando (2014) realizó el estudio titulado "*Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú*". Su objetivo fue comprobar que la prevalencia del Burnout se relaciona con la presencia de factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo. El estudio fue de tipo básico y diseño correlacional, considerándose como muestra a 339 trabajadores a quienes se les aplicó el Inventory General Survey (MBI-GS) y una escala de Factores Psicosociales en el Trabajo. Los resultados mostraron prevalencia de Burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento, el cual esta principalmente asociado a los siguientes factores de riesgo psicosocial: exigencias laborales, que influyen en el cinismo, la carga de trabajo que afecta la eficacia profesional, lo cual a su vez es consecuencia de la características de la tarea, la carga de trabajo, y las condiciones de trabajo.

Concluyeron indicando la prevalencia del Burnout (consecuencia del estrés laboral) se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial.

Vásquez, Maruy y Verne (2014) realizaron el estudio titulado “*Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú*”. Tuvieron el objetivo de conocer la prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del Servicio de emergencia hospitalaria. El tipo de investigación fue descriptiva y diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 54 trabajadores del Servicio de Emergencia de Pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia que laboraban el año 2014. El instrumento utilizado fue el Maslach Burnout Inventory. Los resultados indicaron que la prevalencia de Burnout fue de 3.76%, aunque estas cifras se incrementan en el nivel alto de cansancio emocional (12.97%); nivel alto de despersonalización (11.12%) y nivel bajo de realización personal (14.81%). Concluyó refiriendo que este estado de estrés laboral se asocia con la condición laboral y tiempo de trabajo.

Broncano (2014) realizó el estudio titulado “*Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010*”. Su objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y prevalencia de Síndrome de Burnout en enfermeras. La investigación fue de tipo cuantitativo descriptivo y de diseño transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 45 enfermeras de los servicios de Emergencia y Cuidados críticos del Hospital San Bartolomé. Los instrumentos fueron el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y el cuestionario para la evaluación del síndrome de Burnout de Pedro Gil-Monte. Los resultados indicaron que existe Síndrome de Burnout alto en las enfermeras medianamente satisfechas (50%); sin una relación significativa ($p=0.914$) entre estas variables.

El Instituto Salud y Trabajo (2011) realizó el estudio titulado “*Diagnostico situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo*”. Tuvo el objetivo de describir la situación de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú. El estudio fue de tipo

cualitativo a través del método del análisis documental. La muestra lo conformaron 35 participantes entre interlocutores gubernamentales, empresariales y sindicales en materia a sus necesidades y prioridades con respecto a la seguridad y salud en el trabajo a quienes se les aplicó entrevistas a profundidad. Los resultados, en cuanto a la exposición a riesgos en el ámbito laboral, expusieron que los principales riesgos a los que los trabajadores están expuestos son: ruido, riesgo disergonómico, psicosocial, vibración, temperaturas extremas, biológico, sustancias químicas y polvo, siendo el riesgo psicosocial uno de los menos estudiados, reduciéndose su atención a los niveles de estrés en los trabajadores.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Factores de riesgo psicosocial

1.2.1.1. Definición

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), define los factores de riesgo psicosocial como

El conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador mismo, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, y todo aquello que pueden ejercer influencia en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (p. 45).

En cierta medida lo que lo hace psicosocial a este factor de riesgo son las percepciones del trabajador, lo cual está en función a sus capacidades, creencias y experiencia laboral

Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2017, p. 2), define factores de riesgo psicosocial como aquellas

situaciones de un determinado contexto laboral relacionado a la organización del trabajo el contenido del mismo y la manera de realización de la tarea, que tienen el potencial para perjudicar la ejecución del trabajo y la salud del trabajador. En la misma línea, Cox (1996, p. 34), refieren que riesgos psicosociales son resultado del diseño, estructura y entorno organizacional que tiene probabilidad de afectar daño psicológico o físico al trabajador.

Al igual que la definición proporcionada por la OIT (2000, p. 4), lo que justifica la importancia de los factores psicosociales en el entorno laboral es su capacidad para afectar la salud de los trabajadores y por ende su productividad y tienen que ver básicamente con la manera como los trabajadores perciben, interpretan o vivencian la influencia de las estructura organizacional y los procesos en su estado emocional. Es por ello que se dice que son las situaciones de trabajo que se relacionan con el contenido, organización y ejecución del mismo. (Gil-Monte, 2014, p. 25)

La concepción de los factores psicosociales como condición laboral generada en el ambiente laboral ha sido abordada por otros autores como Lahera (2002, p. 8) quienes consideran que los factores de riesgo psicosocial son aquellas situaciones que se hallan presentes en un entorno laboral y que se relacionan con el tipo de organización, los contenidos de trabajo y tarea, afectando la salud física, psíquica o social del trabajador.

El concepto de factores psicosociales se refiere a las situaciones observadas en una actividad laboral, y que son nocivas para la salud del trabajador, ya que generan trastornos músculo – esqueléticos, estrés, problemas psicológicos y psiquiátricos, insatisfacción laboral, problemas interpersonales, desmotivación laboral. (Moncada, 1998, p. 18)

Por otra parte, los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo que están relacionadas con la dirección, con el diseño y con la organización del trabajo, y con su contexto organizacional y social. Pero, a diferencia de los factores psicosociales, estas condiciones de trabajo se encuentran deterioradas,

y tienen la capacidad de causar un daño físico, mental y social a los trabajadores. (Gil, 2014, p. 31)

Los factores psicosociales son entendidos como toda situación que experimenta el trabajador en función al medio laboral donde labora, producto del desarrollo del trabajo, aspectos laborales, del entorno e individuales, que consiguen perjudicar significativamente el bienestar y la salud de los trabajadores (INSHT, 2004, p. 3); estos factores son un riesgo cuando confluyen condiciones de intensidad y tiempo de exposición, ya que afectan negativamente la salud, sobre todo a nivel afectivo, cognitivo, comportamental y fisiológico. Desde el punto de vista organizacional, se manifiestan desde variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral. (Rentería, Fernández, Tenjo, y Uribe, 2008, p. 165) y (Villalobos, 2004, p. 198)

Los factores psicosociales en el trabajo son producto de aspectos organizacionales, ambientales o personales que inciden en el trabajo; se convierten un riesgo cuando bajo definidas condiciones de intensidad y tiempo de exposición perjudican la salud de los trabajadores a nivel afectivo, cognitivo, conductual y fisiológico. (Charria, 2011, p. 384)

Entre los daños que generan los factores de riesgo psicosocial se pueden encontrar los siguientes: sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales, altos niveles de presión de tiempos, bajos niveles de participación en las decisiones de la empresa, ambigüedad de rol e inseguridad laboral. Dichos riesgos son precursores de problemas de salud tales como alteraciones de los ritmos circadianos (ciclos de sueño-vigilia), depresiones, ansiedad, accidentes de trabajo, ausentismo y enfermedades profesionales.

1.2.1.2. Teorías

Entre los modelos teóricos que explican los riesgos psicosociales se encuentra:

El Modelo Demanda-Control (Karasek y Theorell, 1990, p. 31).

El modelo considera que existen dos principales características en el trabajo que pueden actuar como principales fuentes de estrés: las demandas laborales y las exigencias psicológicas del trabajo, y el control que tiene el trabajador sobre las mismas. La respuesta del sujeto es el estrés, y el control vendría a ser la manera cómo afronta dicho estrés. El riesgo se configura cuando la situación estresante es mayor al control.

En el Modelo del Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa (Siegrist, 1996, p. 34).

El modelo explica que los riesgos psicosociales en el trabajo se concretan cuando existe desequilibrio entre los esfuerzos que el trabajador realiza (costes) y las recompensas que obtiene (ganancias). Cuando los esfuerzos son grandes y las recompensas mínimas se generan una situación de estrés, que si es que se mantiene en el tiempo puede terminar desarrollando alguna enfermedad, sobre todo de tipo cardiovascular músculo- esquelético.

1.2.1.3. Perspectiva teórica

El modelo demanda-control de Karasek y Theorell

Los riesgos psicosociales se fundamenta en el *modelo demanda-control* (Karasek y Theorell, 1990, p. 31; Johnson y Johansson, 1991, p. 61), quienes postulan que los primordiales orígenes de estrés están en dos particularidades elementales del trabajo: (a) las demandas psicológicas del trabajo y (b) el control que se tiene del mismo.

La dimensión Demandas se refiere a la magnitud del esfuerzo requerido para el trabajo (la imposición de plazos, carga mental, conflictos), básicamente

son demandas de corte psicológico, aunque pueden ser también físicas si es que indirectamente concreta una demanda psicológica. Por otro lado, en la dimensión de Control se consideran el control sobre las tareas asignadas y el control de las propias capacidades. El control sobre la tarea se entiende como el nivel de autonomía que despliega el trabajador al realizar su trabajo; el control sobre las capacidades vendría a ser aquel que el mismo sujeto ejerce sobre sí mismo y tiene que ver con el uso de las propias capacidades.

El modelo explica que los síntomas de tensión psicológica más negativas son: fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física, y se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y, el individuo tiene un escaso control en la toma de decisiones.

De acuerdo a Karasek y Theorell (1990, p. 32), el modelo que propone predice sobre todo el riesgo de enfermedad a causa del estrés. Por otro lado predice la relación del estrés con el comportamiento activo/pasivo; o que explicita dos dimensiones básicas, la tensión psicológica y el aprendizaje. De este modo, los trabajadores expuestos a fuertes demandas y mínima capacidad de control es posible que desarrolle tensión psicológica o alguna enfermedad asociada a ella. Asimismo, Se puede presentar la situación donde existe fuerte demanda pero el trabajador tiene las posibilidad de ejercer control por que la institución da mayor autonomía para resolver, entonces el estrés puede llegar a ser positivo porque le ofrece una opción de afrontar la demanda, con lo cual adquiere un nuevo aprendizaje. En cierta medida aquí el estrés es “positivo”.

1.2.1.4. Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial

Para dimensionar la variable riesgos psicosociales, se hará uso de la propuesta de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005, p. 22).

Dimensión 1. Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas tienen un doble significado, el cuantitativo y el tipo de tarea. Lo cuantitativo se refiere a la cantidad de trabajo y el tiempo que se dispone para ejecutar. Considerando el tipo de tarea, cabe considerar que las exigencias varían de acuerdo a sus características de ejecución conjugándose con aspectos emocionales (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p. 23). Sus indicadores son: exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo y exigencias emocionales.

Dimensión 2. Control sobre el trabajo

Se refiere a la influencia (o autonomía) para realizar el trabajo, también hace alusión a las posibilidades de desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo es la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es relevante el sentido que le da el trabajador a la tarea que realiza (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p. 23). Sus indicadores son: influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo y sentido de trabajo.

Dimensión 3. Apoyo social

El medio laboral brinda diversas posibilidades de interacción entre las personas, y la calidad de estas relaciones se relaciona con la salud del trabajador desde diferentes maneras. El apoyo social constituye el aspecto funcional de estas interacciones, no obstante, que el sentimiento de grupo es su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p. 24)

Además, el trabajo involucra el desempeño de roles específicos, que configuran todo un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización, en un contexto de cambios que necesitamos poder prever, justicia, calidad del liderazgo. Los indicadores de esta dimensión

son: claridad del rol, conflicto del rol, previsibilidad, confianza vertical, justicia y claridad de liderazgo.

Dimensión 4. Compensaciones del trabajo

El equilibrio entre las compensaciones que se obtienen a partir del esfuerzo que se invierte en el trabajo es el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. El contar con nivel alto esfuerzo más el bajo nivel de compensaciones constituye un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, se ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p. 25). Sus dimensiones son: inseguridad sobre las condiciones de trabajo e inseguridad sobre el empleo.

Dimensión 5. Doble presencia

Son las exigencias simultáneas que surgen en el ámbito laboral y doméstico a la vez. Representa un riesgo cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p. 27). Sus indicadores son: doble presencia en casa y doble presencia en el trabajo.

1.2.2. Estrés laboral

1.2.2.1. Definición

El estrés es definido como “un proceso temporal continuo en donde de manera regular una persona percibe desequilibrio entre las exigencias que demanda

una situación determinada y los recursos personales con las que cuenta para hacerle frente” (OMS, 1997, p. 147).

El estrés laboral es un patrón de reacciones que suceden al momento en que los trabajadores afrontan exigencias ocupacionales que no guardan correspondencia a sus conocimientos, destrezas o habilidades y que desafían su capacidad para enfrentar dicha situación. Ante lo mencionado suelen presentarse respuestas fisiológicas como aumento del ritmo cardiaco, hiperventilación, así como secreción de adrenalina y cortisol; también se presentan respuestas emocionales como nerviosismo, irritabilidad; o cognitivas como disminución en la atención y percepción, falta de memoria y reacciones comportamentales como agresividad, impulsividad, etc. (Posada, 2011, p. 69)

Davis y Newstrom, citado en Atalaya (2001, p. 29) observan que el estrés laboral se origina en momentos en que los trabajadores expresan agotamiento emocional y apatía, sintiéndose poco capaces de lograr sus metas. Cuando los trabajadores son afectados por el estrés laboral, tienden a quejarse, imputar sus errores a otros y desenvolverse con irritabilidad.

Según Leka, Griffiths y Cox (2004, p. 7), el estrés laboral es la reacción que muestra un trabajador cuando percibe que las exigencias y presiones laborales no concuerdan con los conocimientos y capacidades que posee y que ponen a prueba su habilidad para enfrentar la situación.

De esta forma, el estrés laboral puede ser considerado como un exceso de demanda que el individuo no es capaz de soportar por no disponer de los recursos para ello o por disponer de los mismos pero no saber cómo gestionarlos o afrontar la situación.

El estrés en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales de la persona trabajadora, ante ciertos aspectos extremadamente exigentes en el contenido

de la tarea, la organización y el ambiente de trabajo, ante los cuales no puede responder. (Houtman, 2007)

Las sensaciones, incapacidad o indefensión frente a una situación de trabajo, genera un estado caracterizado por un alto nivel de excitación y angustia, que si se prolonga en el tiempo, puede provocar efectos perjudiciales de índole física y psíquica. El estrés en el trabajo supone, el desequilibrio entre las demandas internas y externas que afronta el individuo y los recursos personales y del entorno con los que cuenta para satisfacerlas (Fernández, 2015, p. 10).

1.2.2.2. Teorías

Entre las principales teorías que explican el estrés laboral se tiene:

El modelo demanda-control de Karasec y Theorell (1990, p. 31) fue descrito en el capítulo anterior desde el punto de vista del riesgo psicosocial. El estrés laboral en el trabajo se presenta cuando las demandas sobre pasan las posibilidades de respuesta del trabajador.

La teoría del ajuste

La Teoría del ajuste Persona-Entorno (P-E), de French, Rogers y Cobb (1974, p. 316), según el cual un mal ajuste entre la persona y el entorno puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; ó desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo.

Dentro de los modelos interaccionistas, se destacan Lazarus y Folkman (1984) que definen el estrés como "un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo está valorada por la persona como algo que agrava

o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal." (p. 232).

1.2.2.3. Perspectiva teórica

Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa

Las teorías actuales sobre estrés laboral abordan las características de la relación que se genera entre el trabajador y su entorno. La mayoría de ellos creen que esta interacción se torna en riesgo cuando se produce un desequilibrio o descompensación entre el trabajador y su organización.

La tesis se enfoca en el Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996, p. 34), y concentra en el desequilibrio entre "costes" y "ganancias", entendiendo como coste al esfuerzo que el trabajador realiza y las ganancias a las recompensas que recibe por su trabajo y esfuerzo invertido. El modelo explica que cuando hay gran esfuerzo asociado a bajas recompensas es cuando se produce la tensión emocional.

Es posible distinguir dos fuentes de "esfuerzo" dentro del modelo citado, el "esfuerzo extrínseco", que se refiere a las demandas del trabajo, y el "esfuerzo intrínseco" que se refiere a la motivación de los trabajadores asociados frente a las demandas presentadas (Siegrist, 1996, p. 34).

El modelo relaciona altos esfuerzos en el entorno laboral unido a bajas recompensas, como un factor prevalente de riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, leves desórdenes psiquiátricos y quejas psicosomáticas. Entre estos estudios se encuentra las de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001, p. 399), que señalan que el excesivo estrés en el ambiente laboral puede derivar en síndrome de Burnout, que es un trastorno incapacitante al cual el trabajador expuesto a fuertes tensiones está expuesto.

1.2.2.4. Dimensiones del estrés laboral

Para dimensionar la variable se empleara teoría de Maslach, Schaufeli y Leiter, (2001, p. 409), quienes advierten que el estrés laboral extremo puede expresarse por medio del agotamiento emocional, despersonalización y afectar la realización personal.

Dimensión 1: Agotamiento Emocional:

El Agotamiento Emocional se le define como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede manifestarse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Maslach, Schaufeli Leiter, 2001, p. 410).

Dimensión 2: Despersonalización

Esta dimensión apunta al intento de los individuos que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al usuario por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos (Maslach, Schaufeliy Leiter, 2001, p. 412).

Dimensión 3: Realización Personal

Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo. En otras palabras, los individuos sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, p. 415).

1.3. Justificación

Justificación teórica

La tesis se justifica teóricamente debido a que aborda teorías relacionadas a los factores de riesgo psicosocial para explicar el estrés laboral en enfermeras. Se considera al estrés como consecuencia de los factores de riesgo psicosocial al que están expuestas las enfermeras y no como una forma de riesgo. Con la tesis se buscará identificar aquellos factores que inciden directamente en la manifestación de estrés laboral. Los riesgos sociales está explicada a través de la teoría Demanda-Control de Karasek y Theorell (1990, p. 31), que sostiene que las principales riesgos psicosociales se encuentran en la demandas que perciben los trabajadores y el control que tienen para afrontarlas. Por otro lado, el estrés laboral, se fundamenta en la teoría Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996, p. 34), que señala que el estrés laboral se constituye por el desequilibrio que se produce entre el esfuerzo que se invierte y la recompensa que se recibe, resultando entre sus consecuencias enfermedades cardiovasculares, síntomas psicosomáticos y desordenes de tipo psiquiátrico. Cabe señalar, que en este estudio se asume estrés laboral como resultado final del efecto que causan los estresores, que este caso vendría a ser los riesgos psicosociales.

Justificación práctica

El estudio resulta relevante desde la práctica médica por cuanto aborda un problema al que no están ajenos cualquier servidor en el contexto hospitalario. Identificando los factores de riesgo psicosocial se podrán generar estrategias de prevención e higiene que permitan revertir sus efectos en el estado emocional del personal, lo que a su vez redundará en el bienestar de los pacientes. Es importante considerar aquí, que existen políticas de mejora de los servicios básicos que brinda el Estado, siendo el personal que labora en los centros hospitalarios uno de sus activos principales, por lo que resulta relevante estudiar los factores de riesgo que les afectan a fin de diseñar estrategias y elaborar

programas de que mejore la calidad de vida laboral de este personal dado que ello influirá significativamente en su desempeño y productividad.

Justificación metodológica

La tesis se justifica desde el punto de vista metodológico, dado que realizan mediciones de las variables como factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. Estos instrumentos una vez validados podrán ser utilizados por otros investigadores que consideren estas variables en sus respectivos estudios. Los instrumentos mencionados se tornan de uso específico para personal de medios hospitalarios no solo para realizar estudios sino también para explorar aspectos básicos de la salud del personal a fin de gestionar acciones que asegure el bienestar del personal en su lugar de trabajo.

1.4. Problema

A inicios del siglo XXI los riesgos psicosociales han sido identificados como factores incapacitantes que afectan la salud en el trabajo. Usualmente los riesgos en el trabajo se abordaban desde al ámbito físico de la salud tales como la seguridad, la higiene y la ergonomía, siendo aspectos de la salud mental como los riesgos sociales obviados o considerados como aspectos de segundo orden al momento de evaluar la salud en el trabajo. (Guillen, 2006, p. 23)

A nivel internacional, es a partir de los años 80 que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016, p. 1), tomaron en consideración los riesgos psicosociales como factor causal de diversas afecciones o trastornos que requerían control debido a su efecto nocivo en los trabajadores ya que se asumió que estos podían incidir en la salud física y mental del trabajador, aunque solo a partir del 2000 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) incorpora los factores psicosociales en sus Encuestas sobre Condiciones de Trabajo. (INSHT, 2004, p. 4)

Existen diversos factores psicosociales identificados hasta el momento, entre los que el estrés, violencia en el trabajo, acoso laboral o moobing, acoso sexual, inseguridad laboral y Burnout o desgaste profesional. Sin embargo, existen otros factores del ámbito psicosocial, como la intensidad laboral, el envejecimiento de la población trabajadora, la irregularidad de los tiempos de trabajo, el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional, también constituyen factores de riesgo importantes para la salud, aunque han sido objeto de pocos estudios. (González, Giachero y Delgado, 2012, p. 78)

El estrés, es considerado por muchos como un factor de riesgo psicosocial, aunque otros lo consideran como consecuencia de este y es debido a este estado emocional que las personas desarrollan trastornos físicos o psicológicos que terminan no solo afectando su rendimiento laboral sino su desenvolvimiento social y familiar .(Leka, Griffiths y Cox, 2004, p. 5)

La Organización Mundial de la Salud (2016, p. 2) define el estrés laboral como un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el 30% de la población activa sufre estrés laboral, siendo esta cifra mayor en los países en vías de desarrollo. En Europa, la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo identifica el estrés como la segunda enfermedad más frecuente. Se puede decir que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo en Europa, y casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), entre un 50-60 % de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral. (Ilo,2016, p. 1)

De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 realizada por la Organización Mundial de la Salud en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. Asimismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas. (OMS, 2016, p. 3)

A nivel nacional, en un estudio realizado con el personal asistencial pre-hospitalario del programa Sistema de Atención Móvil de Urgencias – Instituto de Gestión de los Servicios de la Salud SAMU-IGSS, se encontró de manera semejante, que los trabajadores presentan 67% de estrés laboral sin diferencia estadística entre ellos; existe diferencia estadística significativa de la mayor frecuencia de estrés laboral (77.3%) en el grupo de 27 a 30 años de edad que en los mayores de 30 años (63.7 a 65.2%); estrés laboral no se presentó estadísticamente diferente entre los solteros (70.4%), casados (71.4%) o divorciados (80.0%), en cambio el grupo de profesionales de condición convivientes fueron los que presentaron menores niveles de estrés laboral (54.4%) que los demás grupos, diferencia con significancia estadística. Conclusiones: la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre-hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias- instituto de gestión de los servicios de la salud, es alto en un 67.7%. (Sánchez, Loli y Sandoval, 2015, p. 117)

Muchas profesiones están expuestas a niveles elevados de estrés, y dentro de ellas, los del área de la salud, específicamente los médicos y enfermeras.

Entre los principales factores que explican el estrés laboral en medios hospitalarios son el turno, el servicio, el enlace de turno, ausentismo, la gravedad del paciente, y supervisión por jefes de servicio. (Rodríguez, Oviedo, Vargas, Hernández y Pérez, 2009, p. 181)

Además de que el estrés puede causar enfermedades y trastornos que afectan la calidad de vida también afectan la productividad y contribuyen en la aparición de otras enfermedades ocupacionales. En consecuencia, el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más importantes en la sociedad actual y los principales desafíos asociados a su estudio están la identificación aquellos factores psicosociales que la desencadenan. (Instituto de Salud y Trabajo, 2011, p. 52)

El Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi es una entidad pública que pertenece al Sector Salud y tiene por misión brindar asistencia altamente especializada y protocolizada de los pacientes que ingresan debido a un trastorno de orden psicológico o mental. Dentro de su estructura organizativa, considera diversos profesionales de la salud, entre los cuales se encuentran 77 profesionales en enfermería que trabajan en diversos servicios del instituto.

Como todo profesional de la salud, sobre todo las del ámbito de la salud mental, los profesionales en enfermería del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, se encuentran expuestos diversos factores de riesgo psicosocial asociados al tipo de trabajo que realizan. En vista que las acciones están protocolizadas y las acciones se guían a través de directivas específicas, él o la enfermera tiene limitadas posibilidades de hacer frente a las demandas de manera creativa y en función a sus características profesionales o personales, lo que ocasiona incremento de las tensiones psicológicas en ellos. Lo que a su vez se ve reforzado por el débil apoyo social y las limitadas compensaciones que recibe por su trabajo. En esta línea, es posible que los o las enfermas desarrollen estrés laboral debido a los factores de riesgo psicosocial expuesto.

En merito a lo señalado, el objetivo principal de este estudio se centra en conocer aquellos factores psicosociales que relaciona directamente en la manifestaciones de estrés laboral del personal de enfermería del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi de Lima Metropolitana.

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico1

¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017?

Problema específico2

¿Cuál es relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017?

Problema específico3

¿Cuál es relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017.

Hipótesis específico 2

Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017.

Hipótesis específico 3

Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima,, 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima, 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual:

Los factores de riesgo psicosocial son “aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p. 53).

Definición operacional:

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, en base a 30 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Solo alguna vez”, “A veces”, “Muchas veces” y “Siempre”.

Variable 2: Estrés laboral.

Definición conceptual:

El estrés laboral es entendido como:

Una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés dispone al organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, p. 154)

Definición operacional:

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Desgaste emocional, Despersonalización y Realización personal, en base a 22 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Pocas veces al año o menos”, “Una vez al mes o menos”, “Unas pocas veces al mes” y “Una vez a la semana” “Pocas veces a la semana”, “Todos los días”.

Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable factores de riesgo psicosocial

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de medición
Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	- Exigencias cuantitativas	1	Ordinal	
		- Ritmo de trabajo	2		
		- Exigencias emocionales	3, 4		
	Control sobre el trabajo	- Influencia en el trabajo	5, 6, 7, 8		
		- Posibilidades de desarrollo	9, 10		
		- Sentido del trabajo	11, 12		
	Apoyo social	- Claridad de rol	13, 14		
		- Conflicto de rol	15, 16		
		- Previsibilidad	17, 18		
		- Confianza vertical	19, 20, 21		
- Justicia		22			
Compensaciones del trabajo	- Calidad del liderazgo	23, 24			
	- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	25, 26			
	- Inseguridad sobre el empleo	27, 28			
Doble presencia	- Doble presencia en casa	29			
	- Doble presencia en el trabajo	30			

Bajo:
0 – 39
Medio:
40 – 80
Alto:
81 – 120

Tabla 2.

Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de medición
Estrés laboral	Desgaste emocional	- Sentimiento de agotamiento laboral	1	Ordinal	
		- Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	2		
		- Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	3		
		- Sentimiento de estrés cansado por el trabajo diario	4, 5, 6, 7, 8		
		- Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	9		
	Despersonalización	- Pérdida del interés laboral	10		
		- Pérdida del entusiasmo laboral	11		
		- No ser molestado mientras trabaja	12		
		- Cinismo acerca del valor del trabajo	13		
		- Dudas sobre la valía del trabajo	14		
	Realización personal	- Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales	15, 16		
		- Sentimiento de contribución eficaz en la organización	17		
		- Creencia de ser bueno en su trabajo	18, 19		
		- Sentimiento de realización en el trabajo	20		
		- Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena	21		
		- Sentimiento de eficacia en su trabajo	22		

2.2. Metodología

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo porque “la demostración de la falsedad de una hipótesis es una deducción lógicamente válida dado que se parte de una proposición general y se confronta con uno o más hechos particulares” (Pino, 2007, p. 63).

2.3. Tipos de estudio

El estudio asumió un enfoque cuantitativo porque “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis” (Valderrama, 2013, p. 106).

El tipo de investigación fue básica porque “está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (Valderrama, 2013, p. 164).

2.4. Diseño

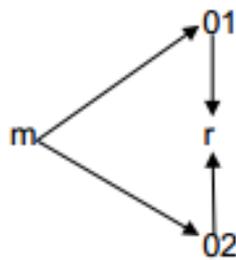
El diseño utilizado fue el no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

El diseño también fue transversal porque la investigación tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una a más variables en un momento determinado” (Valderrama, 2013, p. 179).

Asimismo, el diseño fue correlacional porque busca conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto específico. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolección de dos o más

conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos”. (p. 83).

A continuación el esquema que grafica este diseño:



Fuente: Sánchez y Reyes, 2015)

Donde:

m = Muestra de estudio

01= Var. 1 (Factores de riesgo psicosocial)

02= Var. 2 (Estrés laboral)

r= Relación

2.5. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Valderrama (2013) la población es “el conjunto de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (p. 182).

La población de esta investigación estuvo conformada por 77 enfermeras que laboraron en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2017.

Muestra

Dado que la población es pequeña se procedió a utilizar un estudio censal; es decir, se trabajó con toda la población. López (1999), opina que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población” (p.123).

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos empleada es la encuesta. Mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (Behar, 2008, p. 62).

El instrumento utilizado fue el Cuestionario, el cual “consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a medir” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 79).

Los instrumentos utilizados fueron:

Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial
Autor:	Molinero (2015)
Original:	Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen. (2005)
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Adultos
Significación:	Evalúa los riesgos psicosociales de origen laboral.

Descripción

El instrumento consta de 30 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles:

4. Siempre/En gran medida
3. Muchas veces/En buena medida
2. A veces/En cierta medida
1. Solo alguna vez/En alguna medida
0. Nunca/En ningún caso

El instrumento tiene 5 dimensiones:

- Exigencias psicológicas (4 ítems)
- Control sobre el trabajo (8 ítems)
- Apoyo social (12 ítems)
- Compensaciones en el trabajo (4 ítems)
- Doble presencia (2 ítems)

Calificación

La prueba contiene ítems de valencia negativa que deberán ser convertidas a positivas para su procesamiento.

Si el ítem es positivo (+) se considera el puntaje directo

Si el puntaje es negativo (-) se considera el puntaje convertido (4-puntaje directo).

En la siguiente tabla se señalan los ítems según valencias:

Tabla 3

Valencias de ítems del cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

No de ítem	Valencia	No de ítem	Valencia	No de ítem	Valencia
1	+	11	-	21	-
2	-	12	-	22	-
3	+	13	-	23	-
4	+	14	-	24	-
5	+	15	+	25	+
6	+	16	+	26	+
7	-	17	-	27	+
8	-	18	-	28	+
9	-	19	-	29	+
10	-	20	-	30	+

Interpretación:

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 4.

Niveles de interpretación del cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0 - 04	05 - 11	12 - 16
Control sobre el trabajo	0 - 10	11 - 21	22 - 32
Apoyo social	0 - 15	16 - 32	33 - 48
Compensaciones en el trabajo	0 - 04	05 - 11	12 - 16
Doble presencia	0 - 02	03 - 05	06 - 08
Global	0 - 39	40 - 80	81 - 120

Cuestionario de estrés laboral

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de Estrés laboral
Autor:	Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Servidores públicos
Significación:	Mide niveles de estrés laboral en profesionales de la salud.

Descripción

El instrumento tiene 22 ítems a los cuales los sujetos de la muestra responden en una escala de 7 niveles:

0= Nunca.

1= Pocas veces al año o menos.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

Consta de 3 dimensiones:

Desgaste emocional (9 ítems).

Despersonalización (5 ítems).

Realización personal (8 ítems).

Calificación

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Considerar que la dimensión “realización personal” requiere ser convertido a positivo para su adecuado procesamiento, dado que sus valencias son negativas, para el caso de la medición de estrés laboral.

Puntaje convertido (6 - puntaje directo).

Interpretación:

Para interpretar los resultados, se utiliza la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 5.

Niveles de interpretación del cuestionario de estrés laboral

	Bajo	Medio	Alto
Desgaste emocional	0 – 17	18 – 36	37 – 54
Despersonalización	0 – 09	10 – 20	21 – 30
Realización personal	0 – 15	16 – 32	33 – 48
Global	0 – 43	44 – 88	89 – 132

Validez

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 200). En este caso se optará por la validez de contenido que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández Baptista, 2010, p. 201).

La validez de contenido fue obtenida a través del juicio de expertos. Los instrumentos fueron sometidos a evaluación de cinco expertos en el tema con el propósito de que valoren pertinencia, claridad y precisión en los contenidos que contienen los ítems.

En la siguiente tabla se observa los resultados hallados:

Tabla 6.

Juicio de expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Dra. Hilda Jáuregui Romero	Hay suficiencia
Dra. Elizabeth Alvarado Chávez	Hay suficiencia
Dra. Rosa Lina Rivera Dávila	Hay suficiencia
Dra. Marlene Magallanes Corimanya	Hay suficiencia
Dr. Juan Méndez Vergaray	Hay suficiencia

Confiabilidad

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

La confiabilidad se determinó mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue calculado con una base de datos conseguida tras la aplicación de una muestra pilote de 25 participantes con características similar a la muestra de la investigación.

Tabla 7.

Coeficiente de fiabilidad de las escalas de medición

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario valoración de los factores de riesgo psicosocial	,836	30
Cuestionario de estrés laboral	,849	22

Fuente: Elaboración propia

Como se distingue los coeficientes de fiabilidad son de 0.836 y .849. En razón a ello se concluye que los cuestionarios evaluados son confiables.

2.7. Métodos de análisis de datos

El análisis estadístico será en los siguientes niveles:

Análisis descriptivo. Se calculan tablas e frecuencias y grafico de barras para observar la descripción de las variables y sus dimensiones

Análisis correlacional (o relacional). Se analizan las posibles relaciones entre las variables de estudio mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dado que los datos a obtener son de tipo ordinal.

La regla de decisión es:

Si, $p < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados son obtenidos mediante el paquete estadístico SPSS v21.

2.8. Aspectos éticos

En función de las características del estudio se tomó en cuenta aquellos aspectos éticos que resultan primordiales dado que se consideraron personas como sujetos de estudio y su participación requiere su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo consentimiento informado. Todos los participantes accedieron libremente a participar en la investigación.

También, se aseguró mantener el anonimato de los sujetos encuestados; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron custodiados adecuadamente y sus respuestas fueron minuciosa y objetivamente registradas sin que obvie algún tipo de juicio o discriminación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la variable riesgos psicosociales

A continuación se describen los riesgos psicosociales en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.

Tabla 8

Descripción de la variable factores de riesgo psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	26,0
Medio	24	31,2
Alto	33	42,9
Total	77	100,0

En la Tabla 8 y Figura 1 se observa que los factores de riesgo psicosocial en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado- Hideyo Noguchi tienden a manifestarse en niveles “Alto” (42.9%), el31.2% refiere que las percibe en nivel “Medio” y el 26% la percibe “Bajo”.

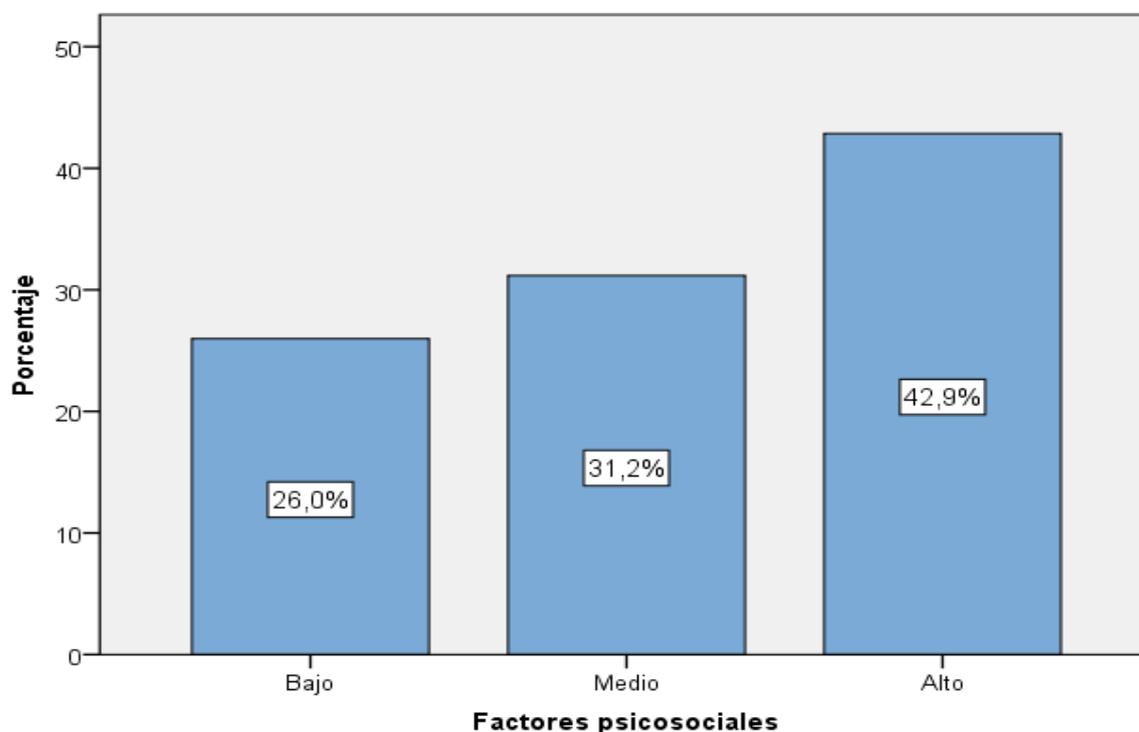


Figura 1. Descripción de los factores de riesgo psicosocial

3.2. Resultados descriptivos de la variable estrés laboral

Tabla 9

Descripción de la variable estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	16,9
Medio	42	54,5
Alto	22	28,6
Total	77	100,0

En la Tabla 9 y Figura 2 se observa que el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi tiende a manifestarse en nivel “medio” (54.5%), el 28.6% refiere que las percibe en nivel “Alto” y el 16.9% la percibe “Bajo”.

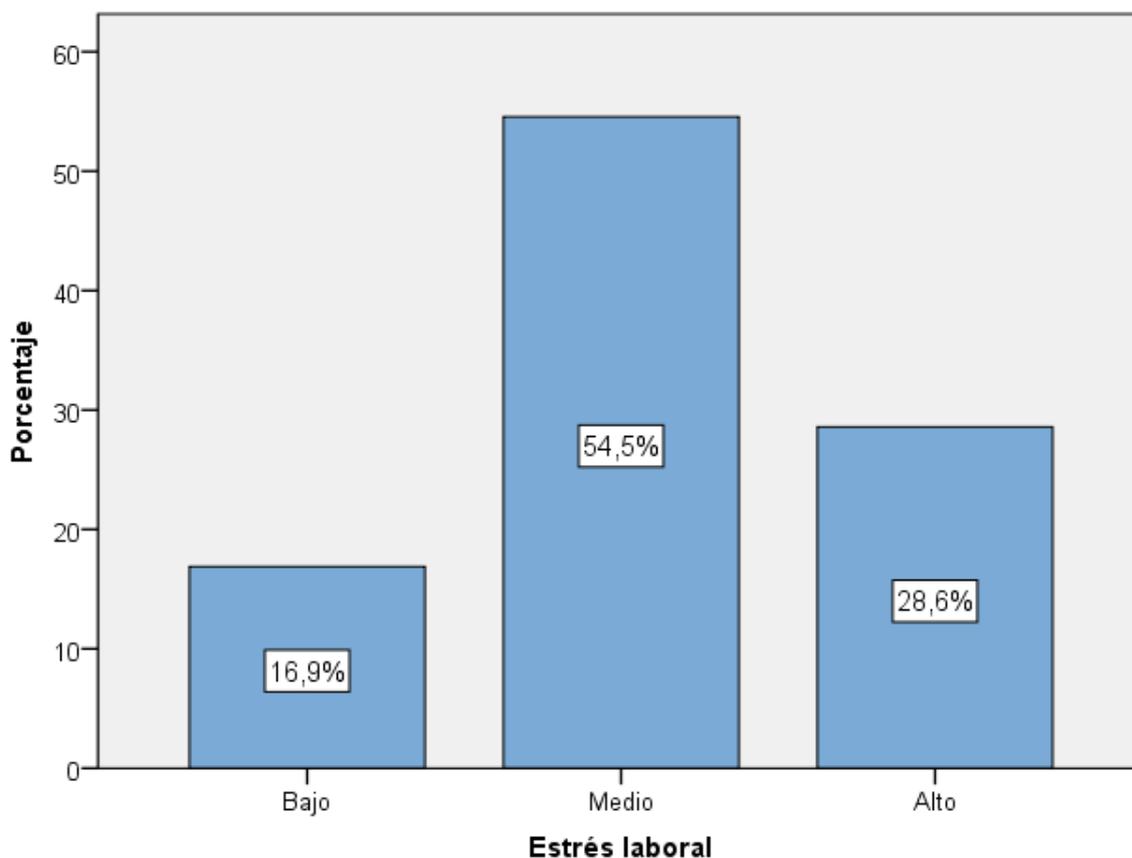


Figura 2. Descripción del estrés laboral percibido

Tabla 10

Relación entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional

			Agotamiento emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	N	17	2	1	20
		%	85.0%	10.0%	5.0%	100.0%
	Medio	N	4	18	2	24
		%	16.7%	75.0%	8.3%	100.0%
	Alto	N	2	8	23	33
		%	6.1%	24.2%	69.7%	100.0%
Total	N	23	28	26	77	
	%	29.9%	36.4%	33.8%	100.0%	

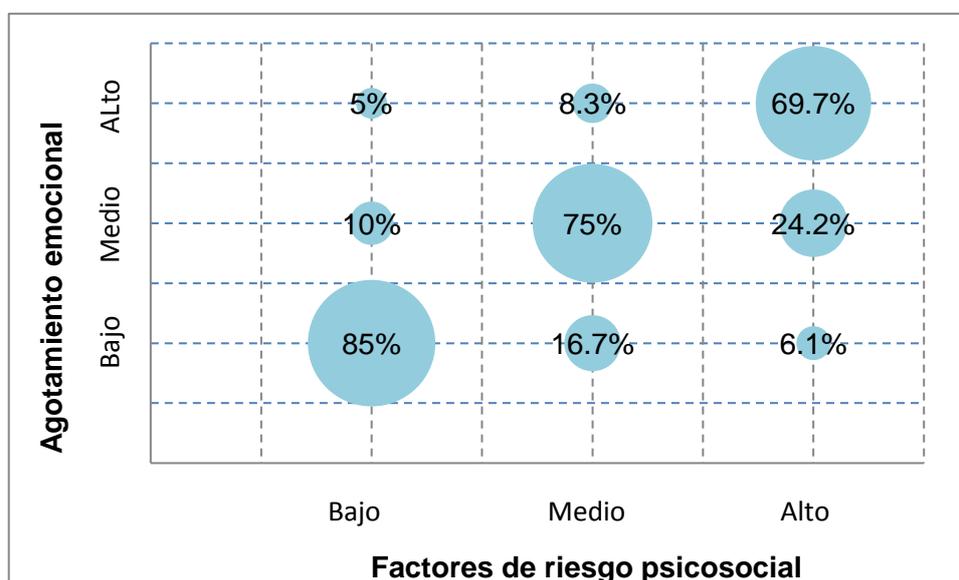


Figura 3. Relación entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional

En la Tabla 10 y Figura 3 se observa la relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y agotamiento emocional. En el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “bajo”, el 85% presenta un nivel “bajo” en la dimensión Agotamiento Emocional de la variable *Estrés Laboral*. Por otro lado, en el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “alto”, el 69.7% presenta un nivel “alto” de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable *Estrés Laboral*. La figura muestra la tendencia de incremento del estrés laboral en relación a la dimensión agotamiento emocional conforme aumentan los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 11

Relación entre riesgos psicosociales y despersonalización

			Despersonalización			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	N	5	14	1	20
		%	25.0%	70.0%	5.0%	100.0%
	Medio	N	4	17	3	24
		%	16.7%	70.8%	12.5%	100.0%
	Alto	N	1	9	23	33
		%	3.0%	27.3%	69.7%	100.0%
Total	N	10	40	27	77	
	%	13.0%	51.9%	35.1%	100.0%	

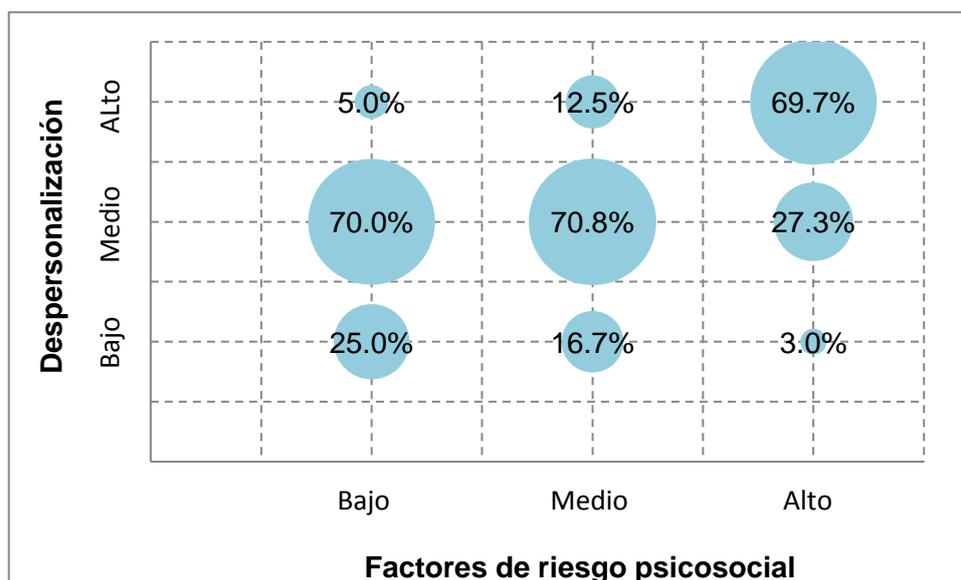


Figura 4. Relación entre riesgos psicosociales y despersonalización

En la Tabla 11 y Figura 4 se observa la relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y despersonalización. En el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “bajo”, el 70% presenta un nivel “medio” en la dimensión Despersonalización de la variable *Estrés Laboral*. Por otro lado, en el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “alto”, el 69.7% presenta un nivel “alto” de la dimensión Despersonalización de la variable *Estrés Laboral*. La figura muestra la tendencia de incremento del estrés laboral relacionado a la despersonalización conforme aumentan los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 12

Relación entre riesgos psicosociales y realización personal

			Realización personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	N	10	8	2	20
		%	50.0%	40.0%	10.0%	100.0%
	Medio	N	4	11	9	24
		%	16.7%	45.8%	37.5%	100.0%
	Alto	N	2	3	28	33
		%	6.1%	9.1%	84.8%	100.0%
Total	N	22	39	16	77	
	%	28.6%	50.6%	20.8%	100.0%	

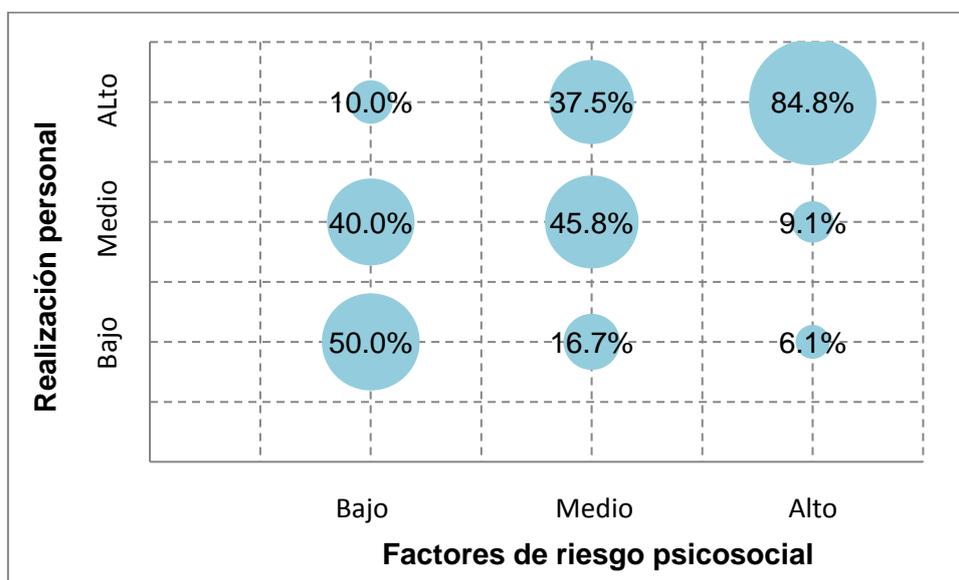


Figura 5. Relación entre riesgos psicosociales y realización personal

En la Tabla 12 y Figura 5 se observa la relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y realización personal. En el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “bajo”, el 50% presenta un nivel “bajo” en la dimensión Realización personal de la variable *Estrés Laboral*. Por otro lado, en el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “alto”, el 84.8% presenta un nivel “alto” de la dimensión Realización personal de la variable *Estrés Laboral*. La figura muestra la tendencia de incremento del estrés relacionado a la realización personal conforme aumentan los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 13

Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	N	10	9	1	20
		%	50.0%	45.0%	5.0%	100.0%
	Medio	N	3	20	1	24
		%	12.5%	83.3%	4.2%	100.0%
	Alto	N	0	13	20	33
		%	0.0%	39.4%	60.6%	100.0%
Total	N	13	42	22	77	
	%	16.9%	54.5%	28.6%	100.0%	

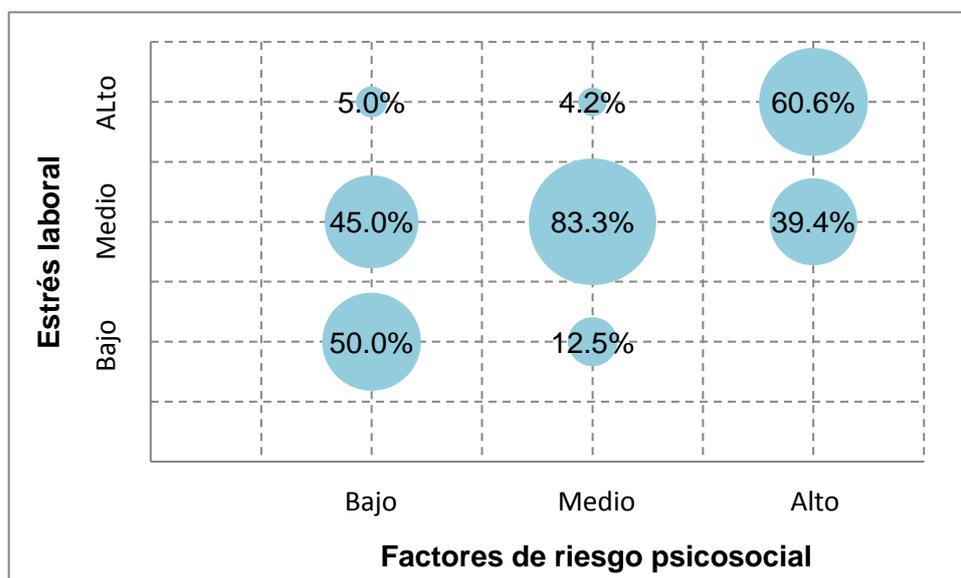


Figura 6. Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral

En la Tabla 13 y Figura 6 se observa la relación entre las variables factores de riesgos psicosociales y estrés laboral. En el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “bajo”, el 50% presenta un nivel “bajo” en *Estrés Laboral*. Por otro lado, en el grupo de Enfermeras con *Factores de riesgo psicosocial* “alto”, el 60.6% presenta un nivel “alto” en *Estrés Laboral*. La figura muestra la tendencia de incremento del estrés laboral conforme aumentan los factores de riesgo psicosocial.

3.3. Relación entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional

H₀: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

H₁: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

1. Prueba estadística

Coeficiente Correlación de Spearman

2. Calculo

Tabla 14

Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y agotamiento emocional

			Factores psicosociales	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Agotamiento emocional	N	77	77
		Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

3. Conclusión

En la Tabla 14 se observa que existe una correlación positiva, regular ($r=0.636$), entre factores de riesgo psicosocial y agotamiento emocional. En función a lo hallado, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017. En base a lo encontrado se puede referir que a mayor nivel de Factores de riesgo psicosocial, mayor nivel de agotamiento emocional.

3.4. Relación entre riesgos psicosociales y despersonalización

H₀: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

H₁: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

1. Prueba estadística

Coeficiente Correlación de Spearman

2. Calculo

Tabla 15

Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y despersonalización

			Factores psicosociales	Despersonalización
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Despersonalización	N	77	77
		Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

3. Conclusión

En la Tabla 15 se observa que existe una correlación positiva, regular ($r=0.519$), entre factores de riesgo psicosocial y despersonalización. De acuerdo a estos resultados, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017. Por lo tanto se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor despersonalización.

3.5. Relación entre riesgos psicosociales y realización personal

H₀: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

H₃: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

1. Prueba estadística

Coeficiente Correlación de Spearman

2. Cálculo

Tabla 16

Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y realización personal

			Factores psicosociales	Realización personal
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Realización personal	N	77	77
		Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

3. Conclusión

En la Tabla 16 se observa que existe una correlación positiva, regular ($r=0.527$), entre factores de riesgo psicosocial y realización personal. De acuerdo a estos resultados, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017. Por lo tanto se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor afectación de la realización personal.

3.6. Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral

H₀: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

H_a: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

4. Prueba estadística

Coeficiente Correlación de Spearman

5. Calculo

Tabla 17

Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y el estrés laboral

			Factores psicosociales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

6. Conclusión

En la Tabla 17 se observa que existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. De acuerdo a estos resultados, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017; razón por el cual se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.

IV. Discusión

Los resultados del análisis realizado revelan que existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. Estos resultados indican que aquellas características de las condiciones de trabajo que tienden a afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005), está relacionada a la imposibilidad de afronte de la persona con respecto a las demandas de su entorno laboral dado que percibe que dichas demandas exceden las capacidades que cree tener (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Estos resultados concuerdan con lo hallado por López, García y Pando (2014), quienes reportan en su investigación que la prevalencia del Burnout (el cual es consecuencia del estrés laboral) se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial. Si se toma en cuenta lo referido por Beleño y Ucros (2014), quienes menciona que los principales factores de riesgos psicosocial en el entorno de trabajo tienen que ver con el dominio de la tarea, el liderazgo y las relaciones sociales entonces es claro inferir que los niveles de estrés laboral que experimentan estos trabajadores deberá ser alto; mas aun si estos riesgos psicosociales se relaciona con la sobrecarga laboral (De Arco, 2013), y son trabajadores varones (Delgado, 2012),

Asimismo, se ha encontrado que existe una correlación positiva, regular ($r=0.636$) entre factores de riesgo psicosocial y agotamiento emocional. De acuerdo a estos resultados es posible señalar que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con los estados de fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Estos resultados son similares a lo hallado por Barrios (2014), quien señala que el desgaste emocional es consecuencia de la sobrecarga de trabajo, lo cual es un factor de riesgo psicosocial. En los mismos términos De Arco (2013), ha señalado que la sobrecarga de trabajo es causa del estrés por agotamiento. Sin embargo hay que tener en cuenta que esta percepción de sobrecarga está condicionada a las posibilidades de control que tiene el sujeto para afrontar con autonomía a las exigencias. Es la rigidez de las operaciones y la imposibilidad de hallar alternativas más acorde a las características personales la que genera el agotamiento.

Del mismo modo se ha hallado que existe una correlación positiva, regular ($r=0.519$) entre factores de riesgo psicosocial y despersonalización. En función al resultado expuesto se puede inferir que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la tendencia de los trabajadores para poner distancia emocional con los demás, ignorando aspectos básicos que lo caracterizan (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Estos resultados están en la misma línea reportada por Vázquez, Maruy y Verne (2014), que señalan que la despersonalización como dimensión del estrés laboral se relaciona con la condición laboral y tiempo de trabajo. Esta situación puede suceder ante la rutina que se establece cuando se expone al trabajador durante largo tiempo a una tarea específica y monótona. El trabajador puede sentir que se afectan su ánimo, estado emocional y motivación.

También se ha demostrado que existe una correlación positiva, regular ($r=0.527$), entre factores de riesgo psicosocial y realización personal. Es decir, los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la tendencia de los trabajadores a auto evaluarse negativamente, deteriorando el sentimiento de competencia en el trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Estos resultados son similares a lo informado por Vázquez, Maruy y Verne (2014), que señalan que la realización personal está afectada por la condición laboral y tiempo de trabajo. Ante la influencia de los factores de riesgo psicosocial los trabajadores pueden llegar a desarrollar actitud apática y de resignación asociada a sentimientos de ineficacia.

V. Conclusiones

- Primera: Existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.
- Segunda: Existe una correlación positiva, regular ($r=0.636$), entre factores de riesgo psicosocial y agotamiento emocional según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral en su dimensión Agotamiento emocional.
- Tercera: Existe una correlación positiva, regular ($r=0.519$), entre factores de riesgo psicosocial y despersonalización según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral en su dimensión Despersonalización.
- Cuarta: Existe una correlación positiva, regular ($r=0.527$), entre factores de riesgo psicosocial y realización personal según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor afectación de la realización personal.

VI. Recomendaciones

- Primera: Someter en forma periódica a evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, dado que se ha comprobado que se encuentra relacionado a las manifestaciones de estrés laboral por parte del personal de salud en general y enfermeras en particular.
- Segunda: Revisar los procesos, procedimientos y tiempos de las diferentes unidades del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, dado que se ha encontrado que el agotamiento emocional que se presenta entre las enfermeras se debe a la presencia de factores de riesgo psicosocial. Se requieren replantear estos procesos tomando en cuenta la salud mental del trabajador y su incidencia en la atención del paciente.
- Tercera: Generar programas de distensión emocional, socialización y promoción de las relaciones interpersonales positivas entre el personal dado que ello permite que se afronte de mejor manera el estrés laboral y se controle la influencia de diversos factores de riesgo psicosocial que se hallan presente en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo - Noguchi, dada las características de los servicios que brinda.
- Cuarta: Promover sesiones de orientación psicológica al personal del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, de tal modo que hallen mecanismos de autoayuda para fortalecer el estado de realización personal y mejorar de ese modo la calidad de vida laboral del personal, lo que directamente incide en la entrega de un servicio de calidad hacia el paciente.

VII.Referencias

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 2(4), 25-36.
- Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad*(Tesis doctoral, Universidad de Carabobo, Caracas, Venezuela). Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/493/mbarrios.pdf?sequence=9>.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Shalom.
- Beleño, R. y Ucros, M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014*(Tesis de maestría, Universidad de la Costa CUC, Barranquilla, Colombia). Recuperada de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1>.
- Broncano, N. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010. *Revista científica de ciencias de la salud*, 7(2), 53-63
- Charria, V. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Cox, T. (1996). *Assessment of Psychosocial Hazards at work*. Baffis Lane, Inglaterra: John Wiley & Sons.
- De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades*(Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperada de www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf.
- Delgado, D. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*(Tesis doctoral, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, España). Recuperada de <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TEISIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALU%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1>

- Fernández, J. (2015). La negociación Colectiva en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Secretaria de salud laboral y medio ambiente. Observatorio de riesgos psicosociales UGT-CEC. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.ugt.es/Publicaciones/guianenegociacion.pdf>
- French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit*. Nueva York, USA: Bantam Books.
- Gil-Monte, P. (2014). *Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento*. Madrid, España: Pirámide.
- González, D.; Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87
- Guillen, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Rev Cubana Enfermer*, 22 (4), 22-30.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: McGraw-Hill.
- Houtman, I. (2007). Sensibilización sobre estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Ginebra, Suiza: OMS.
- ILO (2016). *Estadística y base de datos*. Ginebra: OIT. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>
- ILO. (2011). *Introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health. XIX World Congress on Safety and Health at Work*. Istanbul Turkey. Recuperado el 12 de abril de 2016 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_162662.pdf
- Instituto de Salud y Trabajo (2011). *Diagnostico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima, Perú: ISAT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales*. Madrid, España: INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2017). *Factores de riesgo psicosocial*. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Portal de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850>

[fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD](https://doi.org/10.2196/2013.130110aRCRD)

- Johnson, J. V., y Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville. Nueva York, USA: Baywood.
- Johnson, J.V., y Hall, B.M. (1994). *Social support in the work environment and cardiovascular disease*. Nueva York, USA: Baywood.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, USA: Basic Books.
- Lahera, M. (2002). *Factores psicosociales*. Navarra, España: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, USA: Springer.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La organización del estrés y el trabajo*. Nottingham, Inglaterra: OMS.
- López, J. (1999). *Procesos de investigación*. Caracas: Ed. Panapo
- López, M., García, S. y Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 164-169.
- Martín, F. y. (1997). *Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. Madrid, España: INSHT.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422.
- Mendoza, C. (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras*(Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España). Recuperada de <http://eprints.ucm.es/23439/>.
- Moncada, S. (1998). *Salud Laboral*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
- OIT. (1987). *Automatización, organización y tensión en el trabajo*. Madrid, España: Colección de informes.

- OIT. (2000). SOS estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. Recuperado el 12 de abril de 2016 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/dwcms_080699.pdf
- OMS. (1997). *Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades. Trastornos mentales y del comportamiento. Criterios Diagnósticos de investigación*. Ginebra, Suiza: OMS.
- OMS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*: Recuperado el 9 de marzo de 2017 de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66-73
- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A. y Uribe, A. (2008). Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción. *Divers: Perspect Psicol*, 5(1), 161-175.
- Rodríguez, C., Oviedo, A., Vargas, M., Hernández, V. y Pérez, M. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en Humanidades*, 10(19), 179-193.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima, Perú: Bussines Support Aneth
- Sánchez, K., Loli, R., y Sandoval, M. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud. *Rev enferm Herediana*, 8(2), 116-122.
- Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

- Taylor, S., y Bogdan, R. (1994). *Introducción a métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vásquez, J., Maruy, A. y Verne, E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. *Revista de Neuropsiquiatria*, 77(3), 168-174
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 197-201

VII. Anexos

AnexoA. Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017							
AUTOR: Angie Criss Díaz Vásquez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima? 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de prevalencia del estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir el nivel de prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017?</p> <p>Describir el nivel de prevalencia del estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p>	Variable 1: Factores de riesgo psicosocial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
			Exigencias psicológicas	- Exigencias cuantitativas - Ritmo de trabajo - Exigencias emocionales	1 – 4	4. Siempre/En gran medida 3. Muchas veces/En buena medida 2. A veces/En cierta medida 1. Solo alguna vez/En alguna medida 0. Nunca/En ningún caso	Bajo: 0 – 39 Medio: 40 – 80 Alto: 81 – 120
			Control sobre el trabajo	- Influencia en el trabajo - Posibilidades de desarrollo - Sentido del trabajo	5 – 12		
			Apoyo social	- Claridad de rol - Conflicto de rol - Previsibilidad - Confianza vertical - Justicia - Calidad del liderazgo	13 – 24		
			Compensaciones del trabajo	- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo - Inseguridad sobre el empleo	25 – 28		
Doble presencia	- Doble presencia en casa	29 – 30					

<p>ciudad de Lima? 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima? 2017?</p> <p>¿Cuál es relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017?</p> <p>¿Cuál es relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017?</p>	<p>ciudad de Lima. 2017?</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p>	<p>Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión despersonalización en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p> <p>Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en la dimensión realización personal en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017.</p>	<p>- Doble presencia en el trabajo</p>	<p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Desgaste emocional</p> <p>Despersonalización</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de agotamiento laboral - Sentimiento de estar acabado al final de la jornada - Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo - Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario - Sentimiento de estar quemado por el trabajo. - Pérdida del interés laboral - Pérdida del entusiasmo laboral - No ser molestado mientras trabaja - Cinismo acerca del valor del trabajo - Dudas sobre la valía del trabajo 	<p>Ítems</p> <p>1 – 9</p> <p>10 – 14</p>	<p>Escala de valores</p> <p>0=Nunca. 1=Pocas veces al año o menos. 2=Unavez al mes o menos. 3= Unas pocas veces al mes. 4= Una vez a la semana. 5= Pocas veces a la semana. 6= Todos los días.</p>	<p>Nivel y rango</p> <p>Bajo: 0 – 43 Medio: 44 – 88 Alto: 89 – 132</p>
---	---	---	--	--	---	--	--	--

				.		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales - Sentimiento de contribución eficaz en la organización - Creencia de ser bueno en su trabajo - Sentimiento de realización en el trabajo - Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena - Sentimiento de eficacia en su trabajo 	15 – 22	

Anexo B. Instrumentos

Cuestionario para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la institución y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminar los o reducirlos. Por eso es necesario que contestes TODAS las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso te pedimos que respondas sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas.

Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación a la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal que el personal que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e información es personales. Los cuestionarios se destruirán una vez se planifiquen las medidas preventivas.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Cuestionario para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nunca/En ningún caso	Solo alguna vez/En alguna medida	A veces/En cierta medida	Muchas veces/En buena medida	Siempre/En gran medida

N°		0	1	2	3	4
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
3	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?					
4	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
6	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?					
9	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
10	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
11	¿Tus tareas tienen sentido?					
12	¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
13	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
14	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
15	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
16	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?					
17	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nunca/En ningún caso	Solo alguna vez/En alguna medida	A veces/En cierta medida	Muchas veces/En buena medida	Siempre/En gran medida

		0	1	2	3	4
19	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?					
20	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?					
21	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?					
22	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?					
23	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
24	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					
25	En estos momentos estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
26	En estos momentos estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?					
27	En estos momentos estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?					
28	En estos momentos estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
29	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
30	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?					

Cuestionario de estrés laboral

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces a laño o menos	Unavezalm es o menos	Unaspocas vecesalmes	Unavezal asemana	Pocasveces alasemana	Todosl osdías

	Dimensión 1. Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
	Dimensión 2. Despersonalización							
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nu nc a	Pocasveces laño o menos	Unavezalm esomenos	Unaspocas vecesalmes	Unavezal asemana	Pocasveces alasemana	Todosl osdías

		0	1	2	3	4	5	6
	Dimensión 3. Realización personal							
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Anexo C. Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Estadísticos de fiabilidad

FACTORES DE RIESGO

PSICOSOCIAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.836	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	75,6800	202,893	,413	,830
Item2	76,3600	211,823	,124	,839
Item3	75,4400	214,840	,030	,842
Item4	75,8400	192,640	,588	,822
Item5	75,6000	200,667	,513	,827
Item6	75,3600	208,990	,290	,833
Item7	75,7600	205,273	,381	,831
Item8	75,3600	206,657	,228	,836
Item9	75,7200	196,710	,572	,824
Item10	76,1600	193,640	,655	,821
Item11	75,6000	211,000	,243	,834
Item12	75,6400	208,657	,266	,834
Item13	75,1200	214,527	,058	,840
Item14	75,6000	196,833	,446	,828
Item15	76,4000	196,833	,387	,831
Item16	75,6800	202,893	,413	,830
Item17	76,3600	211,823	,124	,839
Item18	75,4400	214,840	,030	,842
Item19	75,8400	192,640	,588	,822
Item20	75,6000	200,667	,513	,827
Item21	75,3600	208,990	,290	,833
Item22	75,7600	205,273	,381	,831
Item23	75,3600	206,657	,228	,836
Item24	75,7200	196,710	,572	,824
Item25	76,1600	193,640	,655	,821
Item26	75,6000	211,000	,243	,834

Item27	75,6400	208,657	,266	,834
Item28	75,1200	214,527	,058	,840
Item29	75,6000	196,833	,446	,828
Item30	76,4000	196,833	,387	,831

Estadísticos de fiabilidad
ESTRÉS LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
.849	22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	67,2800	238,377	-,055	,860
Item2	67,1200	219,777	,251	,853
Item3	67,4800	221,093	,559	,841
Item4	67,6400	201,907	,751	,829
Item5	67,6400	218,073	,497	,841
Item6	67,4800	221,093	,559	,841
Item7	67,7600	219,607	,471	,842
Item8	67,4800	220,843	,676	,839
Item9	67,7600	214,857	,528	,839
Item10	68,2400	209,273	,698	,833
Item11	67,6400	231,740	,164	,850
Item12	67,6000	225,583	,282	,848
Item13	67,2000	220,667	,456	,842
Item14	67,6400	218,490	,357	,846
Item15	68,0800	221,077	,209	,856
Item16	67,7600	227,107	,257	,848
Item17	68,0800	233,493	,083	,854
Item18	67,4000	222,333	,449	,843
Item19	67,8800	206,193	,670	,833
Item20	67,4000	219,333	,369	,845
Item21	67,4000	222,333	,449	,843
Item22	67,8400	220,640	,451	,842

Anexo D. Base de datos de la prueba piloto

Cuestionario de Factores psicosociales																														
1	3	2	3	3	2	4	2	4	2	1	1	0	3	3	0	3	2	3	3	2	4	2	4	2	1	1	0	3	3	0
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	3	2	2	0	4	4	1	3	4	4	0	0	1	3	3	3	2	2	0	4	4	1	3	4	4	0	0
4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
5	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	3	4	1
6	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
7	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
8	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	1	1	4	2	2	2	3	0	3	3	2	3	4	0	0	1	1	4	2	2	2	3	0	3	3	2	3	4	0	0
10	3	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	2	3	3	0	3	1	4	2	1	2	3	4	2	2	3	2	3	3	0
11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	0	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	0
12	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1
13	0	4	4	0	4	4	3	0	0	0	4	2	4	0	0	0	4	4	0	4	4	3	0	0	0	4	2	4	0	0
14	2	2	0	0	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	0	0	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4
15	3	1	2	4	3	4	4	4	2	1	1	1	4	1	0	3	1	2	4	3	4	4	4	2	1	1	1	4	1	0
16	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
17	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
18	4	2	1	0	1	1	1	4	2	0	3	2	2	4	4	4	2	1	0	1	1	1	4	2	0	3	2	2	4	4
19	2	1	4	2	1	2	2	4	0	2	3	4	4	4	2	2	1	4	2	1	2	2	4	0	2	3	4	4	4	2
20	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3	3	4	4	2
21	1	1	3	4	4	3	2	1	3	4	3	3	4	4	2	1	1	3	4	4	3	2	1	3	4	3	3	4	4	2
22	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
23	3	0	0	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	0	0	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
24	4	3	4	1	1	3	3	4	4	0	4	4	0	0	3	4	3	4	1	1	3	3	4	4	0	4	4	0	0	3
25	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	3	4	4	4	0	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	3	4	4	4	0

Cuestionario de estrés laboral																						
1	3	0	4	3	2	4	2	4	2	1	1	0	3	3	0	3	4	4	3	2	4	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	2	3	2	2	0	3	4	1	3	4	4	0	0	1	3	2	3	2	2	0
4	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	6	3	3	6	3
5	3	3	2	4	6	2	3	2	2	1	2	2	3	4	1	5	2	2	5	3	2	3
6	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	6	4	3	3	3	3	3	3	3
7	2	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4
8	3	5	3	2	3	3	6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
9	1	5	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	0	0	1	2	2	2	6	2	3
10	3	5	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	0	3	1	2	2	1	2	3
11	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	0	4	4	3	4	4	3	4
12	2	1	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	4	1	2	4	2
13	5	0	4	0	4	4	3	2	0	0	4	2	0	0	0	0	4	4	0	4	4	3
14	2	4	3	0	3	3	2	3	1	2	2	3	6	3	4	2	2	3	0	3	3	2
15	3	5	4	4	3	4	4	3	2	1	1	1	4	1	0	3	1	4	4	6	4	6
16	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3
17	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
18	4	1	1	0	1	1	1	2	2	0	3	2	2	4	4	4	2	1	0	1	1	1
19	6	5	2	2	1	2	2	3	0	2	3	4	4	4	5	2	1	2	2	1	2	2
20	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	6	4	3	3	4	4	3	2
21	1	5	3	4	4	3	2	3	6	4	6	5	4	4	2	1	1	3	4	6	3	2
22	3	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2
23	3	6	4	4	4	4	3	4	4	5	4	6	4	4	4	3	0	4	4	4	4	3
24	6	0	3	5	1	3	3	4	4	0	4	4	3	0	3	4	3	3	1	1	3	3
25	2	5	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	4	4	0	2	1	2	2	2	2	1

Anexo E. Fichas de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	✓		✓		✓		
4	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
6	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	✓		✓		✓		
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
10	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Tus tareas tienen sentido?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL								
13	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	✓		✓		✓		
14	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
17	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	✓		✓		✓		
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Confía la Dirección en que los trabajado- res hagan un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	✓		✓		✓		

21	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	✓		✓		✓	
22	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	✓		✓		✓	
23	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : COMPENSACIONES DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
25	En estos momentos estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓	
26	En estos momentos estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	✓		✓		✓	
27	En estos momentos estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?	✓		✓		✓	
28	En estos momentos estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : DOBLE PRESENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓	
30	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: HILDA JAUREGUI ROMERO DNI: 07712564

Especialidad del validador: Especialista en Salud Mental y Psiquiatría

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...10 de Mayo del 2017

Dr. S. P. HILDA JAUREGUI ROMERO
 MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
 INSTITUTO DE SALUD MENTAL "DR. ANTONIO
 GARCÍA ROBERTO"
 FIRMADO DIGITALMENTE
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN								
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL								
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
17	Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución "mal trato".	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HILDA CABRIGUI ROMERO DNI: 07712504

Especialidad del validador: Especialista en Salud Mental y Psiquiatría

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Mayo del 2017

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "RO-HN"
UNIDAD MEDICO COLECTIVA
Hilda Cabrighui Romero
DRA. S.P. HILDA CABRIGUI ROMERO
CIP 10663 REG N° 32 REE N° 8471
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	✓		✓		✓		
4	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : CONTROL SOBRE EL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
6	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	✓		✓		✓		
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
10	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Tus tareas tienen sentido?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	✓		✓		✓		
14	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
17	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	✓		✓		✓		
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Confía la Dirección en que los trabajado- res hagan un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	✓		✓		✓		

21	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	✓		✓		✓	
22	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	✓		✓		✓	
23	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : COMPENSACIONES DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
25	En estos momentos estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓	
26	En estos momentos estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	✓		✓		✓	
27	En estos momentos estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el con- trato?	✓		✓		✓	
28	En estos momentos estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : DOBLE PRESENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓	
30	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfredo Chunga Elizalde DNI: 08504909

Especialidad del validador: Investigador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 03 del 2017



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN							
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
17	Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución "mal trato".	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olimario Chung Elizalde DNI: 08504909

Especialidad del validador: Investigador

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 03 del 2017

_____ 

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS								
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	✓		✓		✓		
4	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?							
DIMENSIÓN 2 : CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
6	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	✓		✓		✓		
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
10	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Tus tareas tienen sentido?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL								
13	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	✓		✓		✓		
14	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
17	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	✓		✓		✓		
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Confía la Dirección en que los trabajado- res hagan un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	✓		✓		✓		

21	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	✓		✓		✓	
22	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	✓		✓		✓	
23	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : COMPENSACIONES DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
25	En estos momentos estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓	
26	En estos momentos estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	✓		✓		✓	
27	En estos momentos estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el con- trato?	✓		✓		✓	
28	En estos momentos estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : DOBLE PRESENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓	
30	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr: Divana DANINA ROSA JINJA DNI: 069.16827

Especialidad del validador: Mgtr: Gestión y Docencia Administrativa Dra en Educación

10 de Usp del 20.17

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN	✓						
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
17	Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución "mal trato".	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA DANIA J. ROSA LINA DNI: 06916829

Especialidad del validador: Mg. Gestión y Docencia Educativa Drz en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Mayo del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS							
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	✓		✓		✓		
4	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : CONTROL SOBRE EL TRABAJO							
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
6	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	✓		✓		✓		
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
10	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Tus tareas tienen sentido?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL							
13	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	✓		✓		✓		
14	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
17	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	✓		✓		✓		
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	✓		✓		✓		

21	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	✓		✓		✓	
22	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	✓		✓		✓	
23	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4 : COMPENSACIONES DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No
25	En estos momentos estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓	
26	En estos momentos estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	✓		✓		✓	
27	En estos momentos estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el con- trato?	✓		✓		✓	
28	En estos momentos estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4 : DOBLE PRESENCIA	Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓	
30	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Marlene Mejallana Concejero DNI: 07266240

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Salud

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..10...de...03...del 2017.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN	✓						
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
17	Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución "mal trato".	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr) Mg: Marino Magallanes Commaña DNI: 07266040

Especialidad del validador: Dr en Ciencias de la Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 03 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS							
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	✓		✓		✓		
4	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : CONTROL SOBRE EL TRABAJO							
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?	✓		✓		✓		
6	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	✓		✓		✓		
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	✓		✓		✓		
10	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		
11	¿Tus tareas tienen sentido?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : APOYO SOCIAL							
13	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	✓		✓		✓		
14	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	✓		✓		✓		
17	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	✓		✓		✓		
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Confía la Dirección en que los trabajado- res hagan un buen trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	✓		✓		✓		

21	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	✓		✓		✓	
22	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	✓		✓		✓	
23	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : COMPENSACIONES DEL TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
25	En estos momentos estas preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	✓		✓		✓	
26	En estos momentos estas preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	✓		✓		✓	
27	En estos momentos estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el con- trato?	✓		✓		✓	
28	En estos momentos estas preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : DOBLE PRESENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	✓		✓		✓	
30	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Méndez Vergara DNI: 09200211

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...de... del 2017


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN							
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL							
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
17	Mi director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siento que recibo de parte de la institución "mal trato".	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Méndez Vergara DNI: 09200211

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Marzo del 2017


Firma del Experto Informante.

Anexo F. Base de datos de la muestra

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo	Apoyo social	Compensaciones en el trabajo	Doble presencia	Factores psicosociales	Desgaste emocional	Despersonalización	Realización personal	Estrés laboral
1	2	9	12	7	0	30	7	8	3	18
2	4	18	16	7	5	50	22	11	10	43
3	2	2	14	2	2	22	16	6	16	38
4	15	29	47	13	7	111	29	22	8	59
5	13	20	39	13	6	91	41	19	27	87
6	2	9	10	2	1	24	23	27	22	72
7	3	18	15	7	0	43	19	17	8	44
8	6	19	35	5	5	70	37	18	23	78
9	15	21	37	12	8	93	47	20	33	100
10	14	17	35	16	6	88	44	20	36	100
11	15	32	35	15	7	104	4	5	6	15
12	2	3	15	2	0	22	7	7	7	21
13	3	4	9	0	2	18	26	10	20	56
14	2	17	2	8	2	31	26	19	12	57
15	7	21	27	10	3	68	3	9	35	47
16	9	11	18	8	4	50	44	26	39	109
17	14	31	43	13	6	107	43	23	29	95
18	16	12	40	12	6	86	49	15	36	100
19	14	18	38	13	6	89	39	18	38	95
20	3	2	2	9	2	18	11	3	13	27
21	2	14	4	9	2	31	23	15	6	44
22	2	8	8	2	2	22	6	9	6	21

23	8	17	40	9	7	81	44	20	25	89
24	2	16	26	5	3	52	20	17	21	58
25	15	25	41	16	6	103	45	27	34	106
26	5	14	30	7	5	61	31	23	30	84
27	4	11	11	5	2	33	17	12	14	43
28	1	15	6	6	0	28	21	11	10	42
29	4	4	12	4	2	26	13	4	13	30
30	0	5	8	8	1	22	15	16	16	47
31	15	17	36	14	7	89	40	19	34	93
32	8	17	32	9	3	69	33	14	31	78
33	13	19	33	12	8	85	37	18	33	88
34	3	1	6	0	1	11	3	3	3	9
35	4	18	21	6	2	51	21	16	10	47
36	9	18	36	8	3	74	35	11	22	68
37	13	30	37	14	7	101	49	24	37	110
38	2	14	24	10	3	53	24	12	4	40
39	1	1	15	1	1	19	12	9	5	26
40	5	17	38	7	8	75	40	19	24	83
41	3	2	7	3	1	16	21	9	36	66
42	3	4	4	1	1	13	11	8	11	30
43	0	17	19	11	0	47	23	13	6	42
44	10	18	22	6	5	61	27	5	40	72
45	2	17	13	11	2	45	16	14	2	32
46	2	10	5	3	2	22	24	4	38	66
47	16	22	34	15	7	94	47	20	35	102
48	3	4	4	0	2	13	9	5	7	21
49	2	6	2	2	2	14	15	5	15	35
50	1	7	8	4	2	22	47	5	12	64

51	4	5	5	4	1	19	8	6	8	22
52	1	17	20	11	4	53	28	15	22	65
53	4	16	12	10	1	43	24	18	4	46
54	6	12	28	5	5	56	39	24	28	91
55	2	10	7	6	0	25	3	10	15	28
56	2	17	25	9	3	56	25	4	9	38
57	16	23	46	15	7	107	33	18	31	82
58	4	6	14	4	0	28	20	13	21	54
59	14	11	38	15	7	85	38	10	34	82
60	15	27	39	12	8	101	38	26	39	103
61	1	18	23	5	2	49	20	10	8	38
62	4	8	13	3	2	30	5	5	5	15
63	1	7	5	10	1	24	13	13	15	41
64	3	15	17	8	5	48	26	14	20	60
65	2	4	13	2	0	21	4	5	9	18
66	12	29	40	12	8	101	41	19	40	100
67	0	5	11	2	0	18	38	9	9	56
68	3	9	9	3	0	24	17	7	15	39
69	4	6	6	3	2	21	5	7	11	23
70	10	18	21	6	4	59	29	17	20	66
71	1	10	10	1	0	22	14	2	14	30
72	7	17	33	10	5	72	34	15	21	70
73	3	3	11	3	2	22	10	4	10	24
74	0	7	7	3	1	18	2	8	2	12
75	12	26	42	12	8	100	48	15	30	93
76	11	13	31	11	3	69	32	27	29	88
77	16	18	34	6	6	80	39	18	26	83

Anexo G. Artículo científico



Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, 2017

Angie Criss Díaz Vásquez
Angie_diva_89@hotmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en un centro hospitalario de salud mental. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 77 enfermeras que laboraron en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, durante el año 2017. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.836, en el Cuestionario valoración de los factores de riesgo psicosocial y 0.849 en el Cuestionario de estrés laboral. Los resultados hacen concluir que existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, salud.

Abstract

The investigation had as objective to determine the relationship that exists among factors of psychosocial risk that influence in the labor estrés in a hospital center of mental health. The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlational. The population was conformed by 77 nurses that work in the Institute of Mental Health Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, during the year 2017. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire.

With the purpose of determining the validity of the instrument the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.836, in the Questionnaire evaluation of the factors of psychosocial risk and 0.849 in the Questionnaire of labor estrés. The results make conclude that a exists positive correlation, to regulate ($r = 0.715$), between factors of psychosocial risk and labor estrés according to the perception of the nurses of the Institute of Mental Health Honorio Delgado - Hideyo Noguchi. According to these results, it can refer that to greater level of factors of risk bigger psychosocial labor estrés.

Keywords: Factors of psychosocial risk, labor estrés, health

Introducción

A partir de los años 80, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), tomaron en consideración los riesgos psicosociales como factor causal de diversas afecciones o trastornos que requerían control debido a su efecto nocivo en los trabajadores ya que se asumió que estos podían incidir en la salud física y mental del trabajador, aunque solo a partir del 2000 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) incorpora los factores psicosociales en sus Encuestas sobre Condiciones de Trabajo. (INSHT, 2004)

Los factores de riesgo psicosocial son “aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005, p 53).

Existen diversos factores psicosociales identificados hasta el momento, entre los que el estrés, violencia en el trabajo, acoso laboral o moobing, acoso sexual, inseguridad laboral y Burnout o desgaste profesional. Sin embargo, existen otros factores del ámbito psicosocial, como la intensidad laboral, el envejecimiento de la población trabajadora, la irregularidad de los tiempos de trabajo, el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional, también constituyen factores de riesgo importantes para la salud, aunque han sido objeto de pocos estudios. (González, Giachero y Delgado, 2012)

El estrés laboral es entendido como una interacción entre la persona y el entorno, en que la respuesta del estrés dispone al organismo para hacer frente a una demanda del que excede los recursos del individuo, originando un cambio en su estado habitual de bienestar de naturaleza compleja que afecta negativamente al sujeto. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001)

Muchas profesiones están expuestas a niveles elevados de estrés, y dentro de ellas, los del área de la salud, específicamente los médicos y enfermeras. Entre los principales factores que explican el estrés laboral en medios hospitalarios son el turno, el servicio, el enlace de turno, ausentismo, la gravedad del paciente, y supervisión por jefes de servicio. (Rodríguez, Oviedo, Vargas, Hernández y Pérez, 2009)

Como todo profesional de la salud, sobre todo las del ámbito de la salud mental, los profesionales en enfermería del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, se encuentran expuestos diversos factores de riesgo psicosocial asociados al tipo de trabajo que realizan. En vista que las acciones están protocolizadas y las acciones se guían a través de directivas específicas, el o la enfermera tiene limitadas posibilidades de hacer frente a las demandas de manera creativa y en función a sus características profesionales o personales, lo que ocasiona incremento de las tensiones psicológicas en ellos. Lo que a su vez se ve reforzado por el débil apoyo social y las limitadas compensaciones que recibe por su trabajo. En esta línea, es posible que los o las enfermas desarrollen estrés laboral debido a los actores de riesgo psicosocial expuesto.

Se considera al estrés como consecuencia de los factores de riesgo psicosocial al que están expuestas las enfermeras y no como una forma de riesgo. En la presente investigación buscará identificar aquellos factores que relacionan directamente en la manifestación de estrés laboral. Los riesgos sociales está explicada a través de la teoría Demanda-Control de Karasek y Theorell (1990), que sostiene que los principales riesgos psicosociales se encuentran en las demandas que perciben los trabajadores y el control que tienen para afrontarlas. Por otro lado, el estrés laboral, se fundamenta en la teoría Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), que señala que el estrés laboral se constituye por el desequilibrio que se produce entre el esfuerzo que se invierte y la recompensa que se recibe, resultando entre sus consecuencias enfermedades cardiovasculares, síntomas psicosomáticos y desordenes de tipo psiquiátrico. Cabe señalar, que en este estudio se asume estrés laboral como resultado final del efecto que causan los estresores, que este caso vendría a ser los riesgos psicosociales.

Metodología

El tipo de investigación fue básica porque “está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (Valderrama, 2013, p. 164). Asimismo, el diseño fue correlacional porque busca conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto específico. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolección de dos o más conjuntos de datos de

un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos”. (p. 83).

La población de esta investigación estuvo conformada por 77 enfermeras que laboran en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-HideyoNoguchi. Dado que la población es pequeña se procedió a utilizar un estudio censal; es decir, se trabajó con toda la población.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se utilizó el Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de Moncada, Llorens, Kristensen, Vega. (2005), y el Cuestionario de Estrés laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), los cuales fueron validados en el presente estudio a través del juicio de expertos y la confiabilidad fue determinada con el alfa de Cronbach, cuyos valores obtenidos fueron de 0.836 y 0.849 respectivamente. El análisis se realizó mediante la prueba Rho de Spearman.

Resultados

Tabla 1

Descripción de las variables de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	20	26,0
	Medio	24	31,2
	Alto	33	42,9
	Total	77	100,0
Estrés laboral	Bajo	13	16,9
	Medio	42	54,5
	Alto	22	28,6
	Total	77	100,0

En la tabla 1, se presenta los resultados obtenidos por las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi de la ciudad de Lima. 2017. Como se puede observar, el 42,9% de ellas perciben un nivel “Alto” de Factores psicosociales en el trabajo. Por otro lado, la mayor parte de estas enfermeras también refieren que el estrés laboral se encuentra en un nivel “Medio”.

A continuación se procede a mostrar los resultados de la comprobación de hipótesis:

H₀: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

H_G: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017.

Los resultados son:

Tabla 2

Correlación de Spearman entre riesgos psicosociales y el estrés laboral

			Factores psicosoci ales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Estrés laboral	N	77	77
		Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

En la Tabla 2 se observa que existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. De acuerdo a estos resultados, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, Lima. 2017; razón por el cual se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.

Discusión

Los resultados del análisis realizado revelan que existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. Estos resultados indican que aquellas características de las condiciones de trabajo que tienden a afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005), está relacionada a la imposibilidad de afronte de la persona con respecto a las demandas de su entorno laboral dado que percibe que dichas demandas exceden las capacidades que cree tener (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Estos resultados concuerdan con lo hallado por López, García y Pando (2014), quienes reportan en su investigación que la prevalencia del Burnout (el cual es consecuencia del estrés laboral) se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial. Si

se toma en cuenta lo referido por Beleño y Ucros (2014), quienes mencionan que los principales factores de riesgos psicosocial en el entorno de trabajo tienen que ver con el dominio de la tarea, el liderazgo y las relaciones sociales entonces es claro inferir que los niveles de estrés laboral que experimentan estos trabajadores deberá ser alto; mas aun si estos riesgos psicosociales se relaciona con la sobrecarga laboral (De Arco, 2013), y son trabajadores varones (Delgado, 2012),

Conclusión

Existe una correlación positiva, regular ($r=0.715$), entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. De acuerdo a estos resultados, se puede referir que a mayor nivel de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral.

Referencias

- Beleño, R. y Ucros, M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014*(Tesis de maestría, Universidad de la Costa CUC, Barranquilla, Colombia). Recuperada de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1>.
- De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades*(Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperada de www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf.
- Delgado, D. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*(Tesis doctoral, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, España). Recuperada de <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALUD%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1>
- González, D.; Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales*.Madrid, España: INSHT.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, USA: Basic Books.

- López, M., García, S. y Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 164-169.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Jobburnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
- OMS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*: Recuperado el 9 de Marzo de 2017 de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Rodríguez, C., Oviedo, A., Vargas, M., Hernández, V. y Pérez, M. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en Humanidades*, 10(19), 179-193.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*: Lima: BussinesSupportAneth.
- Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.