

# **UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

## **RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025**

# **TESIS**

Presentada por:

Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe

Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:  
CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

TACNA - PERÚ

2026

---

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS  
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL  
HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025**

**TESIS**

Presentada por:

LIC. YOSMELY PATRICIA COSI QUISPE

LIC. ZENAIDA HALANOCA UCHAMACO

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:  
CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Aprobado por unanimidad, ante el siguiente Jurado:



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar  
Presidenta



Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez  
Miembro



Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto  
Miembro



Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto  
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto** en mi condición de asesor acreditado por la RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°192-2024-SEP-FACS/UNJBG, de la tesis titulada: **RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025**, presentado por la Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe – Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 5 %.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la **SIMILITUD BAJA**: PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.



Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto

DNI: 04640935

Asesora



Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe

DNI: 48413275

Tesista



Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco

DNI: 72610406

Tesista



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestro creador al ser, por ser mi guía espiritual, y ser mi refugio en todo momento.

A quienes me dieron la vida, mis padres Hilario y Paulina, por ser un pilar importante en todo lo que soy, por inculcarme valores y sobre todo su apoyo moral en todo este camino. A mi hermana Flordeliz por su empatía y apoyo emocional.

Al Ing. Paul Huillca Huillca, te dedico este trabajo por tu paciencia y compañía incondicional que han sido fundamentales en todo este proceso, este logro también es tuyo, fruto de tu apoyo y del trabajo en equipo.

***Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco***

A Dios fuente de toda sabiduría y fortaleza, dedico este trabajo con humildad y gratitud, gracias Señor por haber guiado cada uno de nuestros pasos en esta etapa.

Dedico este trabajo de investigación, con profundo amor y gratitud, a mi hija Alessia Nicolle, fuente inagotable de inspiración y fortaleza. Su existencia ha sido mi mayor motivación para seguir adelante, aun en los momentos más exigentes de esta etapa académica.

A mi esposo, Jonathan Bryan, por su constante apoyo, comprensión y compañía incondicional. Gracias por creer en mí, por alentarme a seguir cuando el camino parecía difícil y por estar presente en cada paso de este proceso.

A mis hermanos: Yeny, Alan, Elizabeth, Evelin y Carolina por su respaldo emocional y por brindarme el espacio y animo necesarios para cumplir con esta meta. Este logro es también de Ustedes. Con todo mi amor y respeto.

***Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe***

## AGRADECIMIENTO

A Dios porque siempre está conmigo y siempre me dio la fortaleza en momentos que sentí cansancio.

A la Unidad de Segunda Especialidad de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, donde los docentes imparten todos sus conocimientos científicos, prácticos y experiencias cotidianas.

Finalmente, a la Asesora, Dra. Silvia Cristina Quispe Prieto por brindarnos su paciencia, su tiempo y ser una inspiración en todo este trayecto e incitarnos a concluir el presente trabajo de investigación.

***Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco***

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que me han acompañado y apoyado durante esta etapa tan significativa en mi vida.

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la fuerza, la salud, la sabiduría, y la perseverancia para culminar esta etapa académica.

A mis padres Manuel y Goyita por su amor incondicional, su apoyo constante y por enseñarme con su ejemplo, el valor del esfuerzo y la dedicación.

A mis docentes, en especial Dra. SILVIA Cristina Quispe Prieto, por su guía, sus enseñanzas y por compartir su experiencia profesional con tanta vocación y compromiso.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera contribuyeron a que hoy pueda cumplir con este objetivo, les agradezco profundamente.

***Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe***

## ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	3
1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2. OBJETIVOS.....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	9
1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:.....	10
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	10
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS.....	41
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	44
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS... ..	45
3.4. PROCEDIMIENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	51
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	51
3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS .....	51

CAPÍTULO IV DE LOS RESULTADOS.....	53
4.1. RESULTADOS.....	53
4.2. DISCUSIÓN.....	75
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS.....	104
EXPERTO N° 1.....	121
EXPERTO N° 2.....	129
EXPERTO N° 3.....	137
EXPERTO N° 4.....	145
EXPERTO N° 5.....	153

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pag.</b>
<b>TABLA N° 01A</b>	Características sociodemograficas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025 ..... 54
<b>TABLA N° 02</b>	Riesgos psicosociales del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025 ..... 57
<b>TABLA N° 03</b>	Dimensiones de los riesgos psicosociales del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025 ..... 62
<b>TABLA N° 04</b>	Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025 ..... 65
<b>TABLA N° 05</b>	Dimensiones del estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025 ..... 67
<b>TABLA N° 06</b>	Relación entre el nivel de riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del sevicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025 ..... 69
<b>TABLA N° 07</b>	Relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral del

personal de enfermería del servicio de emergencia  
del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa  
2025 .....72

## ÍNDICE DE GRAFICOS

	Pág.
<b>GRAFICO N°1A</b> Caracterización sociodemograficas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado –Arequipa 2025.....	56
<b>GRAFICO N°2</b> Riesgos psicosociales del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025.....	61
<b>GRAFICO N°3</b> Dimensiones de los riesgos psicosociales del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025 .....	64
<b>GRAFICO N° 4</b> Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025.....	66
<b>GRAFICO N° 5</b> Dimensiones del estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa 2025.....	68
<b>GRAFICO N° 6</b> Relación entre el nivel de riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del sevicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025.....	71
<b>GRAFICO N° 7</b> Relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal	

de enfermería del servicio de emergencia del Hospital	
Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025.....	74

## RESUMEN

La presente investigación determinó la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y tipo descriptivo- correlacional, seleccionando un conjunto de 120 laborantes. Se aplicó el cuestionario SUSESO/ISTAS S21 versión 3 y la escala de estrés laboral en enfermeras-NSS. Dentro de los principales resultados, se halló que, predominantemente, estuvo compuesta por personas de 25 a 35 años 49,2%, de sexo femenino 91,7%, casados 44,2%, con tiempo de servicio entre 1 a 5 años 71,7%, pertenecientes al área de emergencia, el 97,5%, contratados 74,2%, enfermeras 63,3%, sin hijos 33,3%, que ocupan la mayor parte de su tiempo libre a compartir con amigos y familiares 51,5% y atienden de 10 a 20 pacientes en un turno de 6 horas 54,5%; además, se identificó que la mayoría percibió un nivel de riesgo psicosocial poco favorable para la salud 64,2% y predominó el nivel medio de estrés laboral 67,5%. Las conclusiones señalaron la existencia de una relación positiva y significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral  $\chi^2 = 77.440$ ,  $p < .001$ , concluyendo que niveles desfavorables para la salud en cuanto a los riesgos psicosociales se relacionan con niveles altos de estrés laboral.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, estrés laboral, enfermería.

## ABSTRACT

The research study presented below was aimed at determining the relationship between psychosocial risks and occupational stress among nursing staff in the emergency department of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital in Arequipa. It was developed using a quantitative, descriptive-correlational approach, selecting a sample of 120 workers. For data collection, the SUSESO/ISTAS S21 version 3 questionnaire and the Nurse Stress Scale (NSS) were administered. Among the main findings, it was found that the sample was predominantly composed of individuals aged 25 to 35 years 49,2%, female 91,7%, married 44,2%, with 1 to 5 years of service 71,7%, working in the emergency department 97,5%, employed on contract 74,2%, nurses 63,3%, without children 33,3%, who spend most of their free time with friends and family 51,5% and attend to 10 to 20 patients per day 54,5%; additionally, it was identified that the majority perceived a psychosocial risk level unfavorable to health 64,2%. On the other hand, a moderate level of occupational stress predominated 67,5%; finally, it was determined that there is a positive and significant relationship between psychosocial risks and occupational stress ( $\chi^2 = 77.440$ ,  $p < .001$ ), concluding that health-unfavorable levels of psychosocial risks are associated with high levels of occupational stress.

**Key words:** psychosocial factors, work stress, nursing.

## INTRODUCCIÓN

La constante presión y demandas dentro del ámbito de trabajo del personal de enfermería, provocan distintos factores que inciden de modo adverso en todo aspecto sanitario a escala física y mental del trabajador, estas amenazas o circunstancias se denominan factores psicosociales, que podrían establecerse como un determinante para la presencia del estrés laboral (1).

Este último, es una afección en el personal de enfermería dentro de su entorno laboral, debido a los constantes cambios que suceden dentro de este contexto; aunque este factor es una respuesta natural del organismo, cuando las circunstancias sobrepasan las capacidades del individuo este factor se convierte en una amenaza (2).

Según los resultados de la investigación de la OMS, cada año 12,2 millones de personas fallecen a causa de enfermedades no transmisibles, es decir que no han sido causadas por una infección. Además, el tipo de trabajo más estresante es aquel en el que se tiene alta expectativa y presión, donde hay bajo apoyo y pocas posibilidades de realizar una elección (3).

Este trabajo se conforma por 4 Capítulos : El primero que presenta el planteamiento del estudio, que incluye la fundamentación, el proceso que formula el problema a investigar, los objetivos correspondientes, las

hipótesis y operacionalización. El segundo comprende los antecedentes investigativos, bases teóricas y conceptualizaciones de los términos correspondientes. El tercero posee la información del tipo de investigación, población, muestra, los instrumentos para medir las variables, el procedimiento del análisis de datos y las consideraciones éticas necesarias. Finalmente, en el cuarto capítulo se presentan y se describen los datos resultantes, la discusión, conclusiones y recomendaciones. También se presenta las referencias bibliográficas y anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Todo profesional de enfermería se encuentra expuesto a diversos riesgos mientras desempeña sus funciones, ya que conforma un grupo que mantiene interacción directa con el paciente y sus parientes. El personal de enfermería del área de emergencia resulta importante, porque implica la evaluación, estabilización, cuidados iniciales, coordinación con el equipo de atención, administración de medicamentos, el soporte multidisciplinario (4).

La OIT señala que el estrés se origina cuando existen desbalances entre las demandas que se perciben, los recursos y capacidades disponibles para afrontarlas; a nivel laboral, se da cuando las exigencias del trabajo superan o no se ajustan a cualquier requerimiento, capacidad y recurso perteneciente al laborante, o cuando el conocimiento/aptitudes del personal no se alinean con las expectativas culturales para enfrentar las exigencias de la empresa (5).

La OMS, durante 2022, reveló que el personal de salud que trabajo en las diferentes servicios, ha incrementa sus conflictos sociales de mayor amplitud que perjudican la salud mental (6); además, estadísticamente la

OIT ha revelado que el estrés laboral afecta al 30% de la población trabajadora a nivel mundial (7).

En la escala global, el estrés laboral en enfermeras varía, no obstante, se piensa que es el más recurrente. Internacionalmente, en zonas como en el oeste de Egipto con un 29,2%. En otros países, el nivel de carga de trabajo es también variable. En Etiopía, se informó un porcentaje del 37,8% y en Harar se estimó un 66,2% en Botswana se halló un 74%, el 87,4% en Delhi, el 56,5% en Eslovenia, el 75% en Irán y el 45,5% en Arabia Saudita (8).

Por otro lado, la OIT estima que las condiciones en el centro laboral y la salud de trabajadores en América Latina, están entre el 12% y el 15%, donde sienten tensión y estrés en el lugar donde se desempeñan laboralmente (9).

La OMS ha venido en las últimas décadas visibilizando la problemática del estrés laboral, señalando que en Latinoamérica no se han desarrollado investigaciones que analicen las diferencias culturales y de conducta, además de otras dificultades que generan el estrés en el campo laboral (10).

Respecto a los profesionales de salud de área de enfermería, los estresores fundamentales en su desempeño están relacionados al deceso y dolor sufrido por los pacientes, problemas con el personal médico y

otras enfermeras, escasa asistencia, una inadecuada preparación y la sobrecarga de trabajo (11)

En Latinoamérica se han desarrollado estudios que permiten reconocer la problemática vinculada al estrés en el personal de enfermería. En Ecuador (12) mostró que los enfermeros perciben escaso apoyo de su jefe de área, la inestabilidad que se asocian a estrés laboral. De forma similar, Moyano et al. en Ecuador en el 2022 (13) indicó que el 94% de los trabajadores percibían como desfavorables las exigencias psicológicas a las que estaban expuestos; mientras que Orozco et al. 2019 (14) evidenció que en Latinoamérica sugieren que los profesionales de la enfermería enfrentan una sobrecarga laboral, un aumento en la intensidad del trabajo y jornadas prolongadas, en gran parte debido a la necesidad de brindar asistencia a una elevada cantidad de personas en un tiempo reducido (14).

A nivel nacional, de acuerdo a una encuesta de Ipsos (15) el 74% de peruanos se ha sentido estresado a un punto en que tuvo la sensación de no poder lidiar con las cosas y el 70% indicó que el estrés afectó su vida cotidiana. Además, de acuerdo con una entidad especializada en salud mental del Ministerio de Salud, 25,9% de la población adulta en Lima experimenta estrés laboral alto. En regiones de la sierra Norte central del Perú, este porcentaje aumenta al 33,9% (16). Asimismo, un estudio en Trujillo realizado por Diaz y Silva en el 2022 indicaron que, el 68% de

laborantes de asistenta enfermera que laboran en un centro quirúrgico presentan una percepción de factores poco favorables en su ambiente de labores (17).

A nivel local, Villanueva (18) mostró que el personal de salud de una entidad arequipeña se expuso a riesgos psicosociales intermedios 46% y el 16% era afectado por dichos riesgos en cuanto al nivel de estrés, así también Montes (19) encontró que, en el grupo de interés a analizar, en el Servicio Médico de un hospital de Arequipa, el 76.7% presentó estrés laboral medio, asociado a estilos de vida poco saludables; además, Hanco en el 2021 (20) realizó un estudio en las profesionales egresadas una universidad pública arequipeña, en la carrera de enfermería y encontró que 82% manifestaron medio riesgo en los factores psicosociales en sus centros laborales.

Por lo tanto, el estrés laboral se va presentar con menor probabilidad en los trabajadores con conocimientos y capacidades acordes a las demandas y presiones del trabajo, ya que pueden ejercer control sobre el mismo y la forma en que lo hacen, reciben apoyo de supervisores y colegas y se les proporciona participación en las decisiones que afectan a su trabajo, por consiguiente, las condiciones psicosociales cobran relevancia (10).

Por una parte, los riesgos psicosociales implican las condiciones que inciden en el bienestar, los cuales se generan riesgos para la salud

cuando se intensifican en un modo adverso en la salud emocional, cognitiva, comportamental y fisiológica de todo personal (21).

En este sentido, se considera que los riesgos psicosociales pueden asociarse al estrés laboral, el cual, a su vez, puede dar lugar un problema de salud pública global en laborantes enfermeros, sobre todo en los grandes centros de salud, donde la enfermera se encuentra sobrecargada y no cumple el ratio de pacientes por enfermera.

En el contexto referido en el anterior párrafo, se encuentra el Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, establecimiento al que acude un promedio al mes de 2 mil 600 pacientes en emergencia (22). En el servicio de emergencia la afluencia es alta también, por lo que el grupo laborante de enfermeros está expuesto a riesgos psicosociales y gran carga de trabajo, pudiendo llevarlos a experimentar preocupación, irritabilidad y nerviosismo, lo cual impacta en sus relaciones con el entorno al tener que responder de forma rápida y eficiente ante las altas demandas laborales de los casos que se presentan, por lo que cobra relevancia el poder desarrollar la investigación.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, se evidencia que los enfermeros se encuentran expuestos a riesgos y situaciones de estrés,

por lo que, en esta investigación se buscó responder la siguiente interrogante:

¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en el año 2025?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en el año 2025.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

1. Determinar las características sociodemográficas del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.
2. Identificar los riesgos psicosociales que presenta el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.
3. Describir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

La investigación estuvo orientada a determinar si existe asociación entre los tópicos bajo observación por parte del cuerpo de enfermeros en el sector de emergencias, empleando bases teóricas y antecedentes recientes, con metodología cuantitativa e instrumentos confiables que permitieron conocer cómo se dan ambas variables en nuestro contexto para establecer el modo en que todo riesgo psicosocial incide en el estrés en el ambiente laboral.

El trabajo fue realizado porque resultan escasos los estudios que han relacionado ambas variables y más aún en enfermeros del sector de emergencias, considerándolo un área vulnerable y expuesta a múltiples factores estresores que afectan el desarrollo del trabajo y el propio bienestar del personal.

Desde una perspectiva teórica, buscó contribuir al conocimiento que se tiene sobre la relación que se manifiesta entre las variables seleccionadas, ya que este estudio se realizó en el área de emergencias; por lo que, proporcionó información sobre la percepción de los sujetos bajo análisis en el área determinada, ya que cuenta con pocos estudios.

A nivel metodológico, la investigación se desarrolló siguiendo el método científico, por lo que, empleó un diseño no experimental que ha permitido estudiar tanto riesgos psicosociales y estrés laboral, además, con el

alcance descriptivo correlacional se brindó respuesta a las preguntas planteadas; así mismo, se emplearon instrumentos que han sido adaptados y validados para medir las variables estudiadas en nuestro medio, contribuyendo a la investigación.

A nivel práctico, los resultados obtenidos pueden actuar en beneficio para la institución de estudio, tanto para los participantes como para las autoridades del hospital, quienes a partir de lo obtenido podrán promover, prevenir e intervenir tomando decisiones respecto a las manifestaciones que se presenten, con el fin de reducirlos en gran medida.

#### **1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:**

**HI:** Existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en el año 2025.

**Ho:** No existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en el año 2025.

#### **1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Las variables a utilizarse en el presente estudio son:

### **1.5.1. Variable 1**

Riesgos psicosociales

### **1.5.2. Variable 2**

Estrés laboral

## OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL DE MEDICIÓN
<b>Riesgos Psicosociales</b>	Surgen de la interacción entre los empleados, la organización empresarial y el contexto social circundante. Son capaces de influir a escala física como la mental en los trabajadores (23).	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias cuantitativas.</li> <li>Exigencias cognitivas.</li> <li>Exigencias sensoriales.</li> <li>Exigencias emocionales.</li> <li>Exigencias de esconder emociones.</li> </ul>	1-5	<b>Ordinal</b>	<b>Favorable para la salud: 00-26 puntos</b>
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Influencia.</li> <li>Control sobre el tiempo.</li> <li>Posibilidades de desarrollo.</li> <li>Sentido del trabajo.</li> <li>Integración en la empresa.</li> </ul>	6-10		<b>Poco Favorable para la salud: 27-53 puntos</b>
		Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de rol.</li> <li>Conflicto de rol.</li> <li>Calidad de liderazgo.</li> <li>Calidad de la relación con superiores.</li> <li>Calidad de relación con compañeros.</li> </ul>	11-15		

		Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estima.</li> <li>• Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato.</li> <li>• Inseguridad respecto de las características del trabajo.</li> </ul>	16-18		<b>Desfavorable para la salud: 54-80 puntos</b>
		Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación por tareas domésticas.</li> </ul>	19-20		
<b>Estrés laboral</b>	Se trata de un tipo de tensión que, debido a la carga laboral, puede tener consecuencias en la sanidad de corte físico y mental del empleado, en el personal de salud como el de enfermería existen elementos estresantes que	Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido del trabajo</li> <li>• Carga laboral</li> <li>• Rotación de horarios</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,13, 14	<b>Ordinal</b>	<b>Nivel bajo:</b> 34 – 45  <b>Nivel medio:</b> 46 – 90  <b>Nivel alto:</b> 91 – 136
		Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muerte y quejas de los pacientes</li> <li>• Falta de cooperación en las actividades</li> <li>• Sentido de responsabilidad</li> <li>• Inseguridad en el plan de trabajo</li> <li>• Apoyo emocional al paciente</li> </ul>	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27		

	pueden impactar en su bienestar (24).	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas con los compañeros tanto del área como el equipo multidisciplinario</li> <li>• Desempeño inadecuado con su rol</li> </ul>	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34		
--	---------------------------------------	--------	--	----------------------------	--	--

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### INTERNACIONALES

**Caranqui (25)**, en 2022, en Ecuador, se estableció los nexos entre los riesgos y el Burnout en el grupo de personas de interés. Siguió un modelo de análisis descriptivo correlacional, en el que se aplicó un cuestionario para cada tópico bajo estudio a 40 enfermeros. Con los hallazgos, se evidenció que 73% presentó un nivel medio en compensaciones del primer tópico y 53%, cansancio emocional alto en el segundo tópico; asimismo, se encontró una correlación positiva significativa ( $r_s=0.268$ ;  $p=0.001$ ).

**Cueva et al. (26)**, en 2023 en Ecuador, ejecutaron una indagación que se orientó a evaluar la conexión entre la calidad de vida laboral y los signos estresores. El método empleado siguió un modelo descriptivo correlacional, en la que se aplicó un cuestionario para cada variable a 217 enfermeras/os. Con los hallazgos se demostró que 61.3% presentó un nivel bajo en el primer tópico y 80.6% niveles muy altos del segundo tópico.

**Parra et al. (27)**, en 2023, en Colombia, publicaron un artículo con el propósito de describir y observar la conexión entre riesgos psicosociales

intralaborales y ausentismo en el cuerpo de enfermeros. La metodología empleada siguió un modelo descriptivo correlacional, aplicándose dos cuestionarios creados por la entidad encargada en formular políticas de salud a 144 trabajadores del área de enfermería. Los datos resultantes evidenciaron que el 77.1% presentaron un nivel alto y muy alto en riesgo psicosocial intralaboral, mientras que el 29.9% presentaron ausentismo laboral moderado; asimismo, relación significativa y positiva entre variables.

**Mejía** (28), en 2022 en Ecuador, desarrolló una investigación orientada a establecer asociación entre salario emocional y estrés laboral en los enfermeros. Se siguió un modelo de análisis descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario para cada variable a 134 enfermeras. Los resultados evidenciaron que 47.8% consideró normal el pago emocional y 31% poseía estrés moderado; asimismo, se encontró correlación significativa positiva entre las variables ( $r=1.48$ ;  $p=0.002$ ).

## **NACIONALES**

**Sosa** (29), en 2022, en Lima, desarrolló un estudio orientado a establecer los nexos que poseían los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral. A nivel metodológico, se siguió un modelo descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario por cada variable a 50 enfermeras. Los resultados evidenciaron que 72% presentaba niveles

medios del primer t3pico y 31% presentaba niveles medio del segundo; asimismo se encontr3 correlaci3n entre ambas variables.

**Roque** (30), en 2021, en Lima, ejecut3 una indagaci3n cuya finalidad se orient3 en establecer los nexos que ten3a el riesgo psicosocial con el estr3s laboral en enfermeros. Se aplic3 un cuestionario para cada variable a 106 sujetos. Con lo hallado, se demostr3 que 43% presentaba un nivel poco favorable del primer t3pico y 62.8% con nivel bajo en el segundo t3pico, encontrando una correlaci3n significativa ( $p=0.19$ ).

**Luque** (31), en 2021, en Puno, desarroll3 un trabajo investigativo con el prop3sito de establecer las asociaciones que pose3an los factores psicosociales y estr3s laboral en enfermeras. Metodol3gicamente, sigui3 un modelo de an3lisis descriptivo correlacional, en la que se aplic3 un instrumento por cada variable a 60 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el 93.33% present3 factores psicosociales moderados y 70%, estr3s medio; asimismo, se encontr3 correlaci3n significativa positiva ( $r_s = .554$ ;  $p=.000$ ).

**D3az y Silva** (32), en 2023, en Trujillo, desarrollaron una indagaci3n con la finalidad de demostrar la conexi3n que los riesgos psicosociales y nivel de estr3s ten3an sobre el equipo de enfermeros. A nivel metodol3gico, se emple3 un modelo descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario para cada variable a 25 personas del grupo femenino del

personal enfermero. Se evidenció que 68% presentaron los riesgos psicosociales poco favorables y 96% tenía estrés medio; asimismo, se encontró correlación significativa positiva entre las variables ( $r_s = 0.900$ ;  $p < 0.01$ ).

**Copari** (33), en 2020, en Tacna, desarrolló una investigación que tuvo como fin establecer el nexo entre el riesgo ocupacional y el estado psicosocial en enfermeros. Metodológicamente, siguió un modelo de análisis descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario SUSES/ISTAS a 32 sujetos. Con lo hallado se demostró que, en cuanto a los riesgos ocupacionales, el 88% presentó un nivel medio de riesgos físicos, 78% en ergonómicos, 47% en biológicos y 66% un nivel bajo de riesgo químico; mientras que, con respecto a la variable de estado psicosocial, 69% presentaron estado psicológico regular y 75%, estado social regular; asimismo, ambos tópicos analizados se correlacionaron de modo positivo ( $r=0.0445$ ).

## **LOCALES**

**Hanco** (20), en 2021, en Arequipa, desarrolló una investigación orientada a evidenciar el vínculo que poseían los factores psicosociales con estrés laboral en enfermeras. Metodológicamente, fue descriptivo correlacional. Se verificó que 82% presentaba un riesgo medio, mientras que el 58% presentaba nivel escaso de estrés, asimismo se encontró correlación positiva entre las variables ( $r_s=.602$ ).

**Castillo** (34), en 2023, en Arequipa, desarrolló una investigación cuyo fin se orientó a señalar la conexión presente en los factores psicosociales con el estrés. A nivel metodológico, siguió un modelo de análisis descriptivo correlacional. Los resultados evidenciaron a 34.8% con factores psicosociales bajos, mientras que un 34.8% presentó nivel medio de estrés laboral, asimismo se encontró correlación positiva ( $r_s = 0.933$ ).

**Pacheco y Zúñiga** (35), en 2023 en Arequipa, desarrollaron un trabajo investigativo que se orientó a establecer asociación entre el estrés laboral y síndrome de burnout en laborantes del sector enfermero. Siguieron un modelo de análisis descriptivo correlacional, en la que se aplicó un listado de interrogantes de OIT/OMS y un inventario de burnout. Con lo hallado, se demostró que 85.7% presentó estrés laboral bajo; 82.9%, Burnout medio y correlación significativa positiva.

**Chambi y Tito** (36), en 2020 establecieron el vínculo entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral enfermero. Metodológicamente, se empleó un modelo descriptivo correlacional. Los resultados evidenciaron que 68% presentó riesgo psicosocial medio y 64.1%, desempeño laboral regular; asimismo, se encontró correlación significativa entre las variables ( $p=0.038$ ).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Riesgos psicosociales**

Estos se originan a partir de la relación entre los empleados y la organización de la empresa, así como entre los empleados y su entorno social. Esto incluye las relaciones con colegas, clientes, usuarios de los servicios de la empresa, u otras relaciones que surjan durante la prestación de servicios por cuenta de otra persona (37).

Así, la OIT los define como toda interacción entre el ambiente del centro de labores y factores externos, según las percepciones y experiencia del individuo, pueden afectar la sanidad, el desenvolvimiento y satisfacción laborales (37).

Las relaciones entre el contexto laboral, los trabajos profesionales, el entorno organizacional y las habilidades, requerimientos y valores del empleado, junto con factores personales ajenos al trabajo, impactan en la vida en el trabajo. Estos encuentros pueden provocar reacciones fisiológicas (tales como respuestas neuroendocrinas), emocionales (experimentando ansiedad, tristeza, desconexión, falta de interés), cognitivas (limitación en la percepción, concentración, creatividad y decisiones) y conductuales (consumo excesivo de drogas legales e ilegales, comportamiento violento o asunción de riesgos no justificados) (38).

Si bien estos riesgos no perjudican la sanidad del trabajador, tienen el potencial de hacerlo. Los riesgos psicosociales se consideran crónicos y representan carga que deriva en agotamiento (38).

En síntesis, los riesgos psicosociales, dentro del entorno laboral, pueden describirse como una agrupación de condiciones perjudiciales para la vida mental e individual; que pueden considerar la saturación de tareas, las demandas emocionales que pueden ser de alta intensidad, condiciones de trabajo inadecuadas que resultan muy exigentes, el ineficiente trabajo en equipo y el apoyo considerado insuficiente por parte de los compañeros de trabajo (39).

### **Dimensiones de riesgos psicosociales**

El SUSESO/ISTAS21 tiene como propósito medir el riesgo psicosocial laboral y hacer un trabajo de prevención de este riesgo en las empresas.

Asimismo, el cuestionario mide sus dimensiones (40):

- **Exigencias psicológicas en el trabajo**

Hace referencias a las demandas psicológicas (cantidad de trabajo), autonomía laboral, combinación de trabajo y responsabilidades domésticas, apoyo social y liderazgo efectivo, el trato recibido en el trabajo y la preocupación por el futuro laboral (41).

Además, evalúa las demandas cualitativas y cuantitativas que puedan encontrarse dentro del entorno laboral, incluye el equilibrio emocional que posee el individuo y la gestión del estrés dentro de su entorno laboral, asimismo, considera factores como ser capaz de efectuar decisiones difíciles, la necesidad de lograr gestionar las emociones dentro del entorno laboral y el agotamiento emocional padecido en todo espacio de labor (39).

- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

Evalúa el grado de independencia del empleado (aptitudes para decidir sobre su horario, iniciativa y calidad de su desempeño) (42).

Esta dimensión, a su vez mide la autonomía y la capacidad del individuo para desarrollar habilidades dentro de su entorno laboral, que ayuden en el desempeño de sus tareas (39).

- **Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo**

La dimensión modeladora tiene el deber de ejercer influencia sobre los efectos de las dos dimensiones que la preceden, además de incorporar componentes relacionados con el liderazgo (42).

Sumado a ello, incluye la asistencia de corte social adquirida y la calidad de liderazgo que percibe el individuo, esta dimensión se refiere a la cooperación y apoyo que un colaborador recibe por parte

de su entorno laboral, incluyendo el respaldo de sus superiores, la colaboración por parte de sus compañeros, la capacidad de los directivos de resolver los problemas, también puede considerarse algún tipo de reconocimiento que el individuo pueda recibir por parte de su entorno laboral (39).

- **Compensaciones**

Se trata de toda retribución que la empresa otorga a sus empleados, incluyendo sueldo, incentivos y prestaciones, como forma de compensación por su trabajo. Estas compensaciones pueden ser de dos tipos: monetarias (tangibles o extrínsecas) y no monetarias (intangibles o intrínsecas), y son importantes en la motivación y satisfacción de los empleados (43).

Asimismo, se evalúa todo balance que se ha establecido entre esfuerzo y recompensa, también describe el nivel de satisfacción y realización que un individuo puede llegar a recibir en su trabajo, considera la oportunidad que encuentra para poder desarrollarse y crecer dentro de su trabajo; además, se puede considerar el sentido de pertenencia que el colaborador mantiene y la comprensión clara de sus responsabilidades (39).

- **Doble presencia**

Se evalúa el nivel de preocupación por completar las labores del hogar, además de las responsabilidades laborales; se compara con lo que se conoce como la interferencia trabajo-familia (42).

Esta dimensión hace referencia al equilibrio demanda laboral-responsabilidad dentro del hogar que mantiene el individuo, incluye la predisposición de pensar en asuntos familiares mientras se cumple el horario laboral y la necesidad de estar atento tanto en el trabajo como en las situaciones urgentes que puedan pasar en el hogar (39).

### **Factores de riesgo psicosocial**

Son aquellas circunstancias en la organización laboral que pueden impactar adversamente en la sanidad del cuerpo de enfermeros, pudiendo menoscabar su bienestar y salud de manera negativa (44).

La forma en que se trabaja y se estructura laboralmente repercutiría en la sanidad individual a través de procesos mentales y físicos, como los fenómenos estresantes (45).

Se pueden identificar como condiciones peligrosas a toda carga de trabajo que supera la capacidad del trabajador, escaso manejo del trabajo, las jornadas laborales que exceden lo establecido por la ley sin pausas o descansos, la rotación constante de turnos, la interferencia en

las relaciones familiares y laborales, así como el liderazgo negativo y las relaciones sociales desfavorables con el jefe inmediato y los compañeros de trabajo (46).

Las condiciones laborales, la organización del trabajo y las relaciones interpersonales laborales o Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), son factores que se pueden clasificar en base a: condiciones laborales (salario bajo, liderazgo deficiente, falta de sostenibilidad, condiciones de trabajo deficientes), organización del trabajo (falta de control sobre el trabajo, alta demanda de trabajo, escasa participación en decisiones, desequilibrio en las recompensas o compensación inadecuada, desequilibrio entre trabajo y vida familiar o doble presencia, horarios laborales inadecuados, trabajo por turnos) y relaciones (falta de apoyo social, acoso psicológico y sexual, conflictos interpersonales) (47).

Estos pueden estar asociados con problemas en la confiabilidad, disponibilidad, idoneidad, mantenimiento, reparación de los equipos y las instalaciones. También abarcan la escasez de diversidad y la realización de tareas cortas, trabajos fragmentados o sin sentido, subutilización de habilidades, alta incertidumbre, exceso o insuficiencia de carga laboral, poco control del ritmo, altos niveles de presión temporal, trabajo por turnos, horarios rígidos, horarios impredecibles, jornadas extensas o que limitan la vida social (44).

## **Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo**

La OIT clasifica en dos áreas (44):

### **Contenido del trabajo**

- Dificultades vinculadas a la confiabilidad, la adecuación, la disponibilidad, así como el mantenimiento o la reparación de los equipos y las infraestructuras.
- La carencia de variedad y la duración limitada de los ciclos laborales, junto con la fragmentación de tareas carentes de significado, la subutilización de habilidades y la elevada incertidumbre.
- Problemas de exceso o escasez de tareas, cuidado de gestión del ritmo y elevados niveles de estrés vinculados al tiempo.
- Trabajo que implica trabajar en horarios rotativos que son rígidos, impredecibles o largos, lo cual dificulta la posibilidad de disfrutar de una vida social.

### **Contexto del trabajo**

- Falta de comunicación efectiva, respaldo limitado para solucionar inconvenientes y crecer a nivel personal, y ausencia de claridad en los propósitos organizacionales.

- Dudas y tensiones en las tareas asignadas y la supervisión de colegas.
- Estancamiento profesional, falta de confianza, ascensos desequilibrados, sueldos bajos, incertidumbre en el trabajo, escasa valoración social de la mano de obra realizada.
- Poca implicación en las decisiones y escasa autonomía en las labores.
- Vivir en soledad, tener poco contacto con los jefes, enfrentarse a problemas con compañeros, carecer de respaldo social.

### **Riesgos psicosociales en enfermería del servicio de emergencias**

El tipo de gestión en las organizaciones de salud y las condiciones de corte psicosocial afectarían negativamente la salud de sus profesionales; ya que, demandas de trabajo cognitivo y emocional altas, el ocultamiento de emociones y el ritmo de trabajo forman parte de la vida cotidiana de la profesión de enfermería durante el cuidado y asistencia al paciente; en un entorno psicosocial preocupante, las elevadas exigencias psicológicas y emocionales incrementan los niveles de estrés de estos profesionales. (48)

En particular, las enfermeras se enfrentan a riesgos psicosociales específicos que afectarían su bienestar personal y la calidad de asistencia otorgada a los pacientes; estos riesgos incluyen la sobrecarga de tareas,

problemas de rol, la falta de responsabilidades claramente definidas, el acoso laboral y el insuficiente apoyo organizacional (39). El equipo enfermero enfrenta riesgos psicosociales laborales que pueden desencadenar problemas de ansiedad, alteraciones en el sueño, estrés intenso y dificultades de adaptación (46).

La enfermería se ve especialmente afectada por las condiciones referidas, ya que múltiples factores de corte laboral generan demandas en los profesionales. Estas condiciones incluyen la confrontación constante con eventos trágicos, la interacción con familiares, balance trabajo-vida personal y la falta de reconocimiento (38).

Estos trabajadores realizan tareas que conllevan un alto nivel de exposición, en condiciones de alta demanda y están expuestos a riesgos laborales relacionados con la diversidad de actividades que realizan, las cuales están condicionadas a largas jornadas laborales, ritmo de trabajo, sobrecarga laboral y exigencias emocionales. Esto puede provocar agotamiento físico y mental, así como graves consecuencias para su salud (49).

Estas situaciones se ven agravadas por las tareas rutinarias, escasez de personal que obliga a ejercer tareas que no son propias de la enfermería y deja poco tiempo para otras actividades que sí lo son (38).

Por lo tanto, influyen directamente en la sanidad mental del personal de enfermería y pueden afectar su práctica profesional, así como en la calidad de asistencia dada; varios estudios recientes destacan cómo afectan negativamente. Asimismo, se ha descubierto que situaciones como el cansancio, la carga laboral excesiva y la carencia de respaldo por parte de la empresa están vinculadas con niveles elevados de tensión y signos de ansiedad y tristeza (39). En el ámbito de la enfermería, la motivación y el respaldo de la comunidad son elementos que brindan protección frente a posibles trastornos mentales derivados del entorno laboral (48).

## **Estrés**

La detección temprana del estrés es crucial, ya que no solo impacta al individuo, sino también a la productividad de la organización y del país en su conjunto. En la actualidad, es difícil encontrar una ocupación o profesión que no conlleve estrés debido a las demandas y la rapidez con las que las personas deben trabajar (50).

También es definido como la reacción fisiológica del organismo ante circunstancias percibidas como amenazas o que implican una mayor exigencia. Ante estas condiciones, se activan los mecanismos de protección a fin de enfrentar determinada situación (51).

Del mismo modo, son las reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que resultan de situaciones o elementos estresantes presentes en su entorno. Esto incluye la presión, quejas, demandas y otros factores. Este se manifiesta como nerviosismo, ansiedad o tensión física cuando una persona siente que las demandas que enfrenta son más altas para manejarlas (52).

El estrés se refiere a cualquier factor interno o externo que dificulte la adaptación y provoque un esfuerzo adicional por parte de la persona para mantener un equilibrio tanto internamente como con su entorno externo (50).

### **Estrés laboral**

Una respuesta adaptativa se refiere a la reacción personal de un empleado hacia una situación laboral, la cual puede ser percibida y valorada como un desafío positivo o amenazante, dependiendo de la relación entre actividades en el trabajo y los elementos a disposición para manejarla (52).

Este tipo de estrés puede desencadenar efectos físicos y psicológicos en cada sujeto, incluyendo cambios en la percepción, respuestas emocionales, apreciación primaria y secundaria, y respuestas de afrontamiento (50).

El estrés laboral es una alteración que responde al ambiente individual que representan un desafío (estresor); que puede generar una respuesta positivo o negativo (53).

Del mismo modo, este término es una situación en la que un individuo se encuentra ante una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que quiere y cuyo resultado se considera incierto e importante. Este provoca reacciones negativas, tanto físicas como emocionales, en cuanto las demandas laborales superen las habilidades, recursos o necesidades del trabajador, pudiendo desencadenar enfermedades tanto psicológicas como físicas (52).

Por lo tanto, resulta ser una enfermedad peligrosa que afecta, causando todo tipo de reacción de corte emocional, cognitivo, fisiológico y comportamental para dar frente a eventos de exigencia en el trabajo que sobrepasan los recursos personales y laborales. Por lo tanto, es crucial detectarlo temprano para prevenir sus efectos a largo plazo y utilizar estrategias de afrontamiento efectivas (53).

### **Dimensiones del estrés laboral**

La Escala de Estrés de Enfermería – NSS de Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, tuvo por propósito la medición de la frecuencia donde situaciones son tomadas como estresantes por los profesionales del área

de salud. Asimismo, esta escala mide las dimensiones del estrés laboral (54):

- **Física**

Hace referencia a los factores del entorno natural en el espacio de labores que pueden afectar negativamente la salud, ya sea tal como se presentan o modificados por el proceso de producción. Esto incluye la iluminación, el ruido, la temperatura, los recursos físicos y materiales. Estos elementos de infraestructura tienen un impacto directo o indirecto en el ambiente de trabajo y facilitan el desarrollo de las tareas diarias. Los empleados se preocupan por su entorno laboral para garantizar su comodidad personal y poder desempeñar su trabajo de manera efectiva, asegurando la distribución adecuada de espacios, mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicios, así como condiciones de comodidad (55).

- **Psicológica**

Se trata de un conjunto de respuestas mentales, expresiones de corte emocional y comportamientos distinguidos por su duración corta, progreso rápido y pronósticos favorables. Sus síntomas incluyen ansiedad y tristeza, surgen como respuesta a situaciones de tensión (56).

- **Social**

Las relaciones interpersonales son esenciales para el desarrollo completo de una persona. A través de ellas, el individuo recibe apoyo y refuerzo social, lo que facilita su adaptación al entorno inmediato. Por otro lado, su ausencia lleva al rechazo, el aislamiento y, en última instancia, la reducción de la calidad de vida (55).

### **Factores del estrés laboral**

La estructura organizativa, el entorno laboral y otros factores predisponen a los enfermeros al estrés ocupacional. El trabajo diario incluye lidiar con situaciones difíciles, sufrir daños físicos y mentales, tener relaciones conflictivas, trabajar por turnos, enfrentar demandas emocionales y mentales altas, un ritmo acelerado y el peligro de cometer errores o experimentar pérdidas. Todo esto impacta a escala mental en el personal y afecta la atención que brindan (57).

Los estudios muestran que hay varias condiciones riesgosas que generan el estrés laboral. Al igual que en el burnout, estos factores pueden dividirse en características personales y demográficas propias en las características de la organización del trabajo en la unidad (58).

## **Causas del estrés laboral**

Sus principales causas se vinculan a la sobrecarga de tareas, la falta de apoyo de la organización, el desorden organizacional, intercambio comunicacional no adecuado, las relaciones sociales, la dinámica laboral, los modos de administración y escasa claridad en el rol. También influyen el ambiente laboral, los horarios extensos, poco personal y condiciones de corte físico en los que se realiza el trabajo. Estos factores afectan principalmente al sector terciario, donde trabajan profesionales de la salud, ejecutivos, docentes, trabajadores administrativos, entre otros (53).

El estrés puede ser desencadenado por una variedad de factores, siendo los más comunes los siguientes: Estar abrumado por múltiples tareas en el ámbito laboral, exceso de trabajo, dificultades en la comunicación con colegas, entorno laboral poco satisfactorio. Estos elementos impactan a los individuos de diversas formas; Hay quienes logran lidiar con una elevada carga laboral, pero les resulta difícil asumir una gran responsabilidad, mientras que otros destacan en situaciones de alta. También hay quienes pueden evitar verse afectados por un ambiente laboral negativo, mientras que para otros esa situación puede resultar insoportable (59).

Diversos estudios han demostrado que los enfermeros enfrentan un estrés intenso debido a conflictos con médicos, colegas, pacientes o sus familiares, así como con supervisores; adicionalmente, el fallecimiento y el

sufrimiento de los pacientes, junto con los olores y sonidos del entorno laboral y el temor a la propagación de enfermedades infecciosas, contribuyen al trauma mental; también se observa una falta de tiempo para la familia, el descanso y el ocio, por otro lado, la remuneración inadecuada y el aumento de la carga de trabajo son las principales causas de su insatisfacción laboral (60).

### **Consecuencias del estrés laboral**

La presencia en situaciones estresantes conlleva consecuencias tanto a nivel individual como en el ámbito laboral, manifestándose en afecciones físicas como enfermedades del corazón, dolores de cabeza y trastornos en el sistema musculoesquelético, además de desórdenes mentales como depresión, ansiedad, despersonalización y alteraciones en el descanso. Los eventos traumáticos en el trabajo pueden provocar problemas cognitivos, dificultades para preservar balance en la vida laboral con la individual, llevándolo al consumo de tabaco, alcohol y drogas. El estrés laboral también está asociado con trastornos del sueño, problemas intestinales, malestar musculoesquelético, alteraciones psicológicas, entre otros (53).

Al enfrentar situaciones estresantes de forma temporal, es común sentir ansiedad, nerviosismo, falta de concentración, inquietud y tensión. Si el incremento o la prolongación del estrés pueden desencadenar otros

impactos tanto físicos como emocionales. A partir de la óptica de quien lo sufre, el estrés en el trabajo puede desencadenar enfermedades y trastornos, afectar la capacidad motora y cognitiva, generar una amplia gama de problemas, desde trastornos inmunológicos hasta sexuales y desequilibrios psicológicos (59).

Las variables que más influyen en el estrés están relacionadas con una calidad deficiente del trabajo y de la organización: imposibilidad de completar las tareas a tiempo, realización de tareas innecesarias o contrarias a los principios personales, poca relevancia de la empresa para sus empleados, e interferencia con la vida privada; además, se observa que una menor responsabilidad en el trabajo se asocia a un menor riesgo de estrés, estas variables pueden prevenirse en los lugares de trabajo, ya que dependen en gran medida de la organización del trabajo establecida por el empleador (61).

Este fenómeno conduce al abandono del empleo, conflictos entre colegas, problemas de salud, insatisfacción en el trabajo, poca creatividad, baja satisfacción profesional, decisiones correctas y oportunas en calidad reducida, sentimientos de inadecuación y depresión, desagrado y agotamiento laboral, disminución de la energía y eficiencia en el trabajo (62).

## **Estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia**

El ámbito de la salud, especialmente los profesionales de enfermería, a menudo se ven considerablemente afectados por este problema. Se estima que entre los tres y cinco años después de la graduación, una de cada cinco enfermeras experimentará estrés alto en el trabajo, lo que en algunos casos puede llevar al abandono de la profesión (63).

Es fundamental resaltar que la presión y las demandas profesionales son situaciones frecuentes de estrés laboral para el enfermero, como lo demuestran los estudios citados, donde predomina el estrés medio (54). El estrés laboral puede impactar en lo personal y en su desenvolvimiento en el centro de labores, en individuos que trabajan directamente con vidas humanas, es particularmente importante, ya que pueden ofrecer servicios más efectivos cuando disfrutan de un mejor bienestar; además, se encuentran en constante contacto con los pacientes, y muchos factores pueden generar un estrés considerable en ellos (62).

La organización del trabajo es una fuente de estrés debido a la rígida estructura organizativa de los servicios sanitarios; en los hospitales, la alta demanda, el ritmo de trabajo, la baja autonomía y la necesidad de realizar jornadas dobles debido al salario mínimo bajo afectan la vida de los trabajadores, llevándolos al síndrome de burnout (48).

Esto subraya lo importante que es instaurar medidas para el correcto manejo de eventos estresantes y promover un entorno laboral favorable que contribuya a la sanidad de los laborantes, también se debe tomar en cuenta que el nivel de organización en el trabajo puede influir en el estrés percibido por los enfermeros; por lo tanto, es necesario continuar investigando y desarrollando estrategias de apoyo y mejoras en la organización del trabajo para fomentar un ambiente laboral saludable y disminuyendo el estrés en los enfermeros (54).

### **2.3.2. TEORÍA MODELO DE SISTEMAS DE BETTY NEWMAN**

Este modelo adopta una perspectiva filosófica holística con el objetivo de fomentar el bienestar; los conceptos de este modelo pueden aplicarse de manera interdisciplinaria, multidisciplinaria o transdisciplinaria, abarcando diversas culturas. La teoría de Newman utiliza un enfoque sistémico centrado en las necesidades humanas de protección y alivio del estrés (64).

El modelo propone que la salud es cambiante y depende de la persona y su entorno. Cuando este equilibrio se ve afectado, las defensas del organismo se debilitan, lo que puede manifestarse como enfermedad. Se considera al individuo un sistema interactivo contestatario a factores estresantes del ambiente, tanto internos como externos. Debido a la naturaleza cambiante y dinámica de cada individuo, que se ve

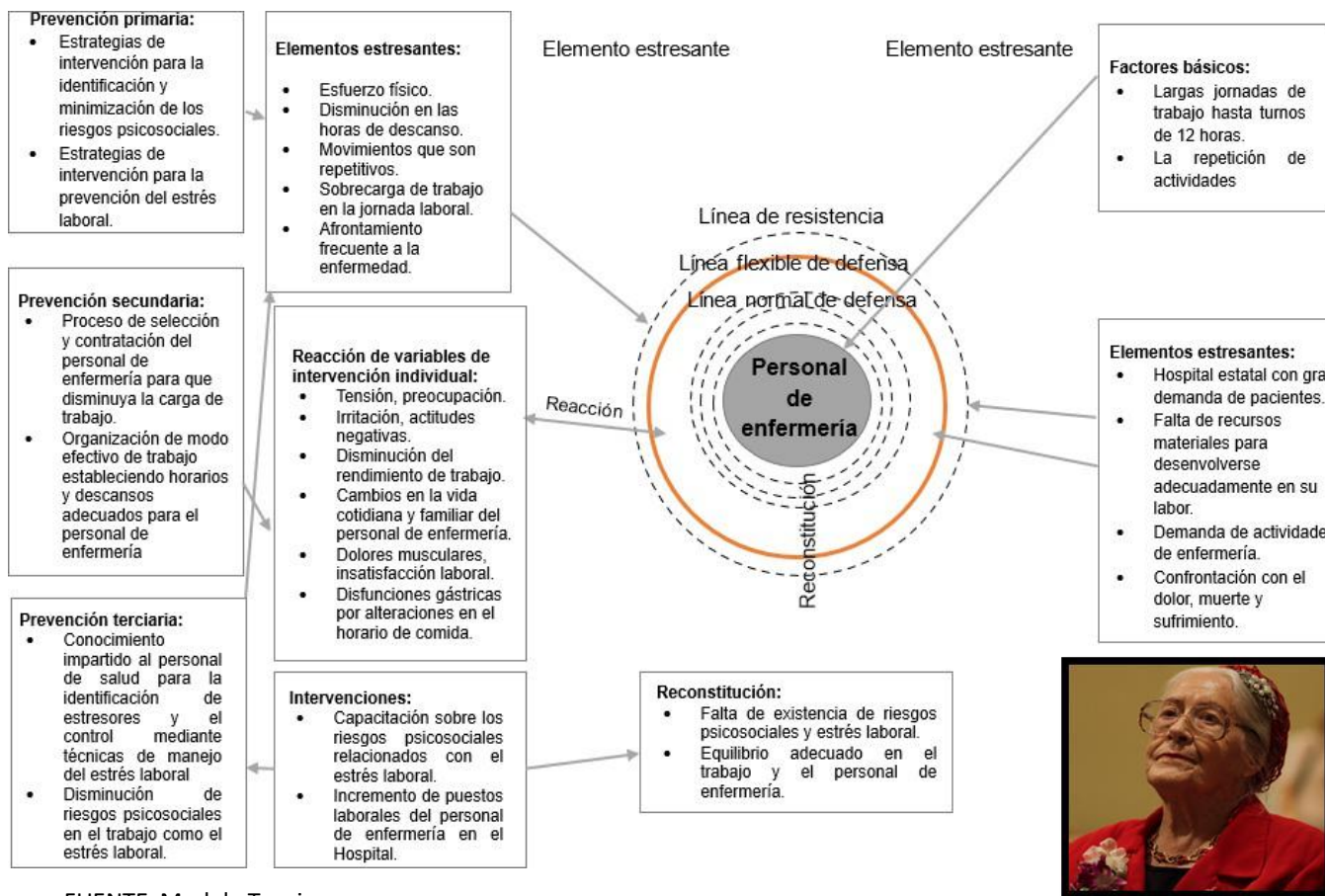
influenciada por la interacción con el entorno, si las necesidades de salud no se satisfacen, se reduce su bienestar subjetivo (65).

Subrayó la importancia del equilibrio dinámico en las personas, el cual las enfermeras pueden lograr mediante la identificación de problemas, el establecimiento de metas compartidas y el uso del concepto de prevención como intervención; a través de esta teoría se incorporó el pensamiento sistémico, permitiendo así comprender la conexión entre diferentes aspectos del sistema (64).

La salud humana depende en gran medida de mantener un equilibrio con el entorno. Al lograr este equilibrio, se promueve un ambiente armonioso que favorece un buen funcionamiento de la salud, incluyendo la reducción de factores estresores del entorno, lo que crea un ambiente agradable y familiar (66).

El enfoque sistémico se aplica en la evaluación del paciente, en el análisis de las variables importantes que afectan su equilibrio y en la determinación de las intervenciones de enfermería necesarias para mantener dicho equilibrio; en síntesis, esta teoría se fundamenta en una visión multidimensional de los seres humanos, las familias, los grupos y las comunidades, que interactúan de forma continua con estresores ambientales, por lo tanto, este modelo incluye dos elementos: el estrés y la reacción a este (64).

**FIGURA 1. Modelo teórico de Betty Newman**



FUENTE: Modelo Teorico  
AUTOR: Betty Newman

### 2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

**Emergencia:** Se trata de una circunstancia de extrema gravedad que arriesga la vida del paciente y exige una intervención inmediata para evitar consecuencias severas, oleadas de manera abrupta a raíz de accidentes y fenómenos naturales (67).

**Enfermería:** Actividad que consiste en la atención de pacientes, además del desarrollo de otras tareas, como la prevención de enfermedades, siguiendo pautas clínicas (68).

**Estrés:** Respuesta psicológica en cuanto los recursos disponibles no son suficientes a fin de enfrentar demandas del entorno. Puede generar efectos nuevos en el individuo cuando se enfrenta a metas que ponen en riesgo su posición social y laboral sin las condiciones adecuadas, lo que puede provocar desequilibrios sanitarios a escala física y mental (69).

**Estrés laboral:** Se entiende como la existencia de condiciones de corte psicosocial riesgoso que poseen una probabilidad elevada de afectar de manera importante la salud de los empleados (51).

**Hospitalización:** Es todo ingreso en un hospital para recibir asistencia médica o médico quirúrgica que suponga, al menos, pasar una noche en el mismo o tener una cama asignada (70).

**Paciente:** Es el individuo que busca atención o recibe cuidados de salud debido a enfermedades o lesiones, en busca de mejorar su bienestar,

para prevenir padecimientos o recibir diagnósticos respecto a su sanidad (71).

**Riesgo:** Se trata de la unión entre la posibilidad de que ocurra un suceso y sus impactos desfavorables. Está conformado por la amenaza y la vulnerabilidad, son los elementos que lo integran (72).

**Riesgos psicosociales:** La relación entre la labor desempeñada, el ambiente de trabajo y la estructura organizativa, en conjunto con las habilidades, requerimientos, cultura y bagaje del empleado, puede tener un impacto en el bienestar, el desenvolvimiento y la satisfacción en el trabajo a través de las percepciones y vivencias (45).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Enfoque**

Según Hernandez y Mendoza (2023) La presente investigación es cuantitativa, debido a que la investigación parte mediante preguntas y objetivos , donde se analizan las mediciones que se vayan a obtener utilizando un proceso estadístico, extrayéndose de ahí las respectivas conclusiones (73)

##### **3.1.2. Tipo de Investigación**

Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la investigación. (2023).Es de tipo básica, y descriptiva-correlacional, porque proporcionó información y correlacional, ya que se asociaron dos variables, que fueron representadas por un coeficiente de correlación, mediante una representación de números que midieron la fuerza y dirección de las variables, determinando si puede ser positiva o negativa.(73).

##### **3.1.3. Método**

Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la investigación. (2023),Esta indagación usó un método deductivo, debido a que se parte de la teoría de la cual se hacen hipótesis que el investigador va a someter a prueba, siendo de lo general a lo particular (73).

### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **POBLACIÓN**

La población estuvo conformada por 120 personas del personal de enfermería, entre ellos 44 técnicos de enfermería y 76 enfermeros, del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado, ubicado en la Av. Daniel Alcides Carreón 505, Cercado de Arequipa, provincia y departamento de Arequipa, Perú.

#### **MUESTRA**

Se trabajó con el 100% del grupo anterior, por lo que fue una población censal en la que no hubo una muestra.

#### **a) CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Enfermeros y técnicos de enfermería perteneciente al servicio de emergencia.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que firme el consentimiento informado.
- Enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de emergencia que completa los dos instrumentos.

#### **b) CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Enfermeros y técnicos de enfermería que no pertenezcan al servicio de emergencia.

- Enfermeros y técnicos de enfermería que no firme el consentimiento informado.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que se encuentra de vacaciones o licencia por enfermedad o maternidad.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que no complete alguno de los instrumentos.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que no desee participar en el estudio.

### **3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO SUSESO/ /ISTAS21 VERSION 3**

Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizará será el cuestionario SUSESO/ /ISTAS21 VERSION 3, el cual fue elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Chile (23) y fue adaptada a nuestro medio por Díaz y Silva (32) en el año 2022. Este mide los Riesgos psicosociales, Consta de 20 ítems, cuyas dimensiones son

- Exigencias psicológicas en el trabajo
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo
- Compensaciones

- Doble presencia

El cuestionario mide la identificación de los factores, condiciones o entornos laborales que provocan efectos de perspectiva emocional, física, conductual y cognitiva., su administración puede ser individual o colectiva y tiene una duración aproximada entre 5 y 10 minutos. Se completa mediante escala Likert con cinco valores que van desde 0= nunca, 1= solo algunas pocas, 2=algunas veces, 3= mayoría de las veces, 4= siempre. La calificación es resultado de la suma de la puntuación directa obtenida en cada ítem del cuestionario, para evaluar la variable se considera la escala siguiente:

- Favorable para la salud si la puntuación es 00 o igual a 26.
- Poco Favorable para la salud si va de 27 a 53 puntos.
- Desfavorable para la salud si va de 54 a 80 puntos.

## **VALIDEZ**

Para este proceso se buscó a 5 expertos en el tema de la investigación. se presentó los instrumentos: validación de juicio de experto del instrumento de investigación y validación de juicio de experto de contenido del instrumento por ítems; a cada experto para la validación del instrumento de riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado

## **VALIDEZ DE CONTENIDO**

La validez fue determinada por Alvarado et al. (74), en población chilena, quienes realizaron un estudio en el cual convocaron a un taller 26 expertos de distintas instituciones, donde los autores del instrumento ISTAS 21 participaron a través de una llamada virtual; los expertos decidieron que se debían mantener las mismas dimensiones y subdimensiones, añadiendo 7 preguntas (en 6 subdimensiones) y modificando el lenguaje en 28 preguntas (dentro de las 14 subdimensiones); respecto a la validez de constructo, cinco dimensiones pudieron ser confirmadas por análisis factorial, en el análisis test-retest todas las correlaciones (prueba de Spearman) mostraron que cada uno de los ítems está asociado positiva y significativamente ( $p < 0,05$ ) con sus respectivas dimensiones y subdimensiones, del mismo modo también se obtuvo que todas las subdimensiones tuvieron una asociación positiva significativa ( $p < 0,05$ ) con sus dimensiones correspondientes.

En contexto peruano la validez fue establecida por Diaz y Silva (32), con el juicio de expertos (3), determinando que el instrumento presentaba una correcta redacción, claridad y presentación.

### **Confiabilidad:**

Alvarado et al. (74) mediante un análisis de la fiabilidad test-retest con la aplicación del cuestionario y una segunda aplicación, obtuvo que todas

las correlaciones entre el test y el retest fueron elevadas ( $r$  entre 0,661 y 0,730), positivas y estadísticamente significativas. Además, todas las dimensiones y subdimensiones tuvieron como resultado un  $p < 0,001$ , concluyendo que el cuestionario presentaba buena estabilidad y fiabilidad (74).

En la adaptación peruana Díaz y Silva (32), aplicó el cuestionario con un examen piloto a 10 enfermeros determinando su confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,84 para su posterior aplicación.

Asimismo, para esta investigación, se realizó un nuevo cálculo con un examen piloto con 20 enfermeras, obteniéndose un alfa de .738, mostrando una consistencia interna aceptable del instrumento (VER ANEXO 08).

## **INSTRUMENTO 2: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS**

Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue la Escala de Estrés laboral de Enfermería-NSS, de Gray y Anderson (24) en el año 1998 en Estados Unidos y fue adaptada a nuestro medio por Andrade (75) en el año 2019.

Consta de 34 ítems, cuyas dimensiones son:

- Física

- Psicológica
- Social

La escala tiene como objetivo medir el estrés en el medio laboral, su administración es individual o colectiva y tienen una duración 10 minutos aproximadamente. Se completa mediante escala Likert con cuatro valores que van desde 1= nunca, 2= algunas veces, 3= frecuentemente, 4 = muy frecuentemente. La calificación es resultado de la suma de lo obtenido en cada ítem del cuestionario, se evalúa la variable con la escala siguiente:

- Nivel bajo de estrés si la puntuación es menor o igual a 45.
- Nivel medio de estrés si va de 46 a 90.
- Nivel alto de estrés si va de 91 a 136.

**Validez:**

La validez fue realizada por Gray y Anderson (24), cuando crearon el instrumento, mediante un muestreo simple de 122 enfermeros, la validez del constructo de la NSS estuvo sustentada por el coeficiente de correlación entre esta escala y la “Escala de ansiedad (IPAT)” en la ansiedad (0,39,  $p < 0,01$ ) y la ansiedad de estado (0,35,  $p < 0,01$ ) y la satisfacción laboral según lo indicado por la Subescala de Trabajo del Índice de Descripción del Trabajo (-0,15,  $p < 0,06$ ). Con respecto, al análisis de varianza bidireccional se encontró que las enfermeras registradas tenían las puntuaciones de estrés más altas (92,46) y tasa de

rotación (16%). Concluyeron que el instrumento es válido con lo que respecta al estrés asociado a la enfermería en entornos hospitalarios

En la adaptación peruana, Andrade y Patricia (75) determinaron la validez de la escala con el método de correlación ítems-test, encontrándose una homogeneidad en los ítems de la escala, esta conclusión fue debida a que en los resultados se llegó a observar una correlación mayor a 0.25

### **CONFIABILIDAD:**

Gray y Anderson (24) determinaron la confiabilidad por test-retest y la consistencia interna, para la confiabilidad test-retest, se administró la escala a una muestra de 31 enfermeras tomadas luego de la administración inicial. Un coeficiente test-retest de 0,81 para la escala total fue las excepciones: preparación inadecuada 0,42, falta de apoyo 0,65 e incertidumbre sobre el tratamiento 0,68. El total del alfa fue de 0,89, donde cuatro de las subescalas tenían valores de 0,75 o más. Por lo que, indicaron un nivel adecuado y satisfactorio de coherencia entre los ítems

En la adaptación peruana Andrade y Patricia (75) determinaron consistencia interna con el coeficiente Omega de McDonald, con un valor de 0,923, en una población de 153 técnicas de enfermería. Asimismo, para la presente investigación, se realizó un nuevo cálculo con

un examen piloto con 20 enfermeras, obteniéndose un coeficiente alfa de .839, mostrando consistencia interna aceptable (VER ANEXO 08).

#### **3.4. PROCEDIMIENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se solicitó la autorización respectiva al Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa para la recolección de datos en la población objetivo, que son los colaboradores que laboran en el sector de emergencia. Posteriormente, luego de la aprobación, se coordinó con la jefa del área para iniciar con la administración de los cuestionarios.

La reunión de data se efectuó de acuerdo a la relación de turnos que se otorgue, donde previamente se informó todo propósito del estudio, haciendo entrega del documento de consentimiento informado. Luego de la firma, se aplicaron los instrumentos, al final se agradeció la disposición de cada participante que haya realizado el llenado de los instrumentos.

#### **3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis estadístico se empleó Microsoft Excel, en donde todo hallazgo fue organizado en tablas y gráficos, para que haya una mejor presentación, descripción y análisis, consecutivamente se comprobó la relación de las variables mediante el estadístico Chi cuadrado.

#### **3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Se consideró:

- **Autonomía:** Debido a que las personas que participaron en el presente trabajo de investigación lo hicieron por decisión propia tras haber sido informados mediante un “Consentimiento informado” del objetivo, la metodología y la finalidad del estudio.
- **No maleficencia:** Esta investigación no presentó ningún riesgo para las personas que participaron.
- **Beneficencia:** Dado que este trabajo podría actuar en beneficio para que se puedan generar una mejora en la comunidad estudiantil.
- **Confidencialidad:** Este principio se encontró en el trabajo de investigación debido a que se resguardó la información proporcionada por los participantes, solo siendo uso exclusivo para el estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1. RESULTADOS**

Este apartado detalla los resultados descriptivos e inferenciales de la presente investigación, los cuales han sido estructurados de acuerdo a todo lo planteado antes.

**TABLA N.º 01A**

**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025.**

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Edad	De 25 a 35 años	59	49,2
	De 36 a 45 años	38	31,7
	> 46 años	23	19,1
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>
Sexo	Femenino	110	91,7
	Masculino	10	8,3
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>
Estado Civil	Soltera	46	38,3
	Casada	53	44,2
	Conviviente	19	15,8
	Divorciada	2	1,7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>	
Tiempo de servicio	De 01 a 05 años	86	71,7
	De 06 a 10 años	14	11,7
	De 11 a 15 años	9	7,5
	> 15 años	11	9,1
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>	
Condición Laboral	Contratada	89	74,2
	Nombrada	31	25,8
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>
Ocupación	Enfermera	76	63,3
	Técnica de enfermería	44	36,7
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>
Número de hijos	0	40	33,3
	1	24	20,0
	2	41	34,2
	3	11	9,2
	4	4	3,3
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Cuestionario SUSESO/ /ISTAS, Versión 3

**Elaborado por:** La Superintendencia de Seguridad Social e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, adaptada por Díaz y Silva (2022)

## **DESCRIPCIÓN:**

La tabla 1 muestra en cuanto a la edad un 49,2% se encuentra en un rango de 25 a 35 años, un 31,7% en 36 a 45 años y el 19,2% de 46 años a más.

Respecto al sexo, se evidencia una clara predominancia femenina, con un 91,7%, mientras que solo el 8,3% corresponde al sexo masculino.

Referente al estado civil, se identificó que el 44,2% es casado; 38,3%, soltero; 15,8%, convive con su pareja y 1,7% es divorciado.

En relación al tiempo de servicio la mayoría con un 71,7% tiene entre 1 y 5 años de servicio, el 11,7% alrededor de una década de servicio, el 9,2% más de 15 años de servicio y solo el 7,5% de 11 a 15 años de servicio.

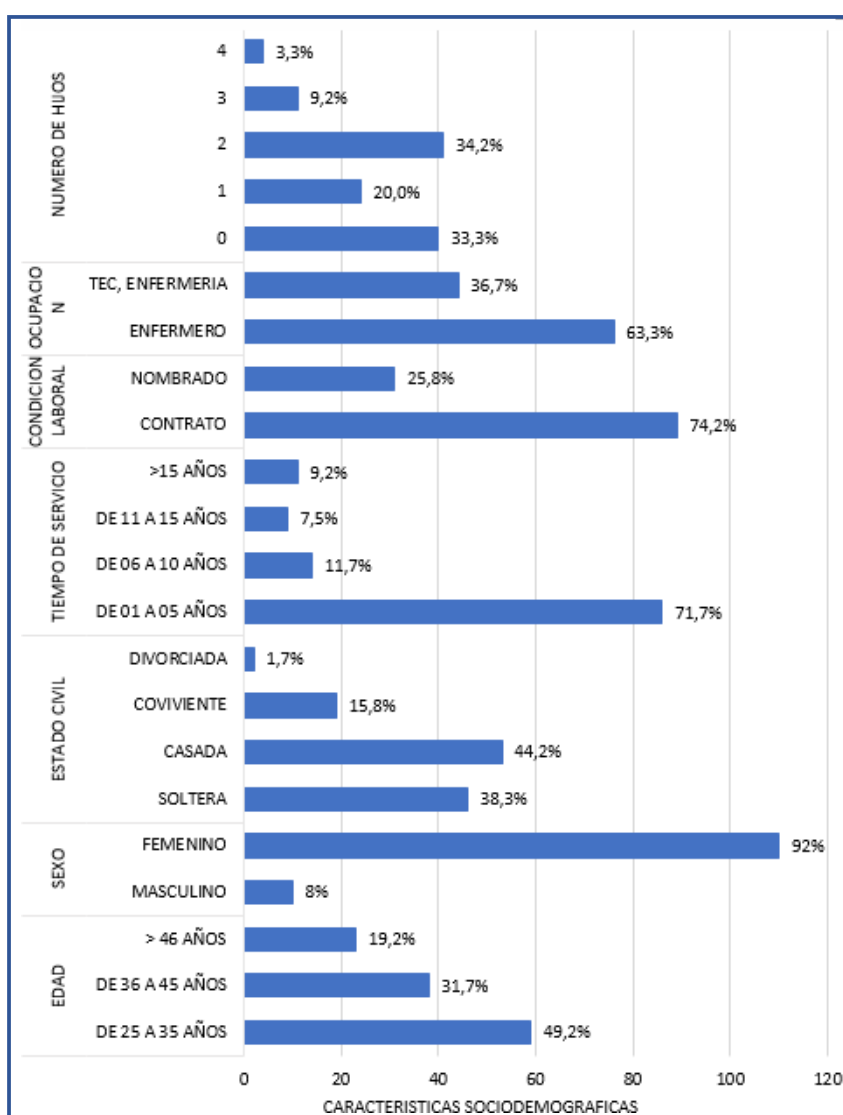
En condición laboral, 74,2% es contratado y 25,8% es nombrado.

Referente a la ocupación, el 63,3% del personal corresponde a enfermeras, mientras que el 36,7% se desempeña como técnicas de enfermería.

En cuanto al número de hijos, se evidenció que el 33,3% no tiene hijos, mientras que el 34,2% tiene dos. Además, el 20,0% tiene un solo hijo, el 9,2% tiene tres y el 3,3% tiene cuatro hijos. Este dato es relevante al considerar las responsabilidades familiares que podrían incidir en su carga emocional y nivel de estrés.

**GRAFICO N.º 1A**

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRAFICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO –AREQUIPA 2025**



**TABLA N° 01B**  
**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL**  
**DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2024.**

<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	Deporte	19 18,8
	Actividades artísticas	7 6,9
Entretención	Tiempo con amigos/familiares	52 51,5
	Otro trabajo	15 14,9
	Otros (tejer, escuchar música, ver tv)	8 7,9
	Otros (tejer, escuchar música, ver tv)	19 22,0
	Ninguna actividad	
	<b>Total</b>	<b>120</b> <b>100,0</b>
Promedio pacientes atendidos en un turno (6 horas)	Menos de 10	17 9,9
	De 10-20	62 54,5
	Más de 30	41 35,6
	<b>Total</b>	<b>120</b> <b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario SUSES0//ISTAS, Versión 3

**Elaborado por:** La Superintendencia de Seguridad Social e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, adaptada por Díaz y Silva (2022)

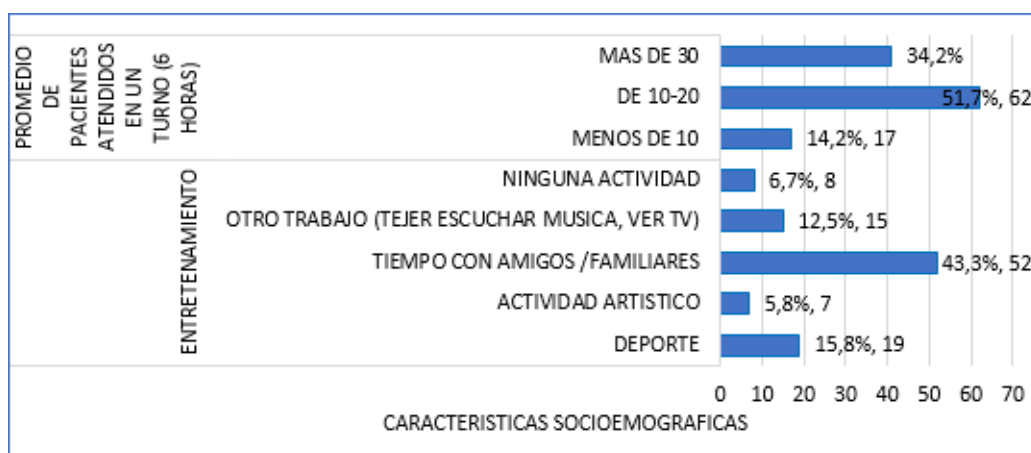
**DESCRIPCIÓN:**

Respecto a las actividades de entretenimiento, se encontró que el 51,5% dedica su tiempo libre a compartir con amigos o familiares; un 18,8% prefiere realizar deportes, el 14,9% se dedica a otro trabajo durante su tiempo libre, el 6,9% participa en actividades artísticas, y solo un 7,9% mencionó otras formas de entretenimiento.

Referente al promedio de pacientes atendido durante un turno de 6 horas, se encontró que se atienden menos de 10 pacientes el 9,9%; de 10 a 20 el 54,5% y más 30 pacientes el 35,6%.

**GRAFICO N.º 2B**

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRAFICAS DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
REGIONAL HONORIO DELGADO –AREQUIPA 2025**



**TABLA N.º2**  
**RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**  
**DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL**  
**HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025.**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Favorable para la salud</b>	24	20,0
<b>Poco favorable para la salud</b>	77	64,2
<b>Desfavorable para la salud</b>	19	15,8
<b>Total</b>	120	100.0%

**Fuente:** Cuestionario SUSES0/ /ISTAS, Versión 3

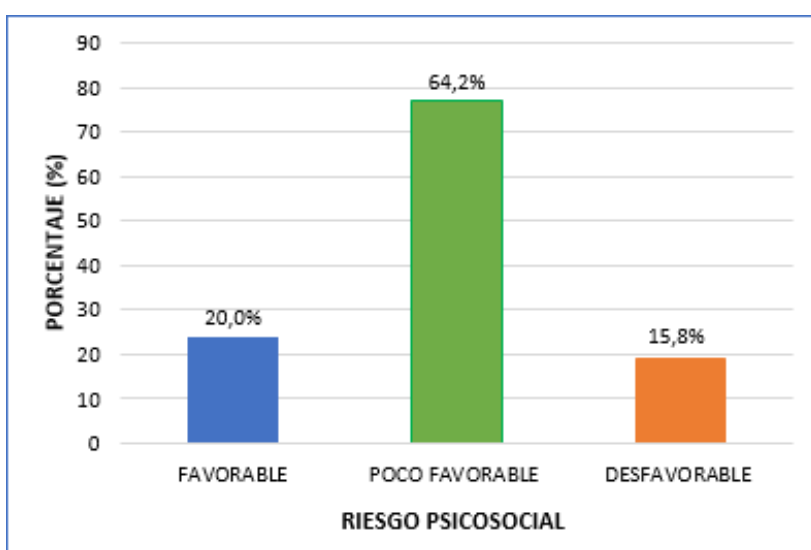
**Elaborado por:** La Superintendencia de Seguridad Social e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, adaptada por Díaz y Silva (2022)

**DESCRIPCIÓN:**

La tabla 2 muestra la percepción sobre los riesgos psicosociales en su entorno laboral, donde un 64,2%, los percibe en un nivel poco favorable para la salud; por otro lado, un 20,0% de los encuestados los percibe en un nivel favorable para la salud; por último, solo un 15,8% los considera desfavorables.

### GRAFICO N.º 3

**RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO  
DELGADO - AREQUIPA 2025.**



**TABLA N.º3**

**DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025.**

DIMENSIONES		FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Exigencias psicológicas en el trabajo</b>	Favorable para la salud	17	14,2
	Poco favorable para la salud	51	42,5
	Desfavorable para la salud	52	43,3
Total		120	100,0
<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	Favorable para la salud	23	19,2
	Poco favorable para la salud	60	50,0
	Desfavorable para la salud	37	30,8
Total		120	100,0
<b>Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo</b>	Favorable para la salud	31	25,8
	Poco favorable para la salud	46	38,3
	Desfavorable para la salud	43	35,8
Total		120	100,0
<b>Compensaciones</b>	Favorable para la salud	57	47,5
	Poco favorable para la salud	47	39,2
	Desfavorable para la salud	16	13,3
Total		120	100,0
<b>Doble presencia</b>	Favorable para la salud	55	45,8
	Poco favorable para la salud	48	40,0
	Desfavorable para la salud	17	14,2
	Total	120	100.0%

**Fuente:** Cuestionario SUSESOS/ISTAS, Versión 3

**Elaborado por:** La Superintendencia de Seguridad Social e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, adaptada por Díaz y Silva (2022)

### **DESCRIPCIÓN:**

La tabla 3 señala que en cuanto a las exigencias psicológicas en el trabajo, 43,3% las perciben desfavorables para la salud; 42,5%, poco favorables y 14,2%, favorables.

De acuerdo al trabajo activo y desarrollo de habilidades, 50,0% las perciben poco favorables; 30,8%, desfavorables y 19,2%, favorables.

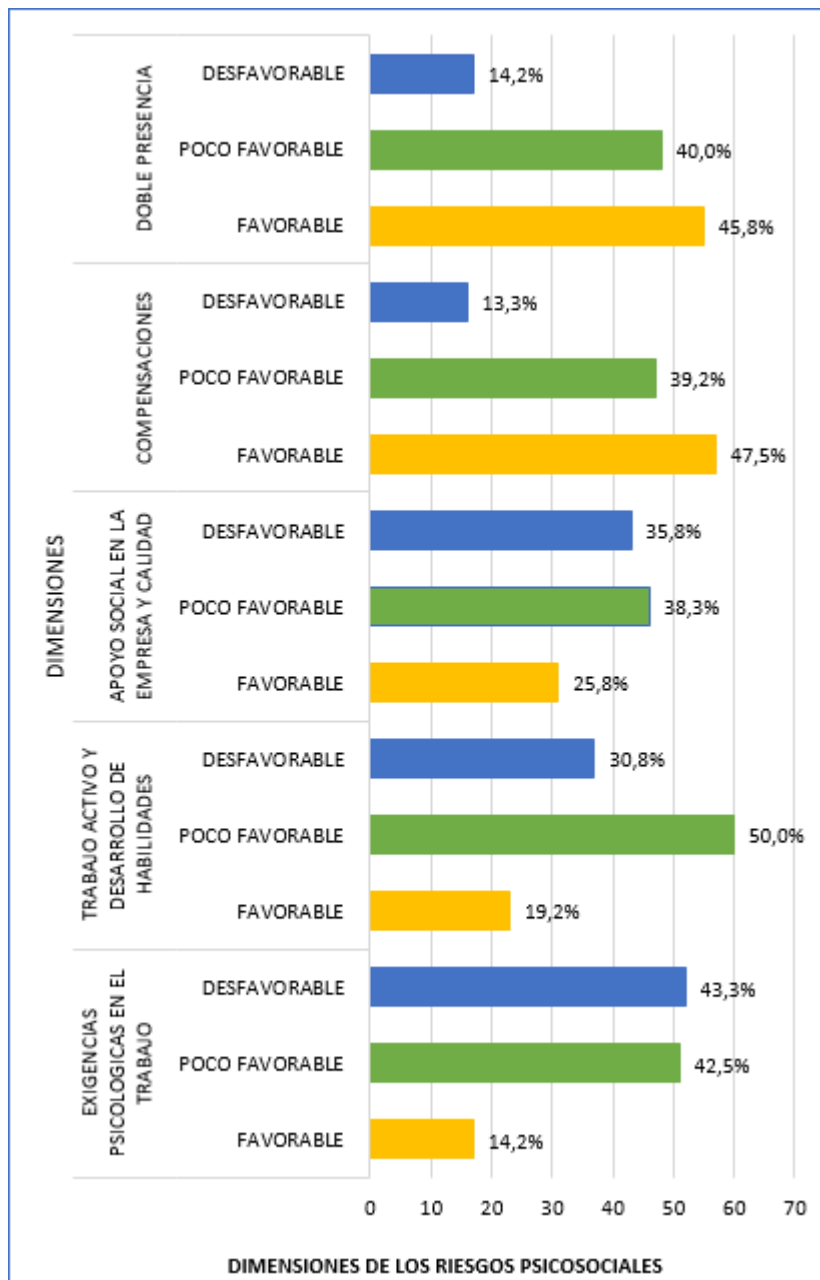
En relación con el apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo, 38,3% lo consideran poco favorable; 35,8%, desfavorable y 25,8%, favorable.

En cuanto a las compensaciones, 47,5% las perciben favorables; 39,2%, poco favorables y 13,3%, desfavorables.

Por último, referente a la doble presencia, 45,8% la percibe favorable; 40,0%, favorable y 14,2%, desfavorable.

### GRAFICO N.º 4

## DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025



**TABLA N.º4**  
**ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO**  
**DELGADO -AREQUIPA 2025**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	17	14,2
Nivel medio	22	18,3
Nivel alto	81	67,5
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Escala de Estrés laboral de Enfermería-NSS; Estados Unidos

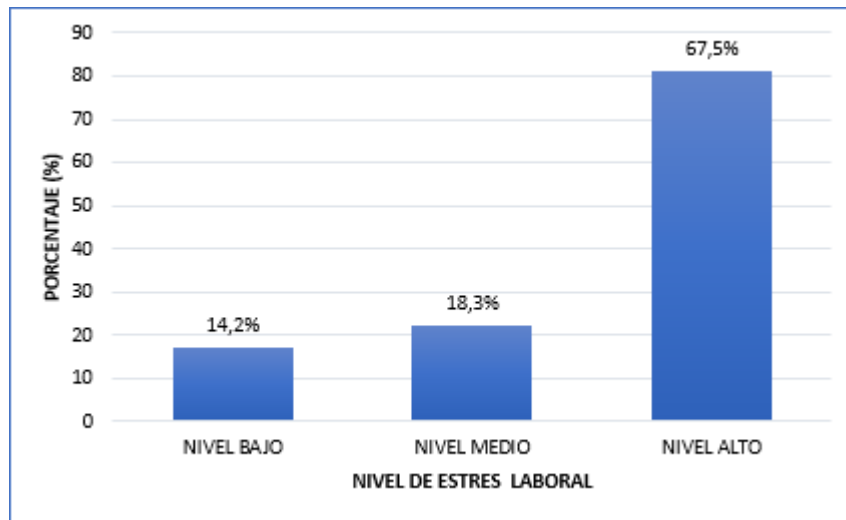
**ELABORADO:** Gray y Anderson (24) en 1998 , adaptada por Andrade (75) en el año 2019.

**DESCRIPCIÓN:**

La tabla 4 señala el nivel de estrés laboral percibido, donde 67.5% presenta un nivel alto; 18.3%, medio y solo 14.2%, bajo

**GRAFICO N.º 5**

**ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO  
DELGADO -AREQUIPA 2025**



**TABLA N.º5**  
**DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE**  
**ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025**

DIMENSIONES		FRECUENCIA	PORCENTAJE
		A	
<b>Estrés físico</b>	Nivel bajo	12	10,0
	Nivel medio	93	77,5
	Nivel alto	15	12,5
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>
<b>Estrés psicológico</b>	Nivel bajo	14	11,7
	Nivel medio	83	69,2
	Nivel alto	23	19,2
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>
<b>Estrés social</b>	Nivel bajo	18	15,0
	Nivel medio	86	71,7
	Nivel alto	16	13,3
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Escala de Estrés laboral de Enfermería-NSS; Estados Unidos

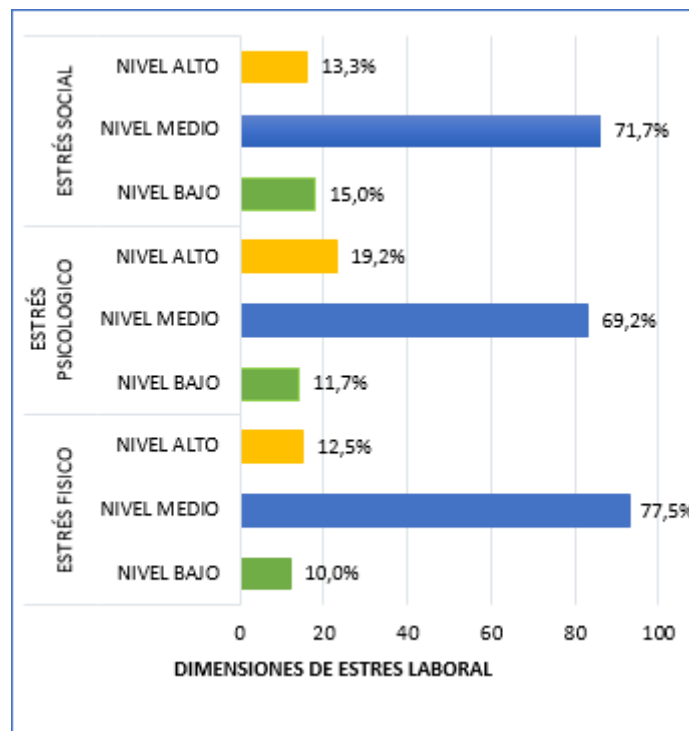
**ELABORADO:** Gray y Anderson (24) en 1998, adaptada por Andrade (75) en el año 2019.

#### **DESCRIPCIÓN:**

La tabla 5 muestra el nivel de cada dimensión del estrés laboral percibido por el personal. En cuanto al estrés físico, 77,5% refiere nivel medio; 12,5%, alto y 10,0%, bajo. Para el estrés psicológico, 69,2% refiere nivel medio; 19,2%, alto y 11,7%, bajo. Por último, referente al estrés social, 71,7% la percibe en nivel medio; 15,0%, bajo y 13,3%, alto.

### GRAFICO N.º 6

## DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO - AREQUIPA 2025



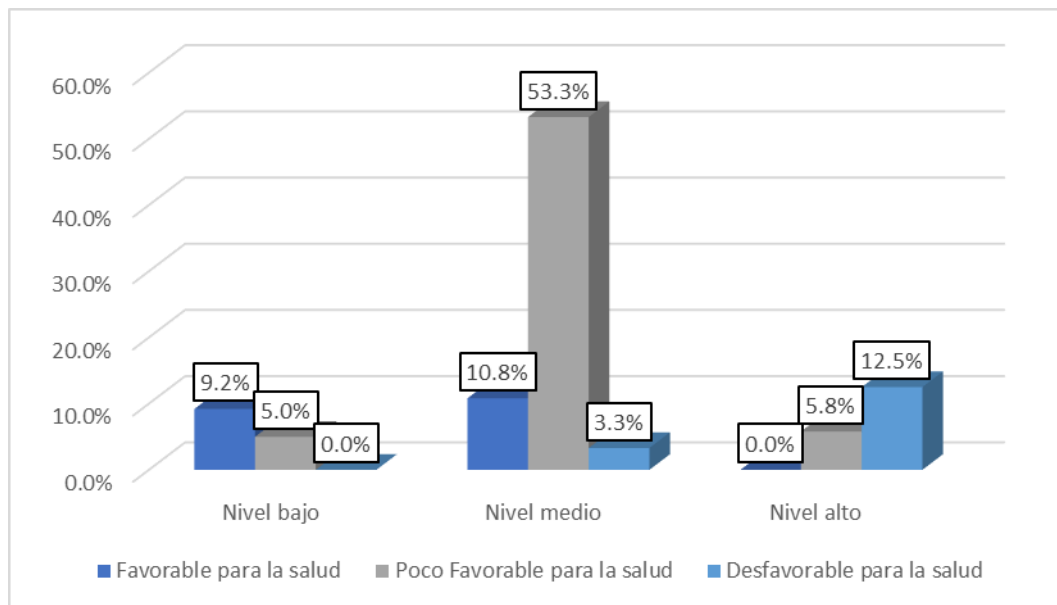
**TABLA N.º6**  
**RELACIÓN ENTRE EL RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS**  
**LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE**  
**EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO -**  
**AREQUIPA 2025**

RIESGOS PSICOSOCIALES	ESTRÉS LABORAL								
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total		Rho de spearman
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Favorable para la salud	11	9,2	13	10,8	0	0,0	24	20,0	$r_s = 0.065$ $p < .05$
Poco favorable para la salud	6	5,0	64	53,3	7	5,8	77	64,2	
Desfavorable para la salud	0	0,0	4	3,3	15	12,5	19	15,8	
Total	17	14,2	81	67,5	22	18,3	120	100,0	

## DESCRIPCION

La tabla 6 muestra los niveles de riesgos psicosociales y estrés en el personal evaluado. Se observa que, a medida que aumentan los niveles de riesgo psicosocial (de bajo a alto), la percepción del estrés laboral tiende a volverse menos favorable para la salud; en el nivel de riesgo favorable para la salud predomina el nivel medio de estrés laboral (10.8%), mientras que en el nivel poco favorable para la salud también prevalece el estrés laboral medio (53.3%); finalmente, en el nivel “desfavorable para la salud” predomina el estrés laboral alto (12.5%). asimismo, ambas variables presentan una relación positiva y significativa ( $r_s = 0.0653$ ,  $p < .05$ ).

**GRAFICO N.º 7**  
**RELACIÓN ENTRE EL RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DE ESTRÉS**  
**LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SEVICIO DE**  
**EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO -**  
**AREQUIPA 2025**



**TABLA N.º7**  
**RELACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS**  
**LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE**  
**EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO –**  
**AREQUIPA 2025**

Riesgos psicosociales		Estrés laboral								Rho de spearman
		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
Exigencias psicológicas en el trabajo	Favorable para la salud Poco	9	7.5%	8	6.7%	0	0.0%	17	14.2%	$r_s = .546$ $p < .05$
	Favorable para la salud	4	3.3%	43	35.8%	4	3.3%	51	42.5%	
	Desfavorable para la salud	4	3.3%	30	25.0%	18	15.0%	52	43.3%	
	Total	17	14.2%	81	67.5%	22	18.3%	120	100.0%	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Favorable para la salud Poco	11	9.2%	11	9.2%	1	0.8%	23	19.2%	$r_s = .491$ $p < .05$
	Favorable para la salud	4	3.3%	47	39.2%	9	7.5%	60	50.0%	
	Desfavorable para la salud	2	1.7%	23	19.2%	12	10.0%	37	30.8%	
	Total	17	14.2%	81	67.5%	22	18.3%	120	100.0%	
Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo	Favorable para la salud Poco	10	8.3%	21	17.5%	0	0.0%	31	25.8%	$r_s = .523$ $p < .05$
	Favorable para la salud	5	4.2%	33	27.5%	8	6.7%	46	38.3%	
	Desfavorable para la salud	2	1.7%	27	22.5%	14	11.7%	43	35.8%	
	Total	17	14.2%	81	67.5%	22	18.3%	120	100.0%	
Compensaciones	Favorable para la salud Poco	13	10.8%	40	33.3%	4	3.3%	57	47.5%	$r_s = .509$ $p < .05$
	Favorable para la salud	4	3.3%	37	30.8%	6	5.0%	47	39.2%	
	Desfavorable para la salud	0	0.0%	4	3.3%	12	10.0%	16	13.3%	
	Total	17	14.2%	81	67.5%	22	18.3%	120	100.0%	
Doble presencia	Favorable para la salud Poco	11	9.2%	42	35.0%	2	1.7%	55	45.8%	$r_s = .475$ $p < .05$
	Favorable para la salud	6	5.0%	32	26.7%	10	8.3%	48	40.0%	
	Desfavorable para la salud	0	0.0%	7	5.8%	10	8.3%	17	14.2%	
	Total	17	14.2%	81	67.5%	22	18.3%	120	100.0%	

La tabla 7 muestra las dimensiones de los riesgos psicosociales y el nivel de estrés del personal de enfermería, en cuanto a las exigencias psicológicas en el trabajo, se observa un nivel poco favorable para la salud y un nivel de estrés medio 35,8%; además, según la prueba de correlación se identificó que existe una relación positiva y significativa ( $r_s = .546$ ) y significativa ( $p < .05$ ).

Respecto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, el mayor porcentaje se ubica en el nivel poco favorable para la salud con un nivel medio de estrés 39,2%; además, según la prueba de correlación se identificó que existe una relación positiva y significativa con el estrés laboral ( $r_s = .491$ ,  $p < .05$ ).

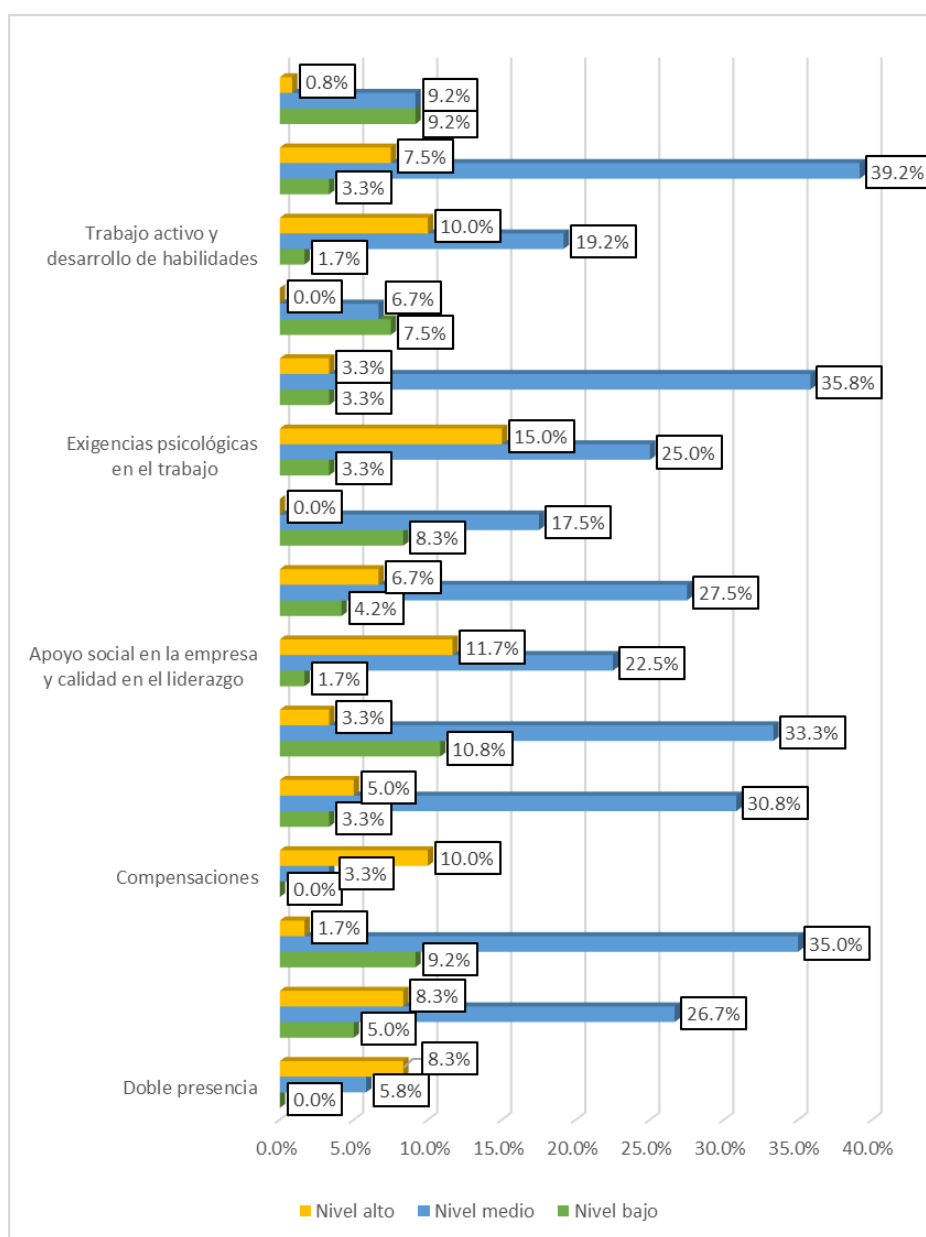
En la dimensión apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo, predomina el nivel poco favorable para la salud con un nivel medio de estrés laboral 27,5%; además, según la prueba de correlación se identificó que existe una relación positiva y significativa ( $r_s = .523$ ,  $p < .05$ ).

En cuanto a la dimensión compensaciones, el valor más alto corresponde al nivel poco favorable para la salud con un nivel bajo de estrés laboral 33,3%; además, según la prueba de correlación se identificó que existe una relación positiva y significativa ( $r_s = .509$ ,  $p < .05$ ).

Por último, en la dimensión doble presencia, se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel poco favorable para la salud con un nivel bajo de estrés laboral 35,0%; además, según la prueba de correlación se identificó que existe una relación positiva y significativa con el estrés laboral ( $r_s = .475$ ,  $p < .05$ ).

**GRAFICO N.º 8**

**RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO -AREQUIPA 2025**



## 4.2. DISCUSIÓN

En la Tabla N.º1, el grupo etario mayor corresponde al rango de 25 a 35 años (49.2%); en cuanto al sexo se evidenció una clara mayoría femenina (91.7%); respecto al tiempo de servicio, la mayoría (71.7%) cuenta con entre 1 y 5 años de experiencia; en cuanto a la ocupación, el grupo predominante está conformado por enfermeras tituladas 63,3%; contratadas 74,2% y del área de emergencias 97,5%; en relación con las actividades de entretenimiento, cerca de la mitad del personal (43.3%) prefiere compartir tiempo con amigos o familiares durante su tiempo libre; por último, en cuanto al número de pacientes atendidos al día, el grupo más representativo es el que atiende entre 10 y 20 pacientes diarios 45,8%.

Una población similar fue descrita por Hanco (20) en su estudio, donde un 88% poseía un rango etario de 21 a 30 años, el 100%, correspondía al sexo femenino, el 88% era soltero y el 98% presentaba entre 1 a 3 años de servicio.

Esto sugiere que, el personal de enfermería se encuentra en una etapa temprana de desarrollo profesional; puesto que a causa de los múltiples estresores y los altos niveles de fatiga el ejercicio de la enfermería suele estar caracterizado por el abandono y ausentismo laboral (14). En ese sentido, considerando que los resultados muestran que, para muchos laborantes analizados, un entorno altamente exigente por la naturaleza

crítica de los casos y la inmediatez en decidir (46); la literatura señala que contar con motivación y respaldo social constituye un factor protector esencial frente a la probabilidad de desarrollar desórdenes mentales relacionados con su labor (48). Este requerimiento de apoyo es aún más relevante en servicios de atención especializada como emergencias, áreas de reanimación, unidades de cuidados intensivos, salas de parto y tratamientos oncológicos, donde la presión asistencial y la carga laboral tienden a ser significativamente mayores (14).

Este perfil demográfico, caracterizado por una fuerza laboral joven y con relativamente pocos años de servicio y concentrada en un área de alta demanda como emergencias, constituye un aporte clave de este estudio, pues permite contextualizar la vulnerabilidad al estrés y los riesgos psicosociales.

La Tabla N.º2 demuestra que muchos encuestados perciben los riesgos psicosociales en un nivel poco favorable para la salud, con un 64,2%, lo que refleja una preocupación importante sobre las condiciones laborales que pueden afectar su bienestar físico y emocional, incrementando la vulnerabilidad a problemas relacionados con el estrés y la salud mental.

Por otro lado, la Tabla N.º3 identificó que las dimensiones con mayores porcentajes en este nivel fueron trabajo activo y desarrollo de habilidades (50.0%), exigencias psicológicas en el trabajo (42.5%) y doble presencia (40.0%), lo que refleja que estos aspectos específicos del entorno laboral

representan factores de riesgo psicosocial, señalando la necesidad de intervenciones focalizadas a fin de optimizar cada condición laboral y fortalecer las capacidades y apoyos disponibles para los trabajadores.

Todo lo anterior coincide con lo hallado por Parra et al. (27) quienes encontraron que la mayoría de colaboradores del sector salud (77.1%) presentan un riesgo psicosocial intralaboral alto o muy alto; entre ellos, el 73.2% de enfermeros profesionales y el 44.7% de auxiliares están en nivel muy alto de riesgo; donde los enfermeros profesionales, por su parte, enfrentan principalmente altas demandas de trabajo 90,2% y problemas en liderazgo y relaciones sociales 68,3%; dentro de estas demandas, el estrés emocional es elevado 90,2% debido a la atención a pacientes graves, mientras que en liderazgo un 61% reporta falta de apoyo y reconocimiento; de forma similar, Sosa (29) encontró que el 72% percibieron la presencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel medio, especialmente en dimensiones vinculadas a las exigencias psicológicas 54%, el apoyo social 50%, la compensación laboral 72% y la doble presencia 48%.

Los resultados obtenidos evidencian altos niveles, lo cual se explica en parte por las condiciones laborales específicas de esta profesión. Wettke (38) menciona que la profesión de enfermería está particularmente influenciada por los peligros psicosociales, resultantes de diversas circunstancias laborales que imponen una intensa exigencia psicológica,

física y emocional en los trabajadores. Esta influencia se refleja en nuestro estudio, donde se observa que las enfermeras perciben un nivel mayormente poco favorable para la salud en cuanto a los riesgos psicosociales presentes en su ambiente de trabajo 64.2%, especialmente en las dimensiones de exigencias psicológicas, trabajo activo y apoyo organizacional. Además, el contacto frecuente con diversas situaciones personales contribuye a un desgaste emocional considerable; que dificulta, la posibilidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la percepción de falta de reconocimiento (38).

Los resultados evidencian que condiciones organizacionales deficientes, falta de apoyo y un liderazgo inefectivo, constituyen un riesgo psicosocial para el personal de enfermería; por lo tanto, esto destaca lo importante que es instaurar que mejoren la salud mental del personal y, a su vez, generen un impacto positivo en la calidad de la atención y eficiencia en centros hospitalarios; en consecuencia, fortalecer las condiciones laborales es clave para la sostenibilidad y resiliencia del recurso humano en salud, así como para optimizar los resultados en la atención a la población.

La Tabla N.º4 la mayoría de encuestados 67,5% presenta nivel medio de estrés laboral; 18.3%, alto y solo 14,2%, bajo.

La Tabla N.º5 una mayor parte percibe niveles medios de estrés: 77,5%, físico; 69,2%, psicológico y 71,7 %, social; por otro lado, los niveles altos

de estrés son mayores en la dimensión psicológica 19,2%, seguidos por el estrés social 13,3% y el estrés físico 12,5%, lo que refleja que el estrés psicológico es el componente más crítico y requiere atención prioritaria a fin de lograr una salud mental mejorada y calidad del trabajo del personal. Dichas conclusiones se asemejan a lo determinado por Díaz y Silva (32), quienes evidenciaron que el 68% presentó un nivel medio de estrés y Luque (31) encontró que 70% de enfermeros presentó estrés medio; ambos estudios coinciden con este estudio, puesto que reflejan que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería tiende a ubicarse mayoritariamente en niveles moderados.

Pousa (48) explica que la disposición laboral que presenta el ámbito hospitalario genera una considerable tensión debido a la inflexible estructura organizativa de los servicios de salud, la gran demanda, la velocidad del trabajo, la escasa autonomía y la obligación de realizar turnos dobles debido a la débil remuneración impactan negativamente.

Estos hallazgos respaldan la importancia de ofrecer apoyo psicológico e implementar estrategias orientadas a mitigar el componente físico del estrés; al abordar proactivamente las causas del agotamiento físico, las instituciones pueden prevenir que este estrés de nivel medio se cronifique y escale a condiciones más severas como el síndrome de Burnout

La Tabla N.º6 indica la relación significativa entre los tópicos de estudio ( $\chi^2 = 77.440$ ,  $p < .001$ ), es decir, si se intensifica los niveles de riesgo

psicosocial, la percepción del estrés laboral se vuelve menos favorable para la salud; en niveles favorables y poco favorables predomina un estrés laboral medio 10,8% y 53,3%, respectivamente), mientras que en el nivel desfavorable para la salud predomina un estrés laboral alto 12,5%, lo que refleja una relación directa entre el incremento del riesgo psicosocial y el agravamiento del estrés laboral, afectando potencialmente el bienestar y desempeño del personal.

La Tabla N.º7 muestra que todas las dimensiones de riesgos psicosociales se correlacionan con el estrés laboral ( $p < .001$ ), asimismo en estas dimensiones predomina un nivel poco favorable, acompañado principalmente de niveles medios de estrés laboral en exigencias psicológicas 35,8%, trabajo activo y desarrollo de habilidades 39,2% y apoyo social y calidad en liderazgo 27,5%. En compensaciones 33,3% y doble presencia 35,0%, predomina un nivel bajo de estrés laboral., lo que refleja la necesidad de focalizar intervenciones en las áreas más críticas para alcanzar mejoras en las condiciones laborales y reducir el estrés, contribuyendo así a la salud integral del personal.

Lo anterior coincide con Roman et al (46), quienes identificaron que el liderazgo negativo y las relaciones sociales desfavorables con el jefe inmediato y los compañeros del trabajo pueden constituir uno de los factores de riesgo psicosocial que lleve a disminuir la percepción de buenas condiciones laborales.

Esto permite inferir que la principal causa del estrés laboral en los contextos analizados radica en una combinación de altas exigencias psicológicas y deficiencias en el entorno relacional dentro del trabajo; donde los trabajadores de enfermería podrían estar enfrentando una carga de trabajo desproporcionada, plazos exigentes, o una presión constante por el rendimiento, sin contar con los recursos suficientes para afrontarlos.

En conjunto estos estudios respaldan a cada hallazgo en esta indagación al confirmar la existencia de la relación de estas dos variables en el ámbito del ejercicio profesional de la enfermería, además importante destacar que el problema no radica únicamente en la carga de trabajo cuantificable, sino también en aspectos menos visibles como la falta de reconocimiento, la presión constante para tomar decisiones críticas, y la escasa contención emocional institucional.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva y significativa entre las variables ( $r_s = 0.0653$ ,  $p < .05$ ) en el personal de enfermería del área de emergencia. Esto indica niveles desfavorables para la salud en cuanto a los riesgos psicosociales relacionados con niveles altos de estrés laboral.
2. El personal de enfermería está conformado predominantemente por mujeres 91,7%, jóvenes de 25 a 35 años 49,2%, con un tiempo de servicio entre 1 a 5 años 44,2%, casadas 44,2%, de condición laboral contratada 74,2% y con una carga familiar variable. Estas características reflejan una población en una etapa inicial de su vida laboral, con potenciales fuentes de estrés asociadas a las demandas del entorno hospitalario.
3. El personal de enfermería percibe un nivel mayormente poco favorable en cuanto a los riesgos psicosociales presentes en su ambiente de trabajo 64,2%, especialmente en las exigencias psicológicas, trabajo activo y apoyo organizacional. No obstante, se reporta una percepción más favorable en las compensaciones y doble presencia, lo que indica una evaluación mixta de las condiciones laborales.
4. El nivel de estrés laboral se concentra mayoritariamente en un nivel medio 67,5%. Esto sugiere que el trabajo en el área de emergencia

implica una carga emocional y física considerable, aunque en muchos casos aún manejable.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Al jefe del hospital bajo análisis reforzar el apoyo organizacional mediante el fortalecimiento de los canales de comunicación, el reconocimiento institucional y la participación activa del personal en las decisiones, que mejoraría la percepción del ambiente laboral.

**Segunda:** Al departamento de enfermería del hospital bajo el análisis, diseñar políticas laborales que promuevan un balance entre la vida personal y profesional, como turnos flexibles, programas de apoyo familiar y servicios de orientación, considerando las características demográficas y personales del personal de enfermería.

**Tercera:** A la jefatura de Salud Mental del hospital bajo análisis, implementar programas integrales de prevención y manejo del estrés laboral enfocados en la identificación y reducción de los riesgos psicosociales, a través de estrategias organizacionales y talleres psicoeducativos dirigidos a los enfermeros del área seleccionada.

**Cuarta:** Al área de salud ocupacional, promover el bienestar físico y mental asegurando un ambiente seguro y saludable, mediante la

habilitación de espacios de yoga, meditación, taichí , etc. Y  
asesoría psicológica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lucero J, Lucero M, Noroña D, Vega V. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. Rev. cuba. de Reumatol. [Internet]. 2021 [citado 11 de febrero de 2025]; 23(1): p. 1-17. Disponible en: <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>.
2. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 [citado 11 de febrero de 2025]; 37(4): p. 1-18. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>.
3. Díaz R, Zúñiga L, del Campo M, Medina B. La seguridad laboral y su incidencia en los niveles estrés en el trabajo. CAGI [Internet]. 2021 [Citado 22 de agosto de 2024]; 8(15): p. 1-23. Disponible en: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/235>.
4. Alcázar A. Rol de Enfermería en los Servicios de Emergencias. Cien Lat [Internet]. 2024 [Citado 06 de julio del 2024].; 7(6): p. 5034-5050. Disponible de: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.9058](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9058).
5. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. Ginebra: OIT, 2016 [citado 29 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>; 2016.

6. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Internet].; OMS, 2022 [citado 2 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>.
7. Leon P, Lora M, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 [citado 29 de agosto de 2024]; 37: p. e4043. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>.
8. Navas L, Jiménez W. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. INSPILIP [Internet]. 2023 [Citado 22 de agosto de 2024]; 7(Especial): p. 1-10. Disponible en: <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iESPECIAL.492>.
9. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 22 de agosto de 2024]; 1(2): p. 46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>.
10. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el estrés

laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. [Folleto]. Ginebra: OMS, 2007 [Citado 29 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/924159165X>.

11. Carillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob.* [Internet]. ; 17(50): p. 304-324. Disponible de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es).
12. Bastidas E. Factores de riesgo psicosociales y su influencia en la ansiedad, la depresión y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital San Luis de Otavalo, Provincia de Imbabura 2023. [Tesis de Maestría]. Ibarra: Universidad Técnica del Norte, 2024 [Citado el 04 de julio del 2024]. Disponible de: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15930>.
13. Moyano J, Noroña D, Vega V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Rev.Med.Electrón* [Internet]. 2022 [Citado 15 de junio del 2024]; 44(5): p. 771-789. Disponible de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es).

14. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev Col Enf. [Internet]. 2019 [citado 2 de septiembre de 2024]; 18(1): p. 1-16. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A%20el%20profesional%20en%20enfermer%C3%ADa,la%20calidad%20del%20cuidado%20otorgado>.
15. Ipsos. Día de la Salud Mental 2023 [Internet]. .; 2023 [citado 14 de junio 2024]. Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-pe/dia-de-la-salud-mental-2023>.
16. Ministerio de Salud. Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima [Internet]. .; MINSA, 2019 [citado 2 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>.
17. Diaz V, Silva P. Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSA, Trujillo 2022. [Tesis de Segunda especialidad profesional]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2022 [Citado 15 de junio del 2024]. Disponible de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/10210>.

18. Villanueva D. Asociación de los factores de riesgo psicosociales con el nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Clínica Núñez Villar. Arequipa, 2023. [Tesis de Maestría]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, 2024 [Citado 28 de junio de 2024].  
Disponibile de: <https://hdl.handle.net/20.500.12920/13810>.
19. Montes B. Estrés laboral y estilo de vida del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital III Goyeneche Arequipa, 2023. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica de Santa María, 2023 [Citado 26 de junio del 2024]. Disponible de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12920/13254>.
20. Hanco S. Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020. [Tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, 2021 [Citado 23 de junio de 2024].  
Disponibile de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13527>.
21. Espinoza E, Quimí J, Escobar K, Camacho I. Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. UNEMI [Internet]. 2020 [citado 2 de septiembre de 2024]; 4(7): p. 21-39. Disponible en: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>.

22. Gobierno del Perú. Hospital Regional Honorio Delgado atendió a 12 mil pacientes durante el primer mes del año. .; 2023 [cited 2024 Junio 08. Available from: HYPERLINK "https://www.gob.pe/institucion/regionarequipa/noticias/696051-hospital-regional-honorio-delgado-atendio-a-12-mil-pacientes-durante-el-primer-mes-del-ano" https://www.gob.pe/institucion/regionarequipa/noticias/696051-hospital-regional-honorio-delgado-atendio-a-12-mil-pacientes-durante-el-primer-mes-del-ano .
23. Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO]. Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Versiones completa y breve. 3rd ed.: Superintendencia de Seguridad Social; 2020 [Citado 17 de setiembre de 2024].
24. Gray P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. Behav. Assess. [Internet]. 1981 [Citado 18 de septiembre de 2024]; 3: p. 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348>.
25. Caranqui J. Riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Ecuador, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2022 [Citado 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80101>.

26. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Rev. San Gregorio [Internet]. 2023 [Citado 22 de agosto de 2024]; 11(55): p. 46-64. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072023000300046](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046).
27. Parra I, Díaz N, Saballeth J. Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. CIFE [Internet]. 2023 [Citado 23 de agosto de 2024]; 25(42): p. 14-44. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/view/8733>.
28. Mejía M. Salario emocional y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Quito. Ecuador, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2022 [Citado 23 de agosto de 2024}. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98316>.
29. Sosa J. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2022 [Citado 26 de agosto de

2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77401>.

30. Roque F. Riesgo psicosocial y el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el sistema de atención Móvil de urgencias y emergencias médicas (SAMU – MINSA) Febrero 2020. [Tesis de licenciatura]. Universidad Norbert Wiener; 2021 [Citado 26 de agosto de 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4368>.

31. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020. [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana Unión; 2021 [Citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/e01806be-5841-4ac1-9d37-b5fe20f36be5>.

32. Díaz V, Silva P. Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSA, Trujillo 2022. [Tesis de especialidad]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2023 [Citado 27 de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10210>.

33. Copari N. Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de

- salud de un centro de salud de Tacna. *Investig. innov.* [Internet]. 2020 [Citado 22 de agosto de 2024]; 2(1): p. 92-101. Disponible en: <http://www.revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1374>.
34. Castillo C. Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras del Hospital Central de Majes - Arequipa, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; 2023 [Citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117005>.
35. Pacheco N, Zúñiga A. Relación entre el estrés laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras(os) de la Clínica Infantil Paz Holandesa, Arequipa, 2022. [Tesis de licenciatura]. Universidad Católica de Santa María; 2023 [Citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/308fbc4d-021c-4b19-b52e-a81f8f21dd3d>.
36. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020 [Citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/6755c283-3a6d-4201-946b-251237873fed>.

37. Sierra E. Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro [Internet]. 2021 [Citado 26 de agosto de 2024];(35): p. 7-26. Disponible en: <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>.
38. Wettke C. Enfermería, riesgos psicosociales y trastornos relacionados al consumo de sustancias. Rev. chil. enferm [Internet]. 2021 [Citado 22 de agosto de 2024]; 3(1): p. 88-113. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1436497>.
39. Narbona A, Allande R, Ruiz C, Ayuso D, Fontán G, García J, et al. Assessment of occupational risks in nurses in Spain: Preliminary psychometric analysis of the ISTAS\_Enfermería scale. Medicine [Internet]. 2025 [citado 11 de febrero de 2025]; 104(1): p. 1-9. Disponible en: [https://journals.lww.com/md-journal/fulltext/2025/01030/assessment\\_of\\_occupational\\_risks\\_in\\_nurses\\_in.30.aspx](https://journals.lww.com/md-journal/fulltext/2025/01030/assessment_of_occupational_risks_in_nurses_in.30.aspx).
40. Pérez J, Candia M, Soto M. Nuevo cuestionario de evaluación del ambiente laboral – salud mental CEAL-SM / SUSESO. Rev. chil. salud pública [Internet]. 2023 [Citado 22 de agosto de 2024]; 26(2): p. 172-187. Disponible en: <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/71184>.
41. Calizaya J, Zapata F, Evangelista J. Riesgos psicosociales en el

- trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. *Véritas* [Internet]. 2020 [Citado 20 de agosto de 2024]; 21(2): p. 25-30. Disponible en: <https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/274>.
42. Inostroza P, Rubilar C. Riesgo psicosocial en socios y socias de cooperativas de trabajo antecedentes para la discusión de la salud laboral. *Rev. estud. empres.* [Internet]. 2021 [Citado 19 de agosto de 2024];(1): p. 47-65. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8030349>.
43. Torres D, Gutiérrez S. Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio - Colombia. *Tend.* [Internet]. 2023 [Citado 19 de agosto de 2024]; 24(1): p. 110-129. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932023000100110&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932023000100110&script=sci_arttext).
44. Martínez E. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA* [Internet]. 2022 [Citado 23 de agosto de 2024]; 30(2): p. 1-14. Disponible en: <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>.
45. Figueroa C, Castillo S, Carranza F, Cerezo B, Montenegro C. Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería

- en un centro de salud de Ecuador 2020. Bol. malariol. salud ambient [Internet]. 2021 [Citado 22 de agosto de 2024]; 61(1): p. 54-61. Disponible en: <http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/202>.
46. Román G, Nava M, Brito J, Juárez A, Brito E. Intervenciones para disminuir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en personal de enfermería: Revisión sistemática. Vitalia [Internet]. 2024 [Citado 21 de agosto de 2024]; 5(2): p. 1142-1161. Disponible en: <https://revistavitalia.org/index.php/vitalia/article/view/219>.
47. Rodriguez R, Escobar C, Veliz P, Jara R. Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2021 [Citado 22 de agosto de 2024]; 24(2): p. 117-132. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>.
48. Pousa P, Lucca S. Psychosocial factors in nursing work and occupational risks: a systematic review. Rev. Bras. Enferm. [Internet]. 2021 [citado 11 de febrero de 2025]; 74(3): p. 1-7. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/?lang=en>.
49. Castillo S, Figueroa C, Guiracocha J, Cerezo B. Enfermería y los factores de riesgo asociados a accidentes laborales. prosciences

- [Internet]. 2023 [Citado 21 de agosto de 2024]; 7(47): p. 174-185.  
Disponible en:  
<https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/654>.
50. Salamanca S, Garavito Y. Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Análisis [Internet]. 2021 [Citado 21 de agosto de 2024]; 53(99): p. 410-432. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9081876>.
51. Mielles C. Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. Centro Sur [Internet]. 2021 [Citado 20 de agosto de 2024]; 5(2): p. 93-110.  
Disponible en:  
<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162>.
52. Bruges D, López D, Socarrás C. Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. Espacios [Internet]. 2020 [Citado 20 de agosto de 2024]; 41(25): p. 254-266. Disponible en:  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/20412520.html>.
53. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 2021 [Citado 20 de agosto de 2024]; 8(2): p. 131-146. Disponible en:

<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>

- .
54. Correa W. Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia. Latam [Internet]. 2023 [Citado 21 de agosto de 2024]; 4(2): p. 1-13. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586080>.
55. Leitón Z, Arteaga N. Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. SCIÉENDO [Internet]. 2022 [Citado 19 de agosto de 2024]; 25(2): p. 29-39. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>.
56. Valle M, Larzabal A. Estrés, malestar psicológico, bienestar psicológico y satisfacción con la vida según modalidades de trabajo en madres de familia. Cienc. Psicol. [Internet]. 2022 [Citado 19 de agosto de 2024]; 16(2): p. 1-16. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212022000201222](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212022000201222).
57. Schultz C, Colet C. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. ; 30: p. 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>.
58. Casagrande C, Soto J, Gómez M, Carámbula A, Burghi G. Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. Rev Med Urug [Internet]. 2022

[Citado 19 de agosto de 2024]; 38(1): p. 1-7. Disponible en:  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-03902022000101206&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-03902022000101206&script=sci_arttext).

59. Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena* [Internet]. 2020 [citado 12 de octubre de 2024]; 15(3): p. 1-19. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf).
60. Kaushik A, Ravikiran S, Suprasanna K, Nayak M, Baliga K, Acharya S. Depression, anxiety, stress and workplace stressors among nurses in tertiary health care settings. *Indian J. Occup Environ Med* [Internet]. 2021 [citado 11 de febrero de 2025]; 25: p. 27-32. Disponible en: [https://journals.lww.com/ijoe/fulltext/2021/25010/Depression,\\_Anxiety,\\_Stress\\_and\\_Workplace.6.aspx](https://journals.lww.com/ijoe/fulltext/2021/25010/Depression,_Anxiety,_Stress_and_Workplace.6.aspx).
61. Candia M, Perez J. Estrés laboral en la mira. El impacto de las variables psicosociales. In *SCHIPTO* [internet]; 2025 [citado 11 de febrero de 2025]; Chile. p. 26.
62. Babapour A, Gahassab N, Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022 [citado 11 de febrero de 2025]; 21(75): p. 1-10. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-022-00852-y#citeas>.
63. Fornés J. Estrés laboral en enfermería: un reto a combatir. *Rev. esp.*

- enferm. [Internet]. 2020 [Citado 20 de agosto de 2024];(11): p. 1-7.  
Disponibile en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/86>.
64. Neves T, Gonçalves R, Neves M, Oliveira J, Araújo R, Menezes R. Betty Neuman's Theory in Holistic Nursing Care for Cancer Patients: a reflective essay. Esc Anna Nery [Internet]. 2024 [citado 11 de febrero de 2025]; 28: p. 1-6. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ean/a/4tkPch34ZFvcrqg8twMkb8G/>.
65. Gonçalves S, Pereira C, Mourão E, Costa F, Barreto R, do Vale F. Aplicabilidad del Modelo de Sistemas de Neuman a la práctica de enfermería gerontológica: revisión de alcance. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2024 [Citado 19 de agosto de 2024]; 32: p. 1-12. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/RFfqbHdtn9FPb6zcKdw7KSD/?lang=es#>.
66. Mastarreno M, Briones A, Andrade S, Ramos G. Modelos de gestión del cuidado en el ejercicio de la disciplina de Enfermería. CIENCIAMATRIA [Internet]. 2021 [Citado 19 de agosto de 2024]; 7(1): p. 225-240. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305742>.
67. Gobierno del Perú. ¿Cómo dar primeros auxilios en caso de emergencia por desastres naturales? [Internet]. .; 2024 [citado 06 de

- junio de 2024]. Disponible: <https://www.gob.pe/16784-como-dar-primeros-auxilios-en-caso-de-emergencia-por-desastres-naturales>.
68. Real Academia Española. Enfermería [Internet]. .; 2023 [citado 60 de junio de 2024]. Disponible en: <https://dle.rae.es/enfermer%C3%ADa>.
69. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev. Eugenio Espejo [Internet]. 2020 [Citado 5 de julio de 2024]; 14(2): p. 11-18. Disponible de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>.
70. INE Instituto Nacional de Estadística. Glosario de conceptos: Hospitalización. .; 2024 [citado 06 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4577>.
71. Clinica Universidad de Navarra. Diccionario Médico: Paciente [Internet]. .; 2023 [citado 06 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/paciente>.
72. CIIFEN. Aproximación para el cálculo de riesgo [Internet]. .; 2024 [citado 07 de junio de 2024]. Disponible en: <https://ciifen.org/definicion-de-riesgo/>.
73. Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa mixta: McGraw-Hill Interamericana S.A.; 2023.
74. Alvarado R, Pérez J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos

psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Rev. méd. Chile [Internet]. 2012 [Citado 19 de setiembre de 2024]; 140(9): p. 1154-1163. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872012000900008](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872012000900008).

75. Andrade P. Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo, 2019 [Citado 04 de julio del 2024]. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29829>.

## ANEXOS

### ANEXO: 1

#### Consentimiento informado

Es grato dirigimos a Ud. Somos **Zenaida Halanoca Uchamaco** y **Yosmely Patricia Cosi Quispe**, estudiantes de la Segunda Especialidad Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres, que desarrolla la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna y estamos realizando la investigación “Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”, que tiene como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en el año 2025. Por lo que:

Le solicitamos a Ud. su participación voluntaria en esta investigación, la misma que es anónima, garantizándoles que la información que será recogida, se utilizará solo con fines de investigación, salvaguardando su identidad e integridad del contenido. Si Ud. acepta su participación en este estudio, debe responder las interrogantes planteadas en dos instrumentos, que miden los riesgos psicosociales y el estrés laboral, que nos permitirá recolectar los datos que son necesarios para el objetivo planteado de nuestra investigación, así mismo si desea puede interrumpir su participación.

Participante: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ FECHA \_\_\_\_\_



## ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en el año 2025?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en el año 2025.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caracterizar a la población de estudio.</li> <li>• Identificar los riesgos psicosociales que presenta el personal de enfermería del área de emergencia</li> </ul>	<p><b>Hipótesis Alterna:</b> Existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en el año 2025.</p> <p><b>Hipótesis Nula:</b> No existe relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal de enfermería del</p>	<p><b>Variables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos psicosociales</li> <li>• Estrés laboral</li> </ul> <p><b>Definición Conceptual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos psicosociales</li> </ul> <p>Son condiciones laborales que se generan por la relación de empleados, organización de la empresa y su entorno social, los riesgos psicosociales pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés laboral</li> </ul> <p>Es un tipo de estrés que por la presión laboral puede repercutir en la salud física y mental del trabajador.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Riesgos psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias psicológicas en el trabajo</li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades</li> <li>• Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo</li> <li>• Compensaciones</li> <li>• Doble presencia</li> </ul> <p>Estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Físico</li> <li>• Psicológico</li> <li>• Social</li> </ul> <p>Indicadores</p> <p>Riesgos psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias psicológicas en el trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Exigencias cuantitativas.</li> <li>○ Exigencias cognitivas.</li> <li>○ Exigencias sensoriales.</li> <li>○ Exigencias emocionales.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Esta investigación será enfoque cuantitativo y de tipo básica, descriptiva correlacional.</p>

	<p>del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2025.</li> </ul>	<p>área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en el año 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Exigencias de esconder emociones.</li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Influencia.</li> <li>○ Control sobre el tiempo.</li> <li>○ Posibilidades de desarrollo.</li> <li>○ Sentido del trabajo.</li> <li>○ Integración en la empresa.</li> </ul> </li> <li>• Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Calidad de rol.</li> <li>○ Conflicto de rol.</li> <li>○ Calidad de liderazgo.</li> <li>○ Calidad de la relación con superiores.</li> <li>○ Calidad de relación con compañeros.</li> </ul> </li> <li>• Compensaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estima.</li> <li>○ Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato.</li> <li>○ Inseguridad respecto de las características del trabajo.</li> </ul> </li> <li>• Doble presencia <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Preocupación por tareas domésticas.</li> </ul> </li> </ul> <p>Estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Físico <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contenido del trabajo</li> <li>○ Carga laboral</li> <li>○ Rotación de horarios</li> </ul> </li> <li>• Psicológico <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Muerte y quejas de los pacientes</li> <li>○ Falta de cooperación en las actividades</li> <li>○ Sentido de responsabilidad</li> <li>○ Inseguridad en el plan de trabajo</li> <li>○ Apoyo emocional al paciente</li> </ul> </li> <li>• Social <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Problemas con los compañeros tanto del área como el equipo multidisciplinario</li> <li>○ Desempeño inadecuado con su rol</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos psicosociales</li> </ul>	
--	--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1-5</li> <li>○ 6-10</li> <li>○ 11-15</li> <li>○ 16-18</li> <li>○ 19 y 20</li> <li>• Estrés laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14</li> <li>○ 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27</li> <li>○ 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Escala Valorativa</b> Ordinal</p> <p><b>Nivel de medición</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos psicosociales <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Favorable para la salud: 00-26 puntos</li> <li>○ Poco Favorable para la salud: 27-53 puntos</li> <li>○ Desfavorable para la salud: 54-80 puntos</li> </ul> </li> <li>• Estrés laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nivel bajo: 34 – 45</li> <li>○ Nivel medio: 46 – 90</li> <li>○ Nivel alto: 91 – 136</li> </ul> </li> </ul>	
--	--	--	---	--

## ANEXO 03.

### DOCUMENTO DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO

Tacna, 23 de octubre del 2024

SEÑORA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "JORGE BASADRE GROHMANN" TACNA.  
S.C.

ASUNTO.- Conformidad de Ejecución de Proyecto de Investigación

Me es grato saludarla e informar que siendo designada como asesor de tesis, se procedió a realizar la revisión del proyecto de tesis "RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADO AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO -AREQUIPA 2024", de las Licenciadas srta. Zenaida Halanoca Uchamaco y srta. Yosmely Patricia Cosi Quispe, a quienes se entregó observaciones del estudio, las que fueron levantadas por las tesisistas, por lo que doy conformidad para continuar con sus trámites correspondientes .

Sin otro particular, me despido .

Atentamente



.....  
Dra. Silvia Quispe Prieto

Asesora de tesis

## ANEXO 4.

### Documentos de expertos para validez de instrumentos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Arequipa, 28 de octubre del 2024

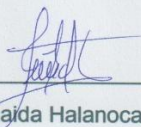
De mayor consideración:

Las que suscriben son, Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco y Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Tenemos el agrado de presentarle nuestro presente proyecto de Investigación denominado "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025", a realizarse en el presente año, por lo cual se le pide su opinión como profesional para la validación del instrumento de recolección de datos presente en la investigación.

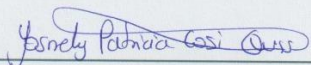
Se agradece su disponibilidad y tiempo otorgado.

Atentamente,



Lic. Zenaida Halanoca Uchamaco

Estudiante de la Segunda Especialidad de  
Cuidado enfermero en emergencias y desastres



Lic. Yosmely Patricia Cosi Quispe

Estudiante de la Segunda Especialidad de  
Cuidado enfermero en emergencias y desastres

Adj. Formatos de validación, instrumentos y matriz de consistencia.

## ANEXO 5

### AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

MEMORANDO N° 302 - 2025-GRA/GRS/GR-HRHD/DG-DE


Para : Enfermera Jefe Servicio Emergencia (e)  
Asunto : Presentación de licenciadas  
Referencia : Oficio N° 285-2025-GRA/GRS/GR-HRHD/DG-OCDI  
Fecha : Arequipa, 04 de abril de 2025

Me es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y comunicarle que las Licenciadas Yosmely Patricia Cosi Quispe y Zenaida Halanoca Uchamaco, hizo su trámite respectivo para la aplicación del instrumento del proyecto mencionado en el servicio de Emergencia ya que tiene la autorización respectiva, por tal motivo solicitamos se le brinde las facilidades correspondientes.

Atentamente,

GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado  
Departamento de Enfermería

ERC/ngc.  
cc. Archivo  
Folios: 1

  
Eddy María Rivas, C.E.P.  
JEFE DE DEPARTAMENTO  
CEP-4-5-RE-558

## ANEXO 6 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
Riesgos Psicosociales	Son condiciones laborales que se generan por la relación de empleados, organización de la empresa y su entorno social, los riesgos psicosociales pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias psicológicas en el trabajo</li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades</li> <li>• Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo</li> <li>• Compensaciones</li> <li>• Doble presencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias psicológicas en el trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Exigencias cuantitativas.</li> <li>○ Exigencias cognitivas.</li> <li>○ Exigencias sensoriales.</li> <li>○ Exigencias emocionales.</li> <li>○ Exigencias de esconder emociones.</li> </ul> </li> <li>• Trabajo activo y desarrollo de habilidades               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Influencia.</li> <li>○ Control sobre el tiempo.</li> <li>○ Posibilidades de desarrollo.</li> <li>○ Sentido del trabajo.</li> <li>○ Integración en la empresa.</li> </ul> </li> <li>• Apoyo social en la empresa y calidad en el liderazgo               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Calidad de rol.</li> <li>○ Conflicto de rol.</li> <li>○ Calidad de liderazgo.</li> <li>○ Calidad de la relación con superiores.</li> <li>○ Calidad de relación con compañeros.</li> </ul> </li> <li>• Compensaciones               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estima.</li> <li>○ Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato.</li> <li>○ Inseguridad respecto de las características del trabajo.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos psicosociales               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1-5</li> <li>○ 6-10</li> <li>○ 11-15</li> <li>○ 16-18</li> <li>○ 19 y 20</li> </ul> </li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doble presencia <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Preocupación por tareas académicas.</li> </ul> </li> </ul>	
Estrés Laboral	Es un tipo de estrés que por la presión laboral puede repercutir en la salud física y mental del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Físico</li> <li>• Psicológico</li> <li>• Social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Físico <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contenido del trabajo.</li> <li>○ Carga laboral.</li> <li>○ Rotación de horarios.</li> </ul> </li> <li>• Psicológico <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Muerte y quejas de los pacientes.</li> <li>○ Falta de cooperación en las actividades.</li> <li>○ Sentido de responsabilidad.</li> <li>○ Inseguridad en el plan de trabajo.</li> <li>○ Apoyo emocional al paciente.</li> </ul> </li> <li>• Social <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Problemas con los compañeros tanto del área como el equipo multidisciplinario.</li> <li>○ Desempeño inadecuado con su rol</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14</li> <li>○ 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27</li> <li>○ 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34</li> </ul> </li> </ul>

## ANEXO 07. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



### INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO PARA RIESGOS PSICOSOCIALES - (SUSES0/ IISTA S21 VERSION 3)

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar la relación entre los riesgos psicosociales en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa en el año 2024.

#### DATOS INFORMATIVOS

**1. Edad:**

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

**2. Estado Civil:**

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

**3. Tiempo de labor en el servicio:**

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

**4. Ocupación:**

Enfermera ( ) Técnica de Enfermería ( )

**5. Número de hijos:**

0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( )

**6. Condición laboral:**

Nombrada ( ) Contratada ( )

**7. Área laboral en la que se desempeña actualmente:**

Emergencia ( ) Trauma Shock ( ) UCI ( )

**8. Entretenimiento en sus horas libres:**

Deporte ( ) Tiempo con amigos/familiares ( ) Otro trabajo ( ) Actividades artísticas  
( ) Otros (especificar) \_\_\_\_\_

**9. Promedio de pacientes que atiende al día:**

Menos de 10 ( ) De 10-20 ( ) Más de 30 ( )

**INSTRUCCIONES:** La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas:

- Siempre (S): (4)
- La mayoría de las veces (MV): (3)
- Algunas veces (AV): (2)
- Solo algunas pocas veces (SAV): (1)
- Nunca (N): (0)

<b>Dimensión exigencias</b>		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo algunas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión compensaciones</b>						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>Dimensión doble presencia</b>						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.					

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Area: \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

En el presente cuestionario aparecerán unos enunciados, el cual Ud. tendrá como objetivo medir la frecuencia con que estas situaciones han producido tensión o estrés en su servicio. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con un aspa (X) el número de la escala que mejor refleja la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

N.º	Estresores laborales	Nunca	Algunas Veces	Frecuente mente	Muy Frecuente mente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	1	2	3	4
2	Recibir críticas de un medico	1	2	3	4
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	1	2	3	4
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	1	2	3	4
5	Problemas con un supervisor	1	2	3	4
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	1	2	3	4
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	1	2	3	4
8	Le ha producido tensión o estrés la muerte de un paciente	1	2	3	4
9	Tener conflictos con un/a médico.	1	2	3	4
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	1	2	3	4



11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	1	2	3	4
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	1	2	3	4
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	1	2	3	4
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	1	2	3	4
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	1	2	3	4
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	1	2	3	4
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	1	2	3	4
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	1	2	3	4
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	1	2	3	4
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	1	2	3	4
21	Ver a un paciente sufrir	1	2	3	4
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios	1	2	3	4
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	1	2	3	4

24	Recibir críticas de un superior	1	2	3	4
25	Personal y turno imprevisible	1	2	3	4
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	1	2	3	4
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	1	2	3	4
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	1	2	3	4
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	1	2	3	4
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	1	2	3	4
31	El médico no está presente en una urgencia medica	1	2	3	4
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico o tratamiento	1	2	3	4
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	1	2	3	4
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	1	2	3	4

## ANEXO 8

### FICHA DE VALIDEZ DE EXPERTO

#### EXPERTO Nº 1



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN"

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

##### I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Mendoza Chino Vanessa*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado.*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciada en Enfermería.*
- GRADO ACADÉMICO: *-* MENCION EN: *-*

II. TITULO DE INVESTIGACION: "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

##### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20 %	21-40%	41-60%	61-80%	81-100 %
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				100%	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					92%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					96%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					98%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					100%
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las					90%





**“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
POR ITEMS”**

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.


**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 1:** Riesgos psicosociales - (suseso/ /istas21 version 3)

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	✓			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	✓			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	✓			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	✓			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓			
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	✓			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	✓			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	✓			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓			

10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	✓			
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	✓			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	✓			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	✓			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	✓			
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	✓			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	✓			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	✓			
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	✓			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc	✓			

Apellidos y Nombres del Experto: *Mendoza Chino Vanessa*  
Especialidad del Validante: *Emergencia y Desastres*  
DNI: *42 998 201*

  
**Vanessa Y. Mendoza Chino**  
Lic. Enfermería - CEP: 070164  
Esp. Emergencia - RNE: 031637

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN"

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS

I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Hondzoza Chino Vanessa*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado*
- TITULO PROFESIONAL: *Lic. Enfermería*
- GRADO ACADEMICO: MENCION EN:

II. TITULO DE INVESTIGACION: "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				80%	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigacion.					90%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigacion					99%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					100%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					95%
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo					100%

		de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.					
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación					98%
8	Coherencia interna	Entre dimensiones , indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación					100%
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).					100%
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					95%
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente:  
d) Buena: ?

b) Baja:  
c) Regular:  
e) Muy Buena: X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

V. FECHA Y LUGAR: 10 - Abril 2025

VI. OBSERVACIONES: X

  
**Vanessa Y. Mendoza Chino**  
 Lic. Enfermería - CEP. 070164  
 Esp. Emergencia - RNE. 031637

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL  
INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 2:** Estrés laboral de enfermería-nss

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	✓			
2	Recibir críticas de un medico	✓			
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosas a los pacientes	✓			
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	✓			
5	Problemas con un supervisor	✓			
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	✓			
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	✓			
8	La muerte de un paciente	✓			
9	Tener conflictos con un/a médico.	✓			
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓			
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	✓			
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	✓			
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓			

14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	✓			
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓			
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los recursos (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	✓			
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓			
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	✓			
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	✓			
20	Pasar temporalmente a otros servicio \ con falta de personal	✓			
21	Ver a un paciente sufrir	✓			
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios	✓			
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al pacientes	✓			
24	Recibir críticas de un superior	✓			
25	Personal y turno imprevisible	✓			
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	✓			
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	✓			
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emociones al paciente	✓			
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	✓			
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓			
31	El médico no está presente en una urgencia medica	✓			
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	✓			
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓			
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓			

Apellidos y Nombres del Experto: *Mendoza Chino Vanessa*  
 Especialidad del Validante: *Esp. Emergencia y Pasos*  
 DNI: 4299 8201

  
 Vanessa F. Mendoza Chino  
 Lic. Enfermería - CEP-070164  
 Esp. Emergencia - RNE-031637

FIRMA

## EXPERTO N° 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



### "VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

##### I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Olivera Choque Encarnación Lily*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciada Enfermería*
- GRADO ACADEMICO: \_\_\_\_\_ MENCION EN: \_\_\_\_\_

**II. TITULO DE INVESTIGACION:** "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

##### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					96%
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					98%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					95%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					99%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					97%
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las					98%





**“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
POR ITEMS”**

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 1:** Riesgos psicosociales - (suseso/ listas21 version 3)

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X			
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X			

10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X			
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X			
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X			
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc	X			

Apellidos y Nombres del Experto: Lily Olivera Choque  
Especialidad del Validante: Emergencia y Desastres  
DNI: 89244926

*Lily Olivera Choque*  
Dra. E. Lily Olivera Choque  
CEP 3220 R N F 637  
ESP EMERGENCIAS Y DESASTRES

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN"

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS

I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Olivera Choque Lily*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciado Enjeneria*
- GRADO ACADEMICO: MENCION EN:

- II. TITULO DE INVESTIGACION: "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					98%
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigacion.					96%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigacion					97%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					98%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					99%
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo					100%





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL  
INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 2:** Estrés laboral de enfermería-nss

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	X			
2	Recibir críticas de un medico	X			
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosas a los pacientes	X			
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	X			
5	Problemas con un supervisor	X			
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	X			
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	X			
8	La muerte de un paciente	X			
9	Tener conflictos con un/a médico.	X			
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X			
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X			
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	X			
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X			

14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los recursos (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicio \ con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al pacientes				
24	Recibir críticas de un superior				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emociones al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia medica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Apellidos y Nombres del Experto: *Ily Olivera Choque*  
Especialidad del Validante: *Emergencia y Desastres*  
DNI: 3924426

  
Dra. E. Lily Olivera Choque  
CEP 3229 R.N.E. 037  
ESP EMERGENCIA Y DESASTRES

FIRMA

## EXPERTO Nº



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



### "VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

##### I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Tejada Ramos Margori Andreina*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciada en Enfermería*
- GRADO ACADÉMICO: *Especialista*      MENCION EN: *Emergencia y Desastres*

II. TITULO DE INVESTIGACION: "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

##### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20 %	21-40%	41-60%	61-80%	81-100 %
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					<i>98%</i>
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					<i>100%</i>
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					<i>95%</i>
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					<i>100%</i>
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la transmisión de las mismas					<i>100%</i>
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las					<i>100%</i>





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 1:** Riesgos psicosociales - (suseso/ /istas21 version 3)

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X			
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X			

10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X			
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X			
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X			
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc	X			

Apellidos y Nombres del Experto: Tejada Ramos Mayron Andreama  
Especialidad del Validante: Emergencia y Desastres 035376  
DNI: 72254809

*Andreama*  
Lic. Tejada Ramos Mayron Andreama  
ESP EMERGENCIA Y DESASTRES  
RNE 035376



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



“VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN”

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Tejada Ramos Margori Andreina*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciada en enfermería*
- GRADO ACADÉMICO: *Especialista*      MENCION EN: *Emergencia y Desastres*

II. TITULO DE INVESTIGACION: “Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20 %	21-40%	41-60%	61-80%	81-100 %
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					98%
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					95%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					100%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					100%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la transmisión de las mismas					96%





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL  
INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 2:** Estrés laboral de enfermería-nss

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	X			
2	Recibir críticas de un medico	X			
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosas a los pacientes	X			
4	Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora	X			
5	Problemas con un supervisor	X			
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	X			
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	X			
8	Le ha producido tensión o estrés la muerte de un paciente	X			
9	Tener conflictos con un/a médico.	X			
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X			
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X			
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	X			

13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X			
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	Y			
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	Y			
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los recursos (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	X			
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	Y			
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	X			
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	X			
20	Pasar temporalmente a otros servicio \ con falta de personal	X			
21	Ver a un paciente sufrir	Y			
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios	X			
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al pacientes	X			
24	Recibir críticas de un superior	X			
25	Personal y turno imprevisible	X			
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	X			
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	X			
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emociones al paciente	X			
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X			
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	X			
31	El médico no está presente en una urgencia medica	X			
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	X			
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	X			
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	X			

Apellidos y Nombres del Experto: Tejada Ramos Mayori, Andrea  
Especialidad del Validante: Enfermería Emergencia y Desastres  
DNI: 72254809

*Tejada*  
Lic. Tejada Ramos Mayori, Andrea  
ESP EMERGENCIA Y DESASTRES  
RNE 60076

## EXPERTO N° 4



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



### "VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

##### I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Gozman Chambi Pilar*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Honorio Delgado*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciada en Enfermería*
- GRADO ACADEMICO: \_\_\_\_\_ MENCION EN: \_\_\_\_\_

**II. TITULO DE INVESTIGACION:** "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

##### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20 %	21-40%	41-60%	61-80%	81-100 %
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					<i>89%</i>
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					<i>96%</i>
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					<i>100%</i>
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					<i>99%</i>
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					<i>100%</i>
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las					<i>100%</i>





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 1:** Riesgos psicosociales - (suseso/ /istas21 version 3)

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X			
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X			

10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	<input checked="" type="checkbox"/>			
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input checked="" type="checkbox"/>			
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	<input checked="" type="checkbox"/>			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc	<input checked="" type="checkbox"/>			

Apellidos y Nombres del Experto: *Pilar Guzman Chambi*

Especialidad del Validante: *Enf. Exp. en Emergencia y Desastres*

DNI: *43743701*

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
HOSPITAL REGIONAL MORRÓN DELGADO  
*Pilar Guzman Chambi*  
Lic. Pilar del Guzmán Chambi  
C.E.P. 60042 R.N.E. 11022  
Especialista en Emergencias y Desastres

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN"

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS

I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Guerman Chambi Pilar
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: Hospital Regional Honorio Delgado
- TITULO PROFESIONAL: Licenciada en Enfermería
- GRADO ACADEMICO: - MENCION EN: -

II. TITULO DE INVESTIGACION: "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					98%
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigacion.					95%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					100%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					98%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					100%
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo					100%





UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL  
INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 2:** Estrés laboral de enfermería-nss

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	X			
2	Recibir críticas de un medico	X			
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosas a los pacientes	X			
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	X			
5	Problemas con un supervisor	X			
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	X			
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	X			
8	La muerte de un paciente	X			
9	Tener conflictos con un/a médico.	X			
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X			
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X			
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	X			
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X			

14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	X		
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	X		
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los recursos (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	X		
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	X		
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	X		
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	X		
20	Pasar temporalmente a otros servicio \ con falta de personal	X		
21	Ver a un paciente sufrir	X		
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios	X		
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al pacientes	X		
24	Recibir críticas de un superior	X		
25	Personal y turno imprevisible	X		
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	X		
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	X		
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emociones al paciente	X		
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X		
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	X		
31	El médico no está presente en una urgencia medica	X		
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	X		
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	X		
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	X		

Apellidos y Nombres del Experto: Guzman Chambi Pilar  
 Especialidad del Validante: Lic. Esp. en Emergencia y Desastre  
 DNI: 43743701

QUEMIL  
 HOSPITAL REGIONAL MARIANO LELLUADO  
 Lic. Pilar M. Guzman Chambi  
 C.E. 80004 R.N.E. 11022  
 Especialidad Especialista en Emergencias y Desastres

FIRMA

## EXPERTO N° 5



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



### "VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN"

#### CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

##### I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Ticona Monzon Diana*
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: *Hospital Regional Manuel Nuñez Butron -Puno*
- TITULO PROFESIONAL: *Licenciada en enfermería*
- GRADO ACADEMICO: *—* MENCION EN: *—*

II. TITULO DE INVESTIGACION: "Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025"

##### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20 %	21-40%	41-60%	61-80%	81-100 %
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					95%
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					98%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigación					100%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					100%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					95%





**“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
POR ITEMS”**

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**” Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 1:** Riesgos psicosociales - (suseso/ listas21 version 3)

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X			
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X			
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	X			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X			
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X			
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X			

10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X			
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X			
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	X			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X			
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X			
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X			
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X			
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X			
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc	X			

Apellidos y Nombres del Experto: Lic. Diana Ticona Monzon  
Especialidad del Validante: Emergencia y Desastres  
DNI: 01235445

  
Diana Ticona Monzon  
LICENCIADA EN ENFERMERIA  
CEP-15845 - RNE 6874

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



“VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN”

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS

I. DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Ticona Monzon Diana
- INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: Hospital Regional Manuel Nuñez Butron
- TITULO PROFESIONAL: licenciada en Enfermería
- GRADO ACADEMICO: MENCION EN:

II. TITULO DE INVESTIGACION: “Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					95%
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigacion.					98%
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionados al tema de la investigacion					100%
4	Organización	Hay una secuencia lógica en las preguntas					100%
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado, tiene calidad en la trasmisión de las mismas					95%
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo					100%

		de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas de estudio de investigación.					
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de investigación					100%
8	Coherencia interna	Entre dimensiones , indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de investigación					100%
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación, al proceso del método científico (proceso de investigación).					100%
10	Inducción a la respuesta	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					100%
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente:  
d) Buena:

b) Baja: c) Regular:  
e) Muy Buena: X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *Muy Buena*

V. FECHA Y LUGAR: *06-03-2025*

VI. OBSERVACIONES: *—*

  
Diana Teona Monzon  
LICENCIADA EN ENFERMERIA  
CEP-15845 - RNE 6674

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: *01235195*



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



“VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DE CONTENIDO DEL  
INSTRUMENTO POR ITEMS”

Por favor marque con una (X) de acuerdo a la opinión que usted considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:**“ Riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia Del Hospital Regional Honorio Delgado -Arequipa 2025”

**INSTRUMENTO 2:** Estrés laboral de enfermería-nss

N°	ITEMS	APLICABLE	CORREGIR	NO APLICABLE	OBSERVACION
		2	1	0	
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	X			
2	Recibir críticas de un medico	X			
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosas a los pacientes	X			
4	Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora	X			
5	Problemas con un supervisor	X			
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	X			
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	X			
8	Le ha producido tensión o estrés la muerte de un paciente	X			
9	Tener conflictos con un/a médico.	X			
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	X			
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X			
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	X			

13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	X			
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	X			
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	X			
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y los auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los recursos (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	X			
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	X			
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	X			
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	X			
20	Pasar temporalmente a otros servicio \ con falta de personal	X			
21	Ver a un paciente sufrir	X			
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y auxiliares de enfermería) de otros servicios	X			
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al pacientes	X			
24	Recibir críticas de un superior	X			
25	Personal y turno imprevisible	X			
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	X			
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	X			
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emociones al paciente	X			
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	X			
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	X			
31	El médico no está presente en una urgencia medica	X			
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico 4 tratamiento	X			
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	X			
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	X			

Apellidos y Nombres del Experto: Diana Ticona Monzon  
Especialidad del Validante: Emergencia y Desastros  
DNI: 01235145

  
Diana Ticona Monzon  
LICENCIADA EN ENFERMERIA  
CEP: 15845 - RNE 6974

FIRMA

## ANEXO 9. Prueba piloto

RIESGOS PSICOSOCIALES																				ESTRÉS LABORAL																																							
R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	E36	E37	E38	E39	E40
3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	1	2	3	1	3	4	2	3	1	2	3	1	3	4	2	1	3	2	3	1	3	4	2	3	2	1	3	2	3						
2	3	2	4	2	4	0	4	2	4	3	2	4	1	4	4	2	0	3	1	2	3	4	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	1							
4	3	2	1	3	2	4	2	4	1	4	1	3	2	1	4	2	0	4	1	4	2	1	3	1	3	4	2	3	1	3	4	2	3	1	4	1	3	1	4	1	3	4	1	3	1	3	1	3	2	3	1								
3	2	4	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	4	0	4	2	4	3	2	2	3	2	1	3	4	2	2	1	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	3	2	1	2	4	3	2	1						
4	2	1	3	1	2	3	2	4	2	4	2	3	2	1	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	1	4	2	3	1	2	4	2	3	1	4	2	3	2	3	1	4	2	3	4	2	3	2	1	2	3									
4	3	2	4	3	3	1	4	2	4	3	4	2	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	2	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	4	2	3	1	4	2	3	4	1						
4	2	4	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	1	3	2	4	2	1	3	2	4	3	1	3	2	4	2	3	4	2	1	3	2	3	4	2	1	3	2	3	1	3	4	2	3	1	3	1	3	4	2							
2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1								
4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	1	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	4	2	3	1	4								
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2							
2	3	2	3	2	4	0	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1							
4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
4	3	4	2	0	4	1	4	3	2	3	2	4	1	3	3	2	1	4	2	1	3	3	2	1	4	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2							
1	2	3	2	3	1	3	2	4	3	2	3	1	4	1	0	2	4	1	2	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	3	4	2	1	3	4	1	2	4	3	2						
4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	1	3	1	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	1	3	1	3	4	2	3	2	1	3					
1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
4	3	2	3	4	3	2	4	0	3	4	1	3	2	4	4	2	1	4	0	2	3	1	3	2	4	3	1	3	3	4	3	1	2	3	1	3	3	4	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	3						
4	2	3	2	4	3	2	0	3	2	4	2	1	3	2	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	3	2	1	3	4	2	1	2	3	4	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3							
4	2	3	1	4	2	0	3	2	4	2	0	4	2	1	3	1	4	2	0	4	2	1	3	1	4	2	0	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	3	4	1	3	2	3	4	2	1	3	2	3	2				
1	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	1	1	2	3	1	4	3	2	3	1	4	3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1						

### **INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO SUSES0/ //ISTAS21 VERSION 3**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
.738	20

### **INSTRUMENTO 2: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA-NSS**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
.839	34

Los datos muestran que, para el instrumento de la primera variable, el valor de Alfa de Cronbach es de .738 y para la segunda es de .839, ambos valores adecuados que indican que ambos instrumentos son confiables.