

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**FACTORES PSICOSOCIALES Y NIVEL DE ANSIEDAD EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO ICA
AÑO 2023**

**PRESENTADA POR BACHILLER
SIBILA MARIANA JURADO GUEVARA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

ICA – PERÚ

2024

ASESORA: DRA. ENF. OSCCO TORRES OLINDA
ORCID:0000-0001-8525-6846

TESISTA: JURADO GUEVARA SIBILA MARIANA
ORCID:0009-0007-5962-7384

Línea de investigación: Salud pública

AGRADECIMIENTO

A mi DIOS

Por guiar mis pasos y permitirme llegar a la culminación de la tesis.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Quien me formó profesionalmente durante los años de formación académica.

A las enfermeras del servicio de emergencia

Por su apoyo desinteresado en la recolección de la información

A mi asesora

Por su dirección metodológica y técnica hasta el culmino de la investigación.

DEDICATORIA

Para mi familia quienes
me apoyaron en forma
desinteresada para
forjarme como
profesional.

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores psicosociales y nivel de ansiedad en el profesional de Enfermería del área de emergencia Hospital Santa María del Socorro Ica año 2023. **Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La muestra fue de 44 licenciadas. **Resultados:** En los datos generales: el 89% (39) es femenino, 41% (18) tienen entre 24 a 40 años, 54% (24), son solteros, 50% (22) tienen de 6 a 15 años de servicio. Los factores psicosociales según dimensión condiciones de lugar de trabajo son de riesgo bajo en 59% (26), riesgo medio en 32% (14) y riesgo alto en 9% (4), carga de trabajo son de riesgo medio en 41%(18), riesgo bajo en 36%(16) y riesgo alto en 23%(10), contenido y características de la tarea son de riesgo medio en 46%(20), riesgo bajo en 36%(16) y riesgo alto en 18%(8), exigencias laborales son de riesgo medio en 46% (20), riesgo bajo en 36% (16) y riesgo alto en 18% (8), papel laboral y desarrollo de la carrera son de riesgo medio en 41%(18), riesgo bajo en 32%(14) y riesgo alto en 27%(12), interacción social y aspectos organizacionales son de riesgo medio en 45%(20), riesgo alto en 32%(14) y riesgo bajo en 23%(10), remuneración del rendimiento de riesgo medio en 45% (20), riesgo alto en 41%(18) y riesgo bajo en 14%(6). El nivel de ansiedad según escala de Hamilton está ausente en 48% (21), ligera en 27% (12), media en 14% (6), elevada en 9% (4) máxima en 2% (1) en el profesional de enfermería.

Palabras clave: Factores psicosociales, nivel de ansiedad, enfermeras.

ABSTRACT

Objective: Determine the psychosocial factors and level of anxiety in the Nursing professional in the emergency area Hospital Santa María del Socorro Ica year 2023. **Methodology:** Quantitative, descriptive cross-sectional study. The sample was 44 graduates. **Results:** In the general data: 89% (39) are female, 41% (18) are between 24 and 40 years old, 54% (24) are single, 50% (22) have 6 to 15 years of service . The psychosocial factors according to the workplace conditions dimension are low risk in 59% (26), medium risk in 32% (14) and high risk in 9% (4), workload are medium risk in 41% (18), low risk in 36%(16) and high risk in 23%(10), content and characteristics of the task are medium risk in 46%(20), low risk in 36%(16) and high risk in 18% (8), work demands are medium risk in 46% (20), low risk in 36% (16) and high risk in 18% (8), work role and career development are medium risk in 41 %(18), low risk in 32%(14) and high risk in 27%(12), social interaction and organizational aspects are medium risk in 45%(20), high risk in 32%(14) and low risk in 23%(10), medium risk performance remuneration in 45% (20), high risk in 41%(18) and low risk in 14%(6). The level of anxiety according to the Hamilton scale is absent in 48% (21), slight in 27% (12), medium in 14% (6), high in 9% (4) and maximum in 2% (1) in the professional. of nursing.

Keywords: Psychosocial factors, anxiety level, nurses.

PRESENTACIÓN

La naturaleza del trabajo de enfermería y su entorno conduce a un aumento de la exposición a factores psicosociales. Las enfermeras llevan a cabo la tarea crítica de cuidar a los seres humanos en entornos hospitalarios, donde son responsables de una amplia gama de funciones. En estos escenarios, deben afrontar el sufrimiento, el dolor y la difícil toma de decisiones que a menudo conllevan implicaciones éticas y morales. Las enfermeras suelen realizar tareas de alto riesgo que requieren largas horas y una carga de trabajo significativa, lo que puede contribuir a niveles de ansiedad.

El objetivo del estudio fue determinar los factores psicosociales y nivel de ansiedad en el profesional de Enfermería del área de emergencia Hospital Santa María del Socorro Ica año 2023, la importancia de este estudio radica en los elevados riesgos psicosociales que enfrenta este grupo demográfico, en particular el aumento de la ansiedad y los cambios de salud resultantes.

La investigación se encuentra distribuida en Capítulo I: El problema. Capítulo II: Marco teórico. Capítulo III: Metodología de la investigación. Capítulo IV: Análisis de los Resultados. Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, referencias bibliografía y anexos.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
ASESOR Y TESISISTA	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE	xi
INFORME DE ANTIPLAGIO	xi
LISTA DE TABLAS	xiii
LISTA DE GRÁFICOS	xiv
LISTA DE ANEXOS	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	17
I.b. Formulación del problema	18
I.c. Objetivos	19
I.c.1.General	19
I.c.2.Específicos	19
I.d. Justificación.	19
I.e. Propósito	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. Antecedentes bibliográficos	21
II.b. Base teórica	23
II.c. Variables	32
II.d. Definición operacional de términos	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III.a Tipo de estudio	33
III.b. Área de estudio	33
III.c. Población y muestra	33
III.d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
III.e Diseño de recolección de datos	35
III.f. Procesamiento y análisis datos	36
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	
IV.a. Resultados	37
IV.b. Discusión	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. Conclusiones	52
V.b. Recomendaciones	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	64

INFORME DE ANTIPLAGIO

TESIS - SIBILA MARIANA JURADO GUEVARA

INFORME DE ORIGINALIDAD

22% INDICE DE SIMILITUD	22% FUENTES DE INTERNET	9% PUBLICACIONES	15% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repository.urosario.edu.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla Trabajo del estudiante	<1%
10	repositorio.unicesmag.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD PRIVADA
SAN JUAN BAUTISTA

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
FILIAL ICA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 03/03/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

Sibila Mariana Jurado Guvará / Olanda Oscco Torres

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: -

Factores psicoemocionales y Nivel de Ansiedad en el personal de Enfermería del área de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro ICA Año 2023

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE:

22 %

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:

Nombre: Sibila Mariana Jurado Guvará
DNI: 70730986
Huella:



GYT-FR-64

Nombre: OLANDA OSCCO TORRES
DNI: 711434256

V.1

14/02/2020

upsjb.edu.pe
CENTRAL TELEFÓNICA: (05) 644-882

LOCAL CHOBELLAS
Av. José Antonio Lavalle
N° 323 (5to. Pasadizo VPM)

LOCAL SAN BORNIA
Av. San Juan
N° 823 - 824 - 825

FILIAL ICA
Calle Panamericana Sur
N° 30, 31 y 32 (2o. Av. 300)

FILIAL OMBAYTA
Calle Añasta N° 108
Urbanización Las Flores
de Hualgay

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Datos generales del profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023	37

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Factores psicosociales según dimensión condiciones del lugar de trabajo en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.	38
Gráfico 2 Factores psicosociales según dimensión carga de trabajo en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.	39
Gráfico 3 Factores psicosociales según dimensión contenido y características de la tarea en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.	40
Gráfico 4 Factores psicosociales según dimensión exigencias laborales en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.	41
Gráfico 5 Factores psicosociales según dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.	42
Gráfico 6 Factores psicosociales según dimensión interacción social y aspectos organizacionales en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.	43

- Gráfico 7** Factores psicosociales según dimensión remuneración del rendimiento en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023. **44**
- Gráfico 8** Factores psicosociales global en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023. **45**
- Gráfico 9** Nivel de ansiedad según escala de ansiedad de Hamilton en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023. **46**

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Operacionalización de variables	65
Anexo 2 Instrumento	71
Anexo 3 Confiabilidad del instrumento	77
Anexo 4 Escala de valoración de instrumento	79
Anexo 5 Consentimiento informado	81

CAPITULO I: EL PROBLEMA

I.a. Planteamiento del problema

La enfermería constituye el segmento más grande de la fuerza laboral de la salud, representando más del 50%, el agotamiento ha llevado a graves repercusiones para el bienestar mental de estos profesionales de la salud: el 58,6% reconocen haber lidiado con el insomnio, y 67,5% han sufrido episodios de ansiedad severa. Etienne¹, de la Organización Panamericana de la Salud, enfatizó que, el personal de enfermería es el primero y, a veces, el único proveedor de atención médica lo que tiene implicaciones significativas para el bienestar general.

García², en el año 2023 en España, expresa preocupación por el estado de salud mental de las enfermeras. Una macroencuesta realizada por la Organización Universitaria de Enfermería reveló que el 85% de las enfermeras experimentaron efectos perjudiciales en su bienestar mental debido a la pandemia, y muchas incluso contemplaron dejar la profesión, el estudio realizado en Navarra encontró que el 83% de las enfermeras se veían afectadas por su salud mental, y el 46% de las encuestadas se planteaba dejar su profesión si tuviera la opción.

Según Rubio y Gómez³, numerosos países latinoamericanos, entre ellos Ecuador, Colombia y México, han desarrollado protocolos para supervisar el diagnóstico, la intervención y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, de igual manera Villegas⁴, informó en 2021 que el 36,56% de los profesionales de la salud en Ecuador enfrentan riesgos psicosociales.

Astudillo et al⁵, reportan que las enfermeras enfrentan un estrés laboral continuo, ya que factores como el dolor, la desesperación, la mortalidad, la impotencia, la angustia y la escasez de personal adecuadamente calificado para satisfacer las necesidades tanto del público como de los empleadores conducen a jornadas laborales prolongadas.

En este contexto, un estudio realizado en Trujillo en 2020 por Rumay⁶, reveló que, entre las enfermeras de servicios de urgencias, el 71,9% presentó niveles insuficientes en los factores psicosociales de participación, influencia y responsabilidad, mientras que solo el 28,1% se consideró suficiente. Además, el 50% presentó deficiencias en formación, información y comunicación, y el 81,2% presentó capacidades inadecuadas en gestión del tiempo, mientras que solo el 18,8% mostró capacidades suficientes, lo que dejó al 43,7% como insuficiente.

Igualmente la situación no es ajena a los datos que se presentan y se evidencia durante el internado hospitalario realizado en la institución hospitalaria se observa que el profesional de enfermería tiene exceso de actividades y muchas veces tiene dificultades en las relaciones interpersonales con sus compañeras, se escuchan comentarios como “hay muchas exigencias actuales,”, “no hay posibilidades de promoción”, “me siento ansiosa” ; “estoy tensa” entre otras expresiones, asimismo no se encuentra antecedentes locales relacionados con el problema de estudio lo que estimula a la realización del estudio.

I.b. Formulación del problema:

¿Cuáles son los factores psicosociales y nivel de ansiedad en el profesional de Enfermería del área de emergencia Hospital Santa María del Socorro Ica año 2023?

I.c Objetivos

I.c.1. Objetivo General:

Determinar los factores psicosociales y nivel de ansiedad en el profesional de Enfermería del área de emergencia Hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.

I.c.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Identificar los factores psicosociales en el profesional de Enfermería del área de emergencia según sea:

Condiciones del lugar de trabajo.

Carga de trabajo

Contenido y características de la tarea

Exigencias laborales

Papel laboral y desarrollo de la carrera

Interacción social y aspectos organizacionales

Remuneración del rendimiento.

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel de ansiedad en el profesional de Enfermería del área de emergencia según sea:

Escala de ansiedad de Hamilton.

I.d. Justificación:

Justificación teórica

La importancia del trabajo de investigación radica en que se investigará los factores de riesgo psicosocial y el nivel de ansiedad que presenta el profesional de Enfermería del área de emergencia

teniendo en cuenta que el personal es el potencial humano que brinda los cuidados a los usuarios y debe realizarlo con eficacia y eficiencia por lo que se utilizarán teorías científicas de autores.

Justificación práctica

La investigación incrementará el conocimiento sobre las variables en estudio de tal manera que se podrá contar con personal humano que contribuya en un mejor bienestar del usuario.

Justificación metodológica

El trabajo utilizó instrumentos válidos y confiables que podrán servir como antecedentes de futuros trabajos de investigación implicados en la problemática estudiada.

I.e. Propósito

La finalidad del estudio es determinar los factores psicosociales y nivel de ansiedad con el objetivo de promover la disminución de esta sintomatología que influye negativamente en el profesional de Enfermería mejorando su rendimiento y la atención y cuidados que proporcionan a los pacientes.

El estudio ejecutado servirá como base para futuros estudios relacionados con las variables en estudio y se tenga en cuenta el desarrollo de medidas y estrategias para prevenirlo asegurando una buena calidad de vida en el trabajo y en la vida diaria.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos

Forero et al⁷, realizaron una investigación de metodología descriptiva desde el año 2011 hasta el año 2020 con el propósito de identificar los **NIVELES DE ANSIEDAD EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA SALUD EN COLOMBIA**. Se realizó una revisión de la literatura mediante una búsqueda bibliográfica electrónica. Como resultado de la encuesta, se encontró que, en Colombia, un gran porcentaje de los trabajadores de la salud sufren algún grado de ansiedad debido a la carga de trabajo y otros factores relacionados con el trabajo.

Cabal y Molina⁸, en el año 2019 realizaron un estudio cuantitativo y descriptivo con la finalidad de identificar la **DETERMINACIÓN DE INDICADORES DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN III NIVEL, SOCORRO-SANTANDER. COLOMBIA**. Se contó con una muestra de 100 profesionales y personal de apoyo y se determinó que entre el personal de enfermería en la variable ansiedad, el 8% refirió no tener ansiedad, el 88% refirió ansiedad baja y el 4% refirió ansiedad moderada.

Obregón⁹, en el año 2021 estudio un trabajo cuantitativo, transversal con el objetivo de identificar los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN ENFERMERAS DE UN INSTITUTO DE SALUD, LIMA**. Fueron evaluados 70 enfermeros y los resultados mostraron que los enfermeros presentaron riesgo psicosocial de muy alto y alto riesgo en participación/supervisión (61,5%), desempeño del rol (47,2%), apoyo interpersonal y social (45,8%), carga de trabajo (44,3 %) y demandas psicológicas (41,4%).

León¹⁰, en el año 2021 realizó un estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental con el objetivo de determinar los **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL PÚBLICO DE CASMA**. De un total de 21 enfermeros, el 95% de los encuestados eran mujeres y el 5% hombres. El 52% de los encuestados dijo que los factores de riesgo psicosocial según la dimensión demanda laboral a veces afectan la atención, el 29% dijo que nunca y el 19% dijo que siempre afectaba la atención. El 67% de los encuestados dijo que los factores de riesgo psicosocial según la dimensión organización del trabajo a veces afectaban la atención, el 19% dijo que nunca afectaban la atención y el 14% dijo que siempre la afectaban. El 71% de los encuestados dijo que a veces los factores de riesgo psicosocial a lo largo de la dimensión interpersonal afectaban la atención.

Baca¹¹, en el año 2020 efectuó un trabajo no experimental, descriptivo con el propósito de determinar el nivel de **ANSIEDAD EN PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE**. Se trabajó con la población de 51 mujeres profesionales. La proporción de personal de enfermería con ansiedad moderada fue del 29,4%, sin ansiedad del 27,5%, ansiedad leve del 15,7%, ansiedad severa del 27,5% en adultos de mediana edad.

Ccasa y Chambilla¹², en el año 2020 ejecutaron un estudio cuantitativo, diseño correlacional, no experimental de corte transversal con el propósito de determinar los **FACTORES PSICOSOCIALES Y RIESGO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA – HOSPITAL GOYENCHE, AREQUIPA**. La muestra fue de 42 enfermeras. El 40,5% tenían entre 35 y 44 años, el 66,7% eran casadas o convivientes, el 54,8% tenían contrato laboral y, por último, el 28,6% trabajaban en el servicio entre los 8 años y 11 años. En los riesgos psicosociales, el 92,9% de las enfermeras tienen un nivel medio de demanda laboral, también opinan que no tienen una demanda

laboral fuerte, el 71,4% tiene un nivel medio de control, el 73,8% tiene un nivel medio de control, y un nivel medio de liderazgo y relaciones interpersonales, y el 64,3% recibió recompensas moderadas.

Los antecedentes que han sido utilizados en la investigación han servido como guía en la elaboración metodológica del estudio en relación a las variables en estudio donde se aprecia que los factores psicosociales y el nivel de ansiedad repercute en la calidad de atención que brinda el profesional de enfermería. Asimismo, los estudios similares sirvieron para fortalecer la investigación para la elaboración de la base teórica. Por otro lado, sirvieron para confrontar los resultados hallados respecto a la problemática estudiada y posteriormente para la elaboración de la discusión de resultados.

II.b. Base teórica

FACTORES PSICOSOCIALES

Como afirma la Organización Internacional del Trabajo¹³, los factores psicosociales son complejos y difíciles de comprender, ya que abarcan una variedad de experiencias y percepciones de los trabajadores en múltiples dimensiones. Según Kalimo, et al¹⁴ estos elementos están conectados con la estructura organizacional y las condiciones del trabajo, abarcando factores como la cultura corporativa, el ambiente de trabajo, el enfoque de liderazgo, todos los cuales pueden producir efectos tanto beneficiosos como perjudiciales.

En tal sentido, la Escuela Europea de Excelencia¹⁵, argumenta que tienen relación con la propia organización de la empresa y el entorno social establecido en su trabajo, también se trata de la forma en que se organiza, diseña y estructura el trabajo. Cuando hay que hacer trabajo, en qué tiempo, a qué ritmo, con qué nivel de conocimiento, fuentes de

apoyo disponibles, qué tipo de relaciones sociales existen, medios disponibles, etc. Estos aspectos son parte de cualquier institución, pero la configuración y la rutina que tienen es fundamental para su impacto en los empleados y las organizaciones.

A. Condiciones del lugar de trabajo:

Ruido: Para el observatorio permanente de riesgos psicosociales¹⁶, el ruido afecta a casi todos los empleados, tiene un efecto perjudicial sobre el sistema auditivo y cardiovascular, afecta la calidad del sueño y el equilibrio mental. El ruido puede afectar negativamente el desempeño laboral y la comunicación, aumentar el aislamiento y reducir las condiciones laborales.

Espacio de trabajo: Si es reducido, el colaborador se ve obligado a mantener la misma posición durante largos periodos de tiempo, generando estrés además de trastornos físicos.

B. Carga de trabajo: Afirma la Organización Internacional del Trabajo¹³, que en esta dimensión los factores son complejos y describen el conjunto completo de experiencias y percepciones de los empleados. Según Kalimo, et al¹⁴ estos factores están vinculados a la organización y a los contextos de trabajo, como la cultura gremial, el entorno de trabajo, el liderazgo y el diseño de la labor, y pueden tener consecuencias tanto benéficas como malas

C. Cantidad y dificultad de la tarea. Es la cantidad de trabajo que un trabajador tiene que hacer todos los días. También es importante comprender la dificultad de realizar las diferentes tareas del trabajo.

D. Contenido y características de la tarea: Se menciona a Cortéz¹⁸, cuando refiere que este tipo de trabajo puede sufrir de monotonía y recaer en un trabajo sin sentido, sin control, sin pensar internamente

sobre por qué se está realizando la tarea. Es importante señalar que la libertad de los miembros de la organización para realizar su trabajo, tanto en términos de control de tiempo como de acciones, sin duda tendrá un impacto en la carga de trabajo, así como un impacto emocional en los empleados. individuos, reducen el estrés y, por lo tanto, aumentan su satisfacción laboral.

E. Exigencias laborales: Según Luna y Martínez¹⁹, la demanda laboral se define como las instancias específicas impuestas a los trabajadores para el proceso laboral como resultado de las actividades realizadas por los trabajadores y de la división organizativa y técnica del trabajo en el lugar de trabajo.

Según Ruiz²⁰, el trabajo impone exigencias particulares que se derivan de los movimientos que realizan los integrantes del equipo y de la estructura de la organización laboral. Estas exigencias pueden convertirse en factores de riesgo, especialmente cuando las tareas son complejas y requieren una concentración intensa, así como cuando los empleados deben mantener posturas incómodas durante períodos prolongados, lo que provoca fatiga visual.

F. Papel laboral y desarrollo de la carrera:

Cota y Rivera²¹, afirman en el poder de la capacitación para mejorar el desempeño y la excelencia de los empleados para crear un proceso sistemático que ayude al personal de la institución a comprender mejor sus fortalezas y oportunidades al promover la innovación y fomentar estrategias corporativas y funcionales competitivas, la capacitación eficaz también encarna la responsabilidad ética y social, en particular cuando se ve reforzada por la aplicación de tecnologías de la información.

Esta inversión tiene el doble propósito de beneficiar a la empresa y a las personas que participan en la capacitación, a la vez que ayuda a su crecimiento personal y profesional. La capacitación es un esfuerzo estructurado diseñado para preparar y desarrollar los recursos humanos que son esenciales en la institución.

G. Interacción social y aspectos organizacionales: Salazar y Vargas²², indicaron que la interacción social permite la discusión entre saberes específicos que forman a los seres humanos en diferentes ámbitos –social, académico, familiar, religioso, político.

Sin embargo, Marqués et al²³, sostienen que las relaciones sociales dentro de las organizaciones tienen la función de transferir conocimientos e información ya que como es habitual en el trabajo se discuten temas a tareas particulares que a mediano plazo construyen relaciones que van cruzando límites profesionales con interés real por conocer a los demás más allá de tratar lo que los une en el trabajo.

El apego psicológico de un empleado con su trabajo fue denominado como ‘work engagement’ por los investigadores asociando la dependencia de un recurso o pasivo a las interrelaciones de colegas y supervisores según Leiter et al²⁴.

Cumplido y Campos²⁵, definen las habilidades sociales en un contexto organizacional para las relaciones interpersonales que permiten y aceleran el logro de las metas, así como las habilidades sociales para mantener a las personas adecuadas que pueden impulsar la carrera y sirven como estrategia para alcanzar metas laborales con un pronóstico más favorable.

Bakovic y Tetrick²⁵, sostienen que los trabajadores lo aprecian como el grado donde la institución muestra su compromiso hacia sus

empleados, los valora, recompensa sus resultados y entiende los compromisos y obligaciones mutuos entre empleados y empleadores.

H. Remuneración del rendimiento

Por consiguiente, Diaconu et al²⁷, mencionan un enfoque de "pago por rendimiento", si las personas realizan tareas específicas o logran objetivos específicos, reciben recompensas monetarias o de otro tipo. El pago basado en el desempeño suele ser para trabajadores o centros de atención médica.

Al respecto, la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones²⁸, cree que la insatisfacción con los sistemas de pensiones es relevante porque todo sistema de pensiones debe proteger contra la pobreza en la vejez, los cambios repentinos en los niveles de consumo y que el periodo de jubilación del anciano dura más que sus ahorros de retiro.

ANSIEDAD

Autores como Sierra et al²⁹, la consideran parte de la existencia humana, ya que todos los humanos tienen un grado moderado de respuesta adaptativa. En cuanto menciona Velázquez³⁰, la describe como un proceso de adaptación esencial. Representa la anticipación de un peligro futuro y se describe fisiológicamente como la respuesta neuroendocrina no específica que incluye los sistemas simpático, suprarrenal y pituitario.

Escala de ansiedad de Hamilton.

La organización Psonrie³¹, en relación con la escala de ansiedad de Hamilton, sostiene que se trata de una prueba preliminar que mide la ansiedad de un paciente en particular. Esto se puede aplicar tanto a niños como a adultos. Es un medio valioso para determinar no solo la

condición del paciente sino también los procesos cognitivos y sus síntomas psicosomáticos.

Indicadores del Test de Hamilton

Ansioso: Para Medline Plus³², es una sensación de miedo, pavor e intranquilidad. Es posible que transpire y se encuentre nervioso con latidos cardíacos acelerados. Por ejemplo, puede sentir ansiedad al tener un trabajo difícil en su labor, al rendir una evaluación o tomar una decisión significativa.

Tensionado: De la misma manera, para la entidad internacional Medline Plus³³, se entiende como una emoción de tensión física o emocional; puede surgir de cualquier situación o pensamiento que haga que una persona se sienta frustrada, enojada o nerviosa.

Temeroso: Conviene subrayar que la entidad Gestión del miedo³⁴, refiere que una persona que tiene miedo es porque teme de sufrir un daño. Esta es una emoción subyacente de alerta y tensión, derivada de una sensación de peligro presente o futuro. Entonces es una respuesta cuyo propósito original es ayudar a adaptarse y sobrevivir.

Insomnio: La Clínica Mayo³⁵, refiere que es un trastorno del sueño frecuente en el que una persona puede tener dificultad para conciliar el sueño o puede quedarse dormida solo para encontrarse despierta demasiado pronto y luego no poder volver a dormirse. Incluso después de despertarse, puede no sentirse descansada en absoluto.

Concentración: Según Gual³⁶, la falta de atención es un trastorno de la capacidad de concentración de modo que simplemente no puede realizar la mayoría de las tareas cotidianas, como escuchar conversaciones, leer, ver películas, estudiar o cualquier otra actividad que esté haciendo.

Humor depresivo: Autores como Ferré et al³⁷, manifiestan que es un cambio de humor más fuerte y persistente que las manifestaciones que acompañan a la adversidad. La persona está angustiada por

pensamientos pesimistas. Esperan lo peor y predicen el fracaso con pensamientos desesperados.

Conducta durante la entrevista: Algunos estudiosos como Espinosa³⁸, sostienen que el profesional que realiza la entrevista tiene que ser agudo, sutil y competente; tiene que adivinar lo que está pensando el entrevistado y usar tácticas inteligentes para obtener la información que quiere de él. Otros creen que la única forma de realizar una entrevista con éxito es ser honesto y abierto, y decidir trabajar para lograr una atmósfera de colaboración para obtener información honesta y recíproca.

Dolor muscular: En cuanto a este indicador, Medline Plus³⁹, refiere que esta manifestación puede incluir tensión muscular, uso excesivo o lesión muscular por ejercicio o esfuerzo físico y suele aparecer solo en ciertos músculos y se presenta cuando se realiza actividad física o posterior a ello.

Zumbido de oídos: Mazuret et al⁴⁰, sostienen que el tinnitus puede actuar como un factor estresante en la medida en que los ruidos en la cabeza pueden ser bastante estresantes para una persona. El estrés o los períodos de estrés son otras causas de tinnitus para algunas personas. Las personas pueden estar muy estresadas por el tinnitus todo el tiempo o de vez en cuando. Otras pueden tolerar el tinnitus sin sentirse estresadas. Las personas que se sienten más estresadas por el tinnitus suelen estar muy angustiadas y esta causa estragos, tanto física como mentalmente.

Palpitaciones, taquicardia: Según Roland⁴¹, los signos comunes de ansiedad son la aprensión y la inquietud, con sudoración y malestar estomacal como síntomas. También se incluye entre los signos de ansiedad un aumento anormal de la frecuencia cardíaca, conocido como palpitación. Las palpitaciones, a menos que estén causadas por algún ritmo cardíaco irregular o arritmia, son de corta duración e inofensivas.

Opresión en el tórax: Burgess⁴², menciona que la mayoría de las personas relacionan el dolor o el malestar en el pecho con problemas cardíacos; sin embargo, esto puede ser una manifestación de ansiedad o depresión. Otros lo denominarán pesadez.

Acciones para tratar la ansiedad.

Para la Organización Newsletter⁴³, la ansiedad entre el personal de enfermería es una preocupación que no debe ignorarse, de ahí la necesidad de desarrollar medidas y estrategias preventivas y de mejora y se debe reducir. En consecuencia, se destaca lo siguiente:

Aceptar que se experimenta ansiedad. El primer paso para hacer frente a la ansiedad es aceptar que se experimenta. Solo así será posible comenzar a investigar los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales que se derivan de este estado. Por el contrario, si la persona niega haberlo experimentado, aumentará el malestar y las consecuencias de ello.

Expresar sentimientos. El primer paso para abordar la ansiedad es reconocer su presencia. Solo después de esta aceptación se puede empezar a explorar las dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales que surgen de esta condición.

.

Técnicas de relajación y mindfulness: Se ha demostrado que las técnicas de relajación y atención plena abordan eficazmente la ansiedad y los trastornos relacionados con el estrés. El compromiso continuo con estos métodos y ejercicios influye positivamente no solo en la toma de decisiones y la mejora de la concentración, sino que también ayuda en las interacciones con los pacientes.

Teoría de enfermería que se relacionan con el estudio.

Imogene King y el logro de metas.

Hablando de aspectos psicosociales, la teoría según este tema proviene de Imogene King⁴⁴, que define la naturaleza de la interacción entre la persona y la enfermera que lleva al logro de metas, en la que la enfermería actúa activamente con el usuario; con el fin de fijar metas. Imogene King, enfatiza que la enfermería trata de ayudar a las personas a mantener su salud para cumplir con sus responsabilidades. Es importante señalar que la profesión de enfermería implica la promoción, el mantenimiento y la restauración de la salud.

Betty Newman y su modelo de Sistemas

Para Gámez⁴⁶, el modelo describe el proceso de homeostasis como el de un organismo en equilibrio dinámico y, por lo tanto, saludable en un entorno cambiante como el proceso de satisfacer sus necesidades, ya que existen innumerables necesidades que pueden alterar la estabilidad o el equilibrio. Desde este modelo, la enfermera es activa y está involucrada en todos los aspectos identificados como variables que intervienen en la reacción de un individuo ante los factores estresantes.

Se vincula la prevención primaria en el entorno que intenta neutralizar los factores estresantes potencialmente dañinos antes de la aparición de la enfermedad. La prevención secundaria en el entorno fusiona el diagnóstico y el tratamiento temprano del impacto de los elementos estresantes que tienen signos de enfermedad. La prevención terciaria se ocupa de los factores estresantes que surgen después del tratamiento de una determinada afección⁴⁶.

II.c. Variables

Variable 1: Factores psicosociales

Variable 2: Nivel de ansiedad.

II.d. Definición operacional de términos

Factores psicosociales: Son los medios materiales y las condiciones que rodean al trabajo, relacionados con la organización del trabajo, las tareas realizadas y la forma en que se realiza.

Ansiedad: El estado mental se caracteriza por una inquietud extrema, una excitación intensa y una inseguridad extrema.

Área de emergencia: Este entorno cuenta con centros hospitalarios para brindar beneficios de salud las 24 horas del día a los pacientes que necesitan atención inmediata.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de estudio

El trabajo de investigación fue cuantitativo porque ambas variables fueron medidas numéricamente. Según Hernández et al⁴⁷, los métodos cuantitativos se basan en esquemas deductivos y lógicos destinados a formular preguntas de investigación.

De acuerdo a la finalidad del estudio es descriptivo, según Nebeker⁴⁸, porque los eventos se describen tal como son o como se observan durante la recopilación de información.

Según el tiempo de aplicación del instrumento es prospectivo según Álvarez⁴⁹, los datos se recopilan a medida que ocurren.

Asimismo, de acuerdo a la secuencia temporal es transversal Sánchez⁵⁰, reporta que la información se está recopilando actualmente, con un corte en el tiempo.

III.b. Área de estudio

El estudio se realizó en el Hospital Santa María del Socorro Ica ubicado en la calle Castrovirreyna 759 del cercado de Ica, específicamente en el área de emergencia de la institución hospitalaria.

III.c. Población y muestra

La muestra estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro, siendo las unidades de análisis las enfermeras del servicio.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería que realizan labor asistencial en el área de emergencia.

- Profesionales de Enfermería que acepten participar previo consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de Enfermería que realizan labor administrativa.

III.d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta para la primera variable y para la segunda variable se utilizó la técnica de la entrevista.

Para los Factores psicosociales se utilizó el instrumento de “Factores psicosociales en el trabajo”, cuyo diseño inicial fue desarrollada por la Silva para ser aplicado al nivel académico. Posteriormente fue adaptado por los investigadores Pando, et al⁵¹, durante el año 2015, quienes realizaron el estudio sobre: “Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú”. Aplicado al personal sanitario en las ciudades de Arequipa y Trujillo y Lima.

Tiene 44 preguntas las cuales se encuentran agrupadas dentro de 7 dimensiones del instrumento, siendo las siguientes: Características del lugar de trabajo (contiene nueve preguntas), carga laboral (con cuatro preguntas), contenido y propiedades de la tarea (con siete preguntas), demandas laborales (contiene siete preguntas), función laboral y desempeño de la carrera (con seis preguntas), Interacción social y aspectos organizacionales (con ocho preguntas) y satisfacción con la retribución sobre el rendimiento (contiene tres preguntas).

El instrumento obtiene un alfa de Cronbach de 0,9 lo que indica una fiabilidad excelente. La medición se desarrolló a través de la Escala

de Likert que presenta una puntuación del 1 al 5. Dónde: (nunca = 1), (casi nunca = 2), (algunas veces =3), (casi siempre = 4), (siempre = 5). El tiempo estimado para su aplicación es de 15 a 20 minutos.

Para la Ansiedad se utilizó la Escala de Hamilton, aplicado por Lobo et al⁵², se trata de una escala heteroadministrada donde el entrevistador puntúa de 0 a 4 puntos cada ítem, valorando tanto la intensidad como la frecuencia del mismo. Una mayor puntuación indica una mayor intensidad de la ansiedad.

III.e. Diseño de recolección de datos

Al realizar una investigación, es imperativo respetar los principios éticos. El Informe Belmont, enfatiza la importancia de respetar la autonomía. Específicamente, reconoce la importancia de reconocer y honrar el libre albedrío de los participantes que eligen su participación en el estudio.

Es fundamental garantizar una distribución equitativa de los beneficios y riesgos entre todos los participantes en un estudio, así como tratar a cada participante con dignidad y respeto, sin ningún tipo de discriminación por motivos de raza, religión o posición social. Esto demuestra un compromiso con la justicia.

La investigación tiene como objetivo proporcionar beneficios tanto a los participantes en el ámbito hospitalario, al tiempo que garantiza que se eviten posibles riesgos o daños.

Durante todo el proceso de investigación, se tuvo sumo cuidado para garantizar la privacidad y el anonimato de todos los participantes. Con este fin, toda la información de los participantes se codifica y almacena de manera experta en una base de datos segura, a la que solo podrán acceder el investigador y sus asesores en caso de necesidad.

Como medida de precaución, la participación opcional de los profesionales de Enfermería en la investigación estuvo condicionada a su consentimiento informado. El proyecto pasó por una revisión exhaustiva y recibió la aprobación del Comité Institucional de Ética e Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista antes de que pueda ser implementado. Posteriormente se solicitó a la Escuela Profesional de Enfermería la autorización para la implementación del instrumento de recolección de datos.

III.f. Procesamiento y análisis de datos

Luego de recolectada la información, los datos fueron procesados de forma manual y electrónica, y se elaboró una tabla matriz utilizando el paquete estadístico Microsoft Excel, de la cual se obtuvieron las tablas de frecuencias y porcentajes y las gráficas correspondientes aplicando la estadística descriptiva.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a. Resultados

Tabla 1

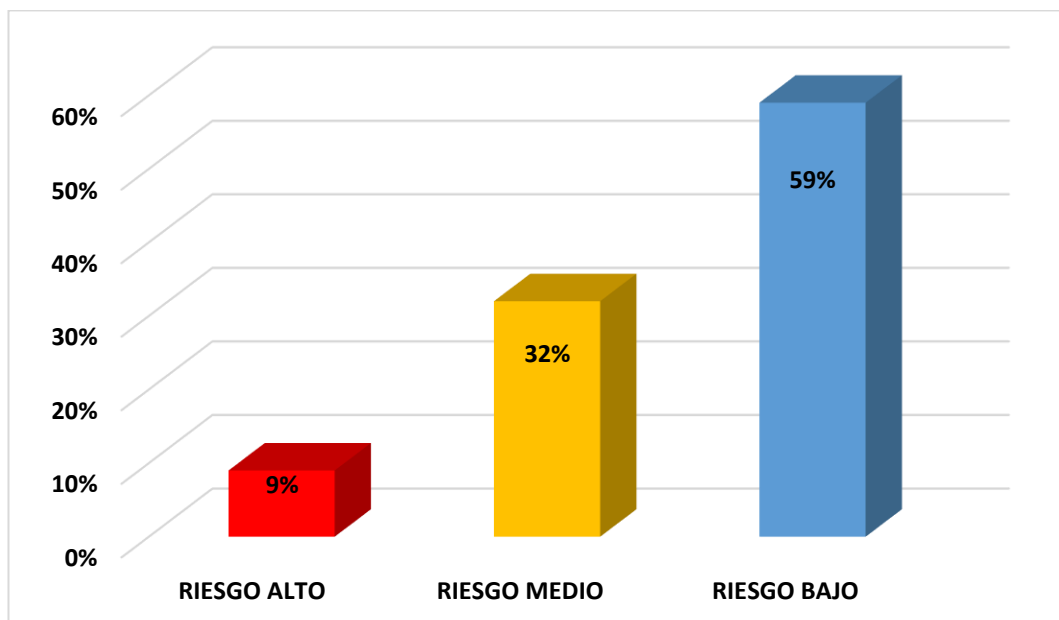
**Datos generales del profesional de enfermería del área de
emergencia del hospital Santa María del
Socorro Ica año 2023**

Datos	Categoría	n=44	100%
Sexo	Masculino	5	11
	Femenino	39	89
Edad	Menos de 40 años	18	41
	41 a 57 años	14	32
	58 a más	12	27
Estado civil	Soltero	24	54
	Casada	10	23
	Conviviente	8	18
	Divorciada	2	5
Tiempo de servicio	Menos de 5 años	12	27
	De 6 a 15 años	22	50
	De 16 años a 30 años	10	23

Según datos generales del profesional de enfermería del área de emergencia, el 89% (39) son del sexo femenino, el 41% (18) tienen entre 24 a 40 años, el 54% (24), son solteros, el 50% (22) tienen de 6 a 15 años de servicio.

Gráfico 1

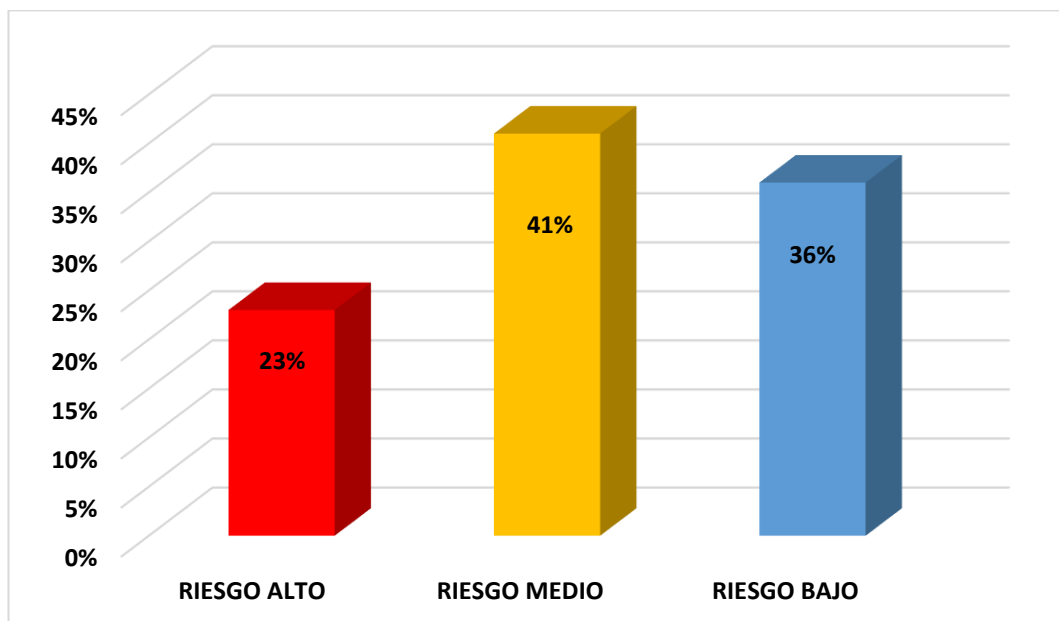
Factores psicosociales según dimensión condiciones del lugar de trabajo en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023



En esta dimensión son de riesgo bajo en 59% (26), riesgo medio en 32% (14) y riesgo alto en 9% (4).

Gráfico 2

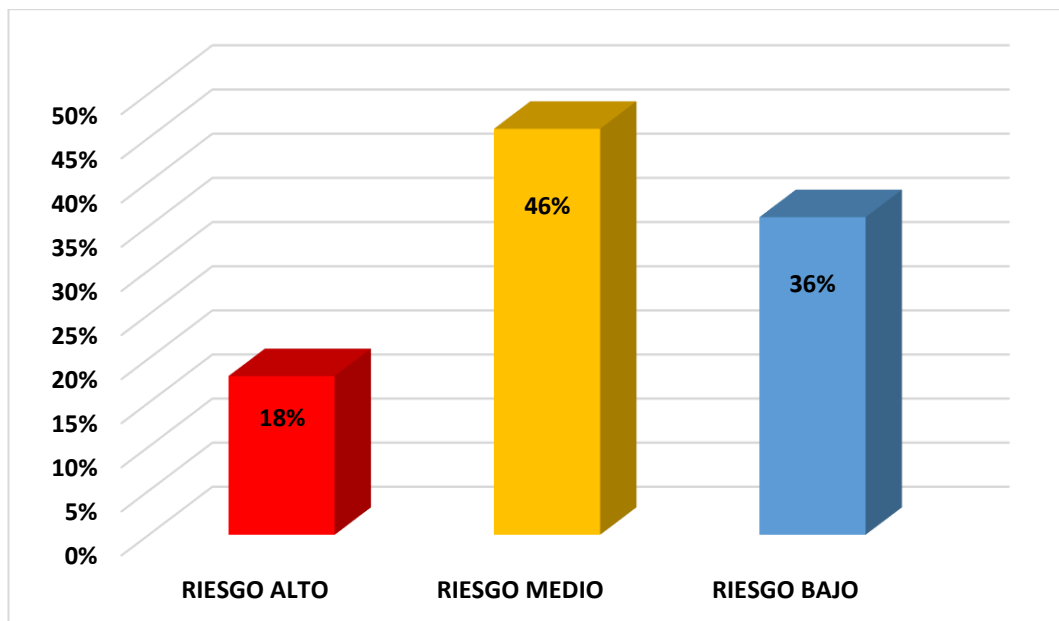
**Factores psicosociales según dimensión carga de trabajo en
el profesional de enfermería del área de emergencia
del hospital Santa María del Socorro Ica
año 2023**



Se evidencia que son de riesgo medio en 41%(18), riesgo bajo en 36%(16) y riesgo alto en 23%(10).

Gráfico 3

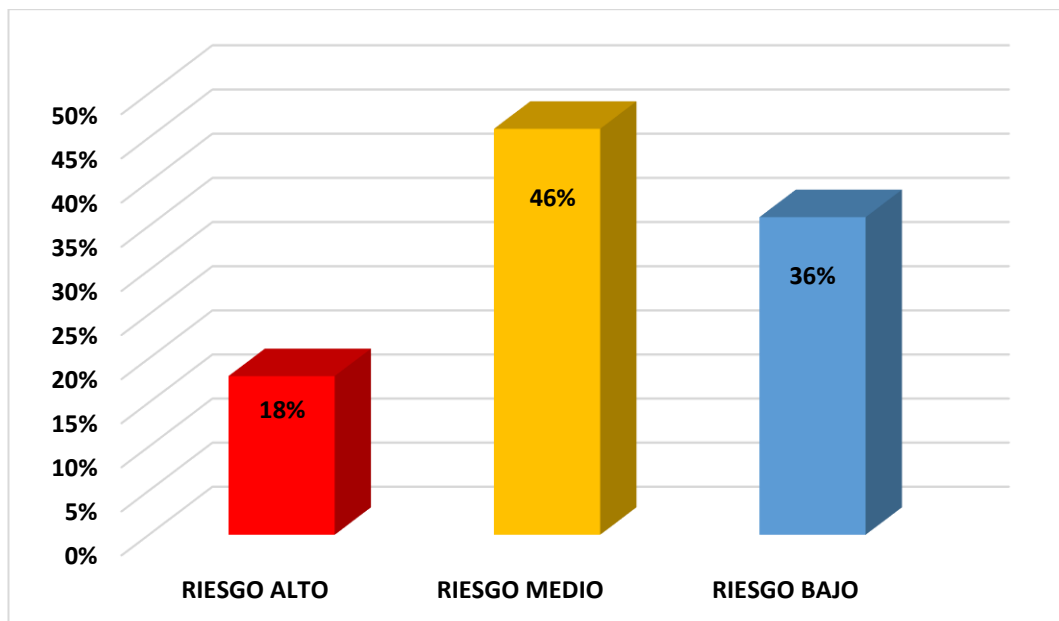
Factores psicosociales según dimensión contenido y características de la tarea en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023



Se aprecia que son de riesgo medio en 46%(20), riesgo bajo en 36%(16) y riesgo alto en 18%(8).

Gráfico 4

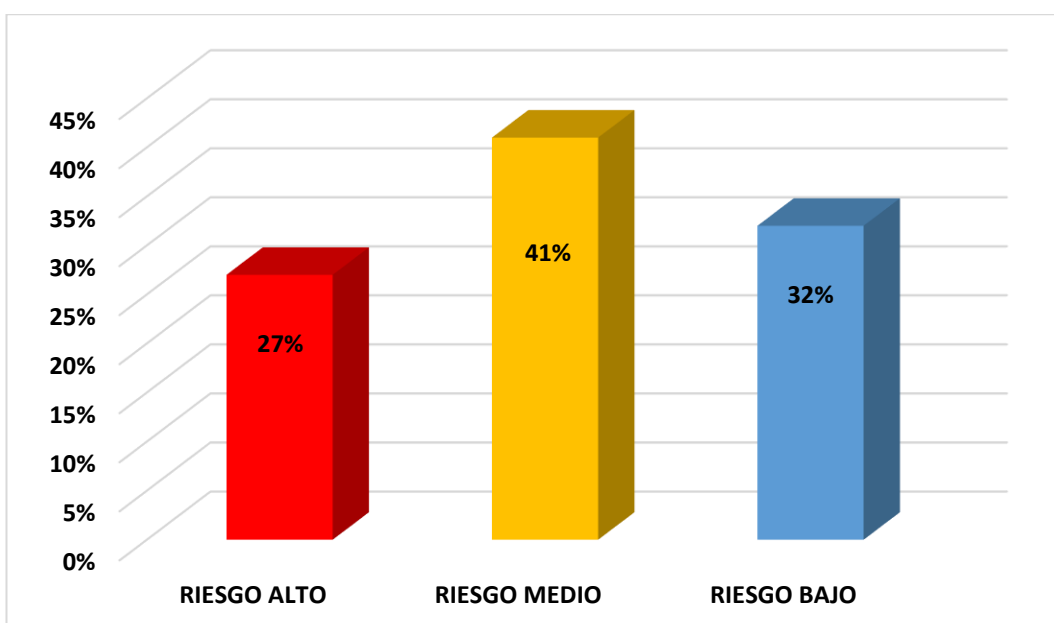
**Factores psicosociales según dimensión exigencias laborales
en el profesional de enfermería del área de
emergencia del hospital Santa
María del Socorro Ica
año 2023**



Según dimensión exigencias laborales del personal de enfermería son de riesgo medio en 46% (20), riesgo bajo en 36% (16) y riesgo alto en 18% (8).

Gráfico 5

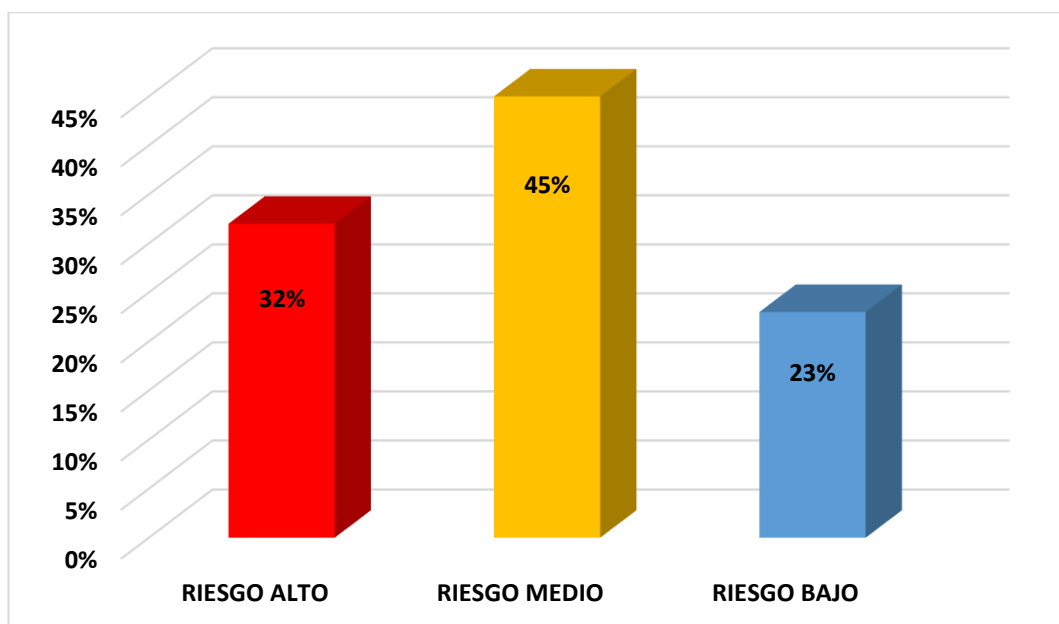
Factores psicosociales según dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023



Según dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera del personal de enfermería son de riesgo medio en 41%(18), riesgo bajo en 32%(14) y riesgo alto en 27%(12).

Gráfico 6

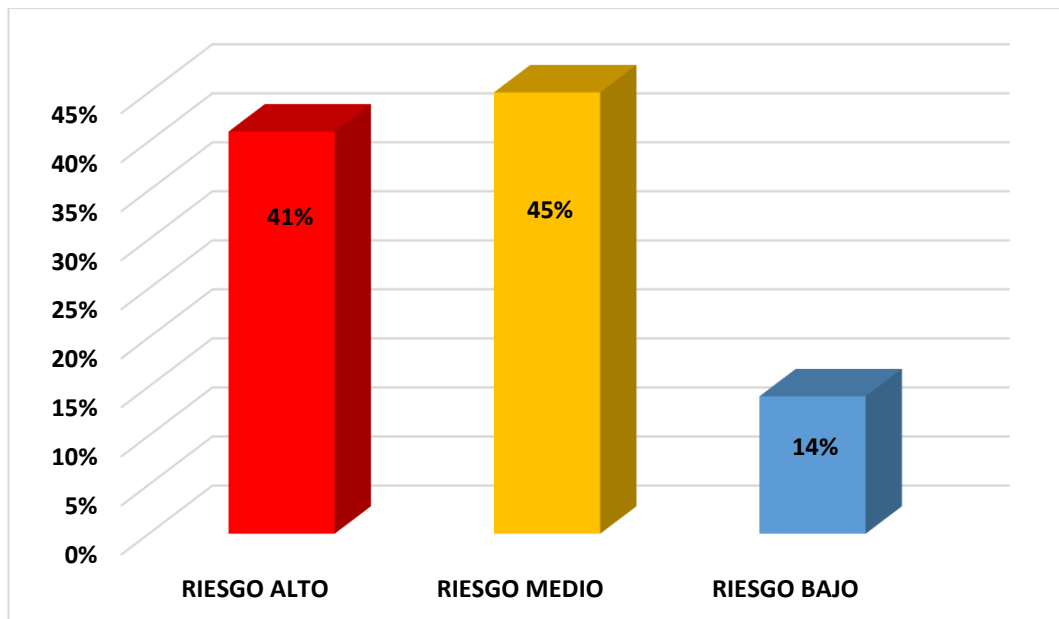
Factores psicosociales según dimensión interacción social y aspectos organizacionales en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023



Se aprecia que son de riesgo medio en 45%(20), riesgo alto en 32%(14) y riesgo bajo en 23%(10).

Gráfico 7

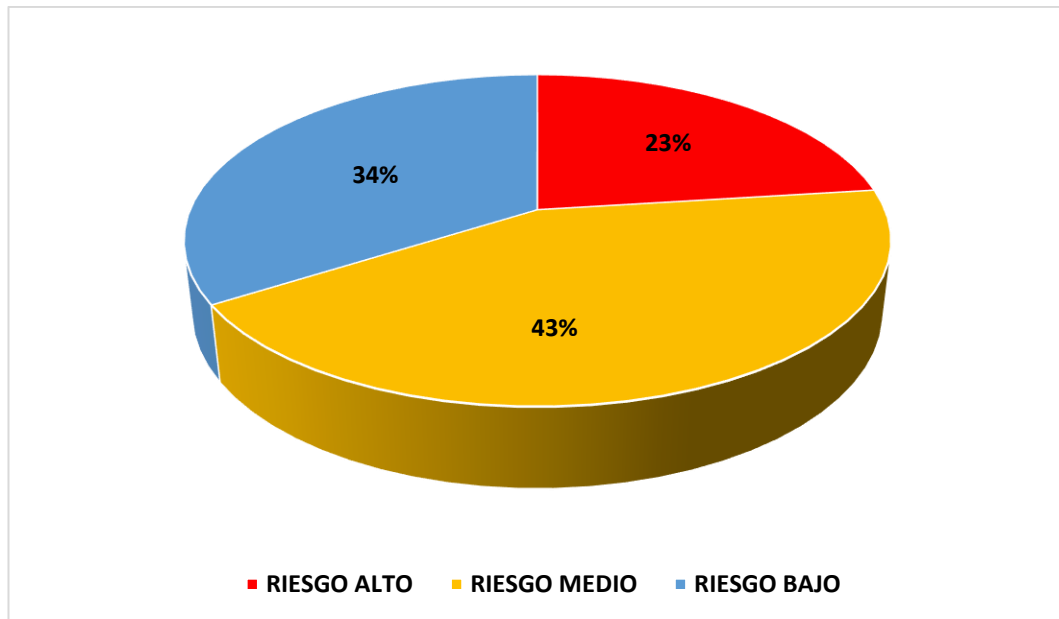
**Factores psicosociales según dimensión remuneración del
rendimiento en el profesional de enfermería del área
de emergencia del hospital Santa María del
Socorro Ica año 2023**



En la dimensión remuneración del rendimiento del personal de enfermería son de riesgo medio en 45% (20), riesgo alto en 41%(18) y riesgo bajo en 14%(6).

Gráfico 8

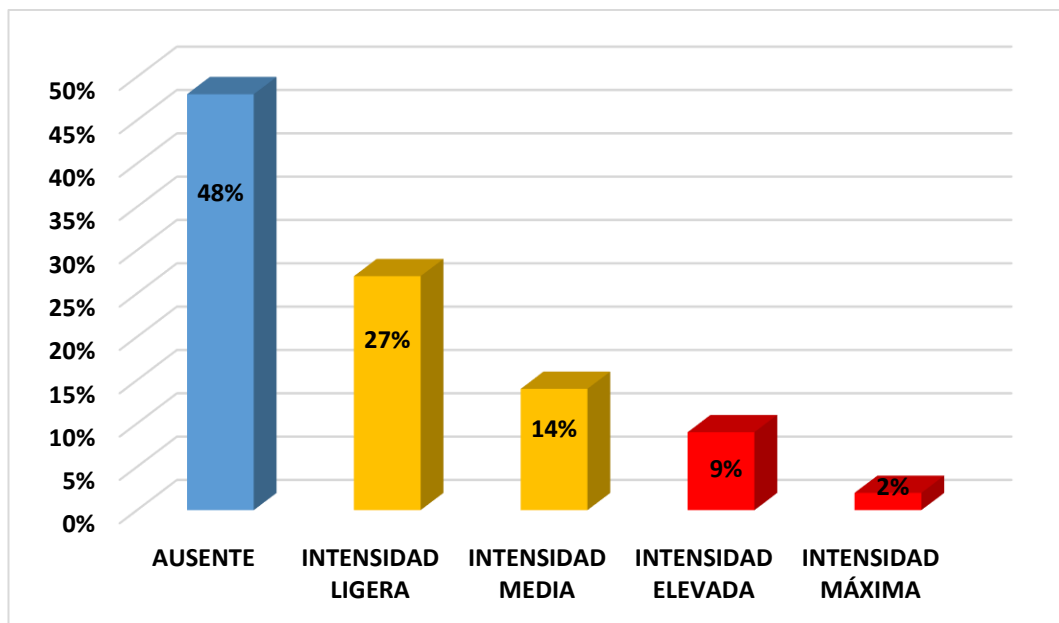
**Factores psicosociales global en el profesional de enfermería
del área de emergencia del hospital Santa
María del Socorro Ica
año 2023**



Según resultado global son de riesgo medio en 43%(19), riesgo bajo en 34%(15) y riesgo alto en 23%(10) en el profesional de enfermería según resultados.

Gráfico 9

Nivel de ansiedad según escala de ansiedad de Hamilton en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023



Según dimensión escala de ansiedad en el profesional de enfermería es ausente en 48%(21), intensidad ligera en 27%(12), intensidad media en 14%(6), intensidad elevada en 9%(4) e intensidad máxima en 2%(1).

IV.b. Discusión:

Tabla 1: Los aspectos sociodemográficos del profesional de enfermería del área de emergencia, el 89% son del sexo femenino, el 41% son menores de 40 años, el 54%, son solteros, el 50% tienen de 6 a 15 años de servicio. Resultados similares con León¹⁰, de un total de 21 enfermeros, el 95% de los encuestados eran mujeres y el 5% hombres; Ccasa y Chambilla¹², el 40,5% de las enfermeras tenían entre 35 y 44 años, el 28,6% trabajaban en el servicio entre los 8 años y 11 años.

Al examinar los hallazgos, se desprende que el campo de la salud ha experimentado un proceso de feminización, lo que está en línea con las investigaciones existentes. La mayoría del personal se identificó como mujer y se descubrió que se encontraba en las primeras etapas de la edad adulta. Este grupo demográfico exhibió habilidades físicas como destreza manual y agudeza visual, así como un gran potencial para la creatividad, lo cual es crucial para brindar una atención de primer nivel al paciente. Además, los años de servicio en el área también son un factor importante a considerar.

Gráfico 1: Según dimension condiciones del lugar de trabajo son de riesgo bajo en 59%, riesgo medio en 32% y riesgo alto en 9%. Resultados parecidos con León¹⁰, donde el cincuenta y siete por ciento de los encuestados dijo que los factores de riesgo psicosocial basados en el turno de trabajo a veces afectaban la atención, el 29 por ciento dijo que nunca lo hacían y el 14 por ciento dijo que siempre afectaban la atención.

Resultados alentadores según las respuestas del personal en el que perciben un riesgo bajo si se tiene en cuenta aspectos como la infraestructura y la disposición de materiales, aunque también existe un porcentaje de 9% que perciben como riesgo alto. Ante estos resultados se debe propiciar la mejora de los entornos de trabajo lo que favorece la calidad del cuidado de enfermería.

Gráfico 2: Según dimensión carga de trabajo son de riesgo medio en 41%, riesgo bajo en 36% y riesgo alto en 23%, hallazgos contrarios con Obregón⁹, los enfermeros presentaron riesgo psicosocial de muy alto y alto riesgo en carga de trabajo en 44,3 %

Considerar los resultados hallados permite inferir que la mayor parte del profesional de enfermería percibe que las demandas que recibe la enfermera durante su labor, además de las exigencias de atención y concentración por el tipo de pacientes que atiende representa un factor psicosocial en su puesto de trabajo, ante ello se debe mantener las responsabilidades bien definidas así como las funciones en el ejercicio de su trabajo.

Gráfico 3: Los factores psicosociales según dimensión contenido y características de la tarea son de riesgo medio en 46%, riesgo bajo en 36% y riesgo alto en 18%. Resultados opuestos con Obregón⁹, los hallazgos mostraron que los enfermeros presentaron riesgo psicosocial de muy alto y alto riesgo en el desempeño del rol (47,2%),

Los hallazgos muestran que la naturaleza de la tarea implica cambios y rotaciones frecuentes, lo que hace crucial evitar conflictos al facilitar la participación del personal en las decisiones y acciones que pueden afectar su trabajo. Motivarlos para utilizar sus habilidades en la resolución de problemas e involucrarlos en los procesos de toma de decisiones mejora la comunicación dentro de la organización. Este enfoque permite demandas laborales que se alinean con las capacidades y recursos de los trabajadores, asegurando que su contribución esté de acuerdo con los recursos disponibles.

Gráfico 4: Según dimensión exigencias laborales del personal de enfermería son de riesgo medio en 46%, riesgo bajo en 36% y riesgo alto en 18%, resultados que son parecidos con León¹⁰, donde el 52% de los participantes menciona que los factores de riesgo psicosocial a veces afectan la atención, el 29% dijo que nunca y el 19% dijo que siempre afectaba la atención.

Los resultados medios en esta dimensión abarcan aspectos como la tarea compleja así como posturas incómodas y que pueden ocasionar que el trabajo sea monótono y requiera de esfuerzos físicos importantes que puede conducir a fatiga y/o accidentes, En este sentido, se deben promover pautas activas que permitan aliviar temporalmente la tensión laboral impuesta y permitir ejercicios que ayuden a las articulaciones a relajarse y descansar, y de la misma manera aumentar la concentración, que es el factor principal en el trabajo.

Gráfico 5: En la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera del personal de enfermería son de riesgo medio en 41%, riesgo bajo en 32% y riesgo alto en 27%, hallazgos que son parecidos con Ccasa y Chambilla¹², en los riesgos psicosociales, el 92,9% de las enfermeras tienen un nivel medio de demanda laboral.

Se tienen resultados medios donde la capacitación y el uso de la tecnología se tienen que dar en forma permanente, vienen a ser herramientas eficaces para mejorar el desempeño de los trabajadores, Por lo tanto, es esencial que la institución promueva los procesos necesarios que aseguren que los miembros del personal reciban la capacitación adecuada y sean capaces de desarrollar sus fortalezas, lo que en última instancia conduce a una atención de mejor calidad. Al utilizar las tecnologías de la información para respaldar una formación eficaz, los profesionales pueden volverse competitivos y funcionales. Es importante señalar que la capacitación no es una obligación sino una responsabilidad que tiene la institución hacia sus empleados.

Gráfico 6: En la dimensión interacción social y aspectos organizacionales son de riesgo medio en 45%, riesgo alto en 32% y riesgo bajo en 23%, hallazgos similares con León¹⁰, donde el 67% dijo que los factores de riesgo psicosocial según la dimensión organización del trabajo a veces afectaban la atención, el 19% dijo que nunca afectaban la atención y el 14% dijo que siempre la afectaban. El 71% de los encuestados dijo que a veces los factores de riesgo psicosocial a lo largo de la dimensión interpersonal

afectaban la atención, el 24% dijo que nunca afectaban la atención y el 5% siempre decía que sí.

Según la investigación, se puede inferir que las interacciones sociales tienen un efecto en el bienestar de las personas. Las relaciones entre colegas y superiores en el lugar de trabajo pueden complicarse y generar interacciones emocionales en un entorno en constante cambio. Es importante señalar que una relación laboral positiva no siempre garantiza apoyo social, ya que estas conexiones también pueden generar dilemas éticos y profesionales.

Gráfico 7: En la dimensión remuneración del rendimiento del personal de enfermería son de riesgo medio en 45%, riesgo alto en 41% y riesgo bajo en 14%, hallazgos con similitud con Ccasa y Chambilla¹², en los riesgos psicosociales, las enfermeras tienen un nivel medio en el 64,3% que recibió recompensas moderadas.

Se puede notar que el personal no se encuentra conforme con los sueldos el cual implica capacidad de acceso a servicios básicos y posibilidades de desarrollo que influye en el bienestar general. Estos resultados podrían reflejarse en la pérdida de motivación y compromiso así como un aumento de problemas de malhumor y ansiedad.

Gráfico 8: Según resultado global son de riesgo medio en 43%, riesgo bajo en 34% y riesgo alto en 23%.

Los hallazgos globales sugieren resultados medios, lo que destaca la necesidad de fomentar estilos de vida saludables, promover el autocuidado, reconocer los logros y apoyar el crecimiento profesional. Es importante considerar cómo los factores externos y el entorno laboral pueden influir tanto en el bienestar físico como mental del personal, afectando en última instancia su salud general.

Gráfico 9: El nivel de ansiedad según escala de Hamilton en el profesional de enfermería está ausente en 48%, con intensidad ligera en 27%,

intensidad media en 14%, intensidad elevada en 9% e intensidad máxima en 2%, resultados parecidos con Forero et al⁷, en el cual un gran porcentaje del personal sufren algún grado de ansiedad, asimismo son contrarios con Cabal y Molina⁸, donde el 88% refirió ansiedad baja, el 8% refirió no tener ansiedad y el 4% refirió ansiedad moderada, Baca¹¹, el personal de enfermería presenta ansiedad moderada en 29,4%, sin ansiedad el 27,5%, ansiedad leve en el 15,7%, ansiedad severa de 27,5%.

Si bien la mayoría de las personas en esta dimensión no presentan ansiedad, probablemente como resultado de la sensación de seguridad obtenida a través de años de capacitación especializada, todavía hay algunos porcentajes que sí muestran niveles de ansiedad. Se debe desarrollar medidas y estrategias para reducir el estrés es fundamental. Un método potencial es utilizar técnicas de relajación, que pueden tener un impacto positivo tanto en la toma de decisiones como en las interacciones con los pacientes. Además, es fundamental considerar el entorno laboral dentro de la atención asistencial, garantizando que se incorporen prácticas saludables en la rutina laboral diaria.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

1. Los factores psicosociales según dimensión condiciones del lugar de trabajo es de riesgo bajo, en las dimensiones carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, remuneración del rendimiento es medio.
2. El nivel de ansiedad en el profesional de enfermería se encuentra ausente.

V.b. Recomendaciones

1. Es fundamental que los directivos de la Institución Hospitalaria elaboren un plan de trabajo que reconozca los aportes del personal, permitiendo promover el reconocimiento laboral. Este plan debe enfatizar la importancia de las tareas específicas asociadas a cada función, delinear instrucciones que agilicen la toma de decisiones y asegurar un trato justo. Además, es necesario implementar mecanismos de control y/o monitoreo para evitar escenarios de riesgo y atender conflictos interpersonales dentro del área de emergencia.
2. Si bien es cierto en la mayoría del personal del área estudiada no presenta ansiedad, existen niveles de ansiedad ligera, media, elevada y máxima, por lo que se recomienda que mantenga una forma de vida activa con una dieta equilibrada y dieta sana, un patrón de sueño regular, evitando el alcohol, café, refrescos de cola y chocolate. De igual manera para los que presenten ansiedad elevada y máxima deben recibir terapia de consejería con medidas de autoayuda como son las técnicas de relajación que podría ser la respiración diafragmática, el mindfulness, yoga o la meditación que pueda ayudar a canalizar mejor los pensamientos. De igual forma la realización de actividades deportivas que ayuda a relajarse, da energía, motiva y desestresa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Etienne C. El personal de enfermería es vital para avanzar hacia la salud universal. Organización Panamericana de la Salud. [Internet]. OPS. 2019. [acceso 2 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/en/news/9-5-2019-nursing-staff-are-vital-making-progress-towards-universal-health>
2. García M. Las enfermeras, garantes de la salud mental. [Internet] Gaceta médica. España 2023. [acceso 2 de setiembre de 2023]; Disponible en: <https://gacetamedica.com/opinion/tribunas/las-enfermeras-garantes-de-la-salud-mental/>
3. Rubio-Ávila S. Gómez-Sánchez R. Factores psicosociales en el trabajo. [Internet]. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 8(2), 54–55. 2018. [acceso 05/08/2022]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/334326591_Factores_psicosociales_en_el_trabajo
4. Villegas D. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021. [Internet]. Universidad Nacional de Chimborazo. [accesado 2 de setiembre de 2023]; Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>
5. Astudillo, P. Alarcón, AM. Lema, M. Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. Cienc. enferm.; XV (3):111-22. 2019. [accesado 2 de setiembre de 2023]; Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532009000300012
6. Rumay D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo. [Tesis especialidad] 2020. [acceso 22 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/>
7. Forero A, Castillo J, Diaz J, Triana K. Niveles de ansiedad en el personal asistencial de la salud en Colombia. [Internet]. Corporación

- Universitaria Minuto de Dios. 2021. [accesado el 22 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/a0c0fef2-e7b9-47b4-901f-74e9dc82e641/content>
8. Cabal D, Molina K. Determinación de indicadores de ansiedad y depresión en personal de enfermería de la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III nivel, Socorro-Santander. [Internet]. Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB. [Tesis de grado]. 2019. [acceso 4 de octubre de 2021]; Disponible en: https://redcol.minciencias.gov.co/Record/UNAB2_d5cd569beb5fc818229daabdef84c363
 9. Obregón L. Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021. [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis maestría]. [acceso 22 de octubre de 2022]; Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11481/T061_43896156_S.pdf?sequence=11
 10. León E. Factores de riesgos psicosociales que influyen en la atención de enfermería en el Hospital Público de Casma - 2021 [Internet]. Repositorio institucional UPN [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada del Norte. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. [acceso 12 de marzo de 2022]; Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_013b0c47251fa783b927495e8770d102
 11. Baca M. Ansiedad en personal asistencial de Enfermería de la región Lambayeque, 2020. [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [Tesis licenciatura]. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3480/1/TL_BacaGuerreroMaritha.pdf
 12. Ccasa Y, Chambilla M. Factores psicosociales y riesgo del síndrome de Burnout en Enfermeras, servicio de emergencia, hospital Goyeneche, Arequipa 2020. [Internet]. Universidad Nacional de San

- Agustín de Arequipa. [Tesis licenciatura]. [acceso 22 de octubre de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d0968341-b5d9-4aca-8983-bef655ac8433>
13. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. [Internet]. Ginebra: OIT;1986. [acceso 12 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
 14. Kalimo R, El-Batawi M, Cooper C. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. [Internet]. Ginebra: OMS; 1988 [acceso 26 de marzo de 2022]; Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spaf.pdf
 15. Escuela Europea de Excelencia. ¿Qué son los factores psicosociales y por qué gestionarlos? [Internet]. E-book gratuito: ISO 45001.2021. [acceso 26 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/06/que-son-los-factores-psicosociales-y-por-que-gestionarlos/>
 16. Observatorio Permanente UGT. Riesgos Psicosociales: Guía sobre factores y riesgos psicosociales. [Internet] Madrid, Edita Comisión Ejecutivo Confederal de UGT. 2006. [acceso 4 de abril de 2022]; Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiawebgeneroyriesgo.pdf>
 17. Plena inclusión Madrid. Guía de formación e información sobre los factores psicosociales en el entorno laboral. [Internet]. Instituto Regional de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad de Madrid. Aspacen- Ayuntamiento de Tres Cantos y Adapta Plena Inclusión laboral. [acceso 4 de abril de 2022]; Disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf>
 18. Cortez J. Seguridad e Higiene del Trabajo. [Internet] 10ma. Edición. Madrid: Tebar. 2012. [acceso 13 de abril de 2022]; Disponible en:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

19. Luna M, Martínez S. Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México. [Internet]. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. [Artículo] Salud de los Trabajadores / Volumen 13 N.º 2 / Julio-diciembre 2005. [acceso 13 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.uach.mx/536/1/Tesis%20Mildred%20Andreina%20Cruz%20Chac%C3%B3n.pdf>
20. Ruiz E. Relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Metropolitana-2019. [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2021 [acceso 29 de abril de 2022]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9724/Relacion_RuizVillalobos_Erla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Cota J, Rivera J. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. [Internet]. Instituto Tecnológico de Sonora, Ciudad Obregón, Sonora, México.2016. [acceso 17 de julio de 2022]; Disponible en: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
22. Salazar D. Vargas H. Interacciones sociales: un acercamiento al diálogo de saberes creadores de conocimiento. [Internet]. Universidad Católica de Oriente.2010. [acceso 22 de octubre de 2022]; Disponible en: https://www.javeriana.edu.co/unesco/humanidadesDigitales/ponencias/pdf/IV_68.pdf
23. Marqués P, Farrerons L, Arian N, Quiroga E. Las relaciones informales: un valor añadido en la gestión de personas. Revista electrónica Enfermería Global, 26, 310-323. 2012. [acceso 12 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000200020

24. Leiter M, Nicholson R, Patterson A, Spence H. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales: un modelo de burnout y engagement. [Internet] Revista Ciencia y Trabajo, 13, (41), 143-151. 2011. [acceso 12 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-658295>
25. Cumplido G, Campos M, Chávez A. Significados de las relaciones laborales-interpersonales en médicos residentes. [Internet]. Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social, 45, (4), 361-369. [acceso 12 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745528008.pdf>
26. Gakovic A, Tetrick L. Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. [Internet] Journal of organizational behavior, 24, (5), 649-666. 2003. [acceso 12 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/4093710>
27. Diaconu K, Falconer J, Verbel A, Fretheim A, Witter S. Pago por rendimiento para mejorar la prestación de los servicios sanitarios en los países de ingresos bajos y medios. [Internet]. 2021. [acceso 13 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.cochrane.org/es/CD007899/EPOC_pago-por-rendimiento-para-mejorar-la-prestacion-de-los-servicios-sanitarios-en-los-paises-de
28. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones –FIAP ¿Cuáles son los factores para que las personas estén insatisfechas con el sistema pensional? [Internet]. 2022. [acceso 13 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://actualicese.com/cuales-son-los-factores-para-que-las-personas-esten-insatisfechas-con-el-sistema-pensional/>
29. Sierra J, Ortega V, Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. [Internet]. Revista malestar es

- subjetividad/fortaleza (3), 1. 2003. [acceso 13 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v3n1/02.pdf>
30. Velázquez M, Martínez M, Martínez M, Padrós F. Modelos explicativos del trastorno por ansiedad generalizada y de la preocupación patológica. *Revista de Psicología GEPU, México*; (7), 2. 2016. [acceso 14 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/320407314_Modelos_expliativos_del_Trastorno_por_ansiedad_generalizada_y_de_la_preocupacion_patologica
 31. Psonrie. La escala de ansiedad de Hamilton. [Internet]. INNOLAPPS, S.L. 2020. Barcelona. [acceso 14 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/la-escala-de-ansiedad-de-hamilton>
 32. MedlinePlus en español. Ansiedad. [Internet]. Bethesda (MD): Biblioteca Nacional de Medicina (EE. UU.); [aprox. 5 p.]. [acceso 16 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/heartattack.html>
 33. MedlinePlus. El estrés y su salud. [Internet]. A.D.A.M. 2022. [acceso 16 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
 34. Gestión del miedo. Consecuencias de no saber gestionar ni superar tus miedos. [Internet]. Aprende a gestionar tu miedo. 2018. [acceso 16 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://gestiondelmiedo.com/consecuencias-no-saber-gestionar-superar-tus-miedos/>
 35. Mayo Clinic Family Health Book [Libro de Salud Familiar de Mayo Clinic] 5.ª edición. [acceso 16 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/insomnia/symptoms-causes/syc-20355167>
 36. Gual A. Falta de concentración. Qué puede provocarla. [Internet]. TOPDOCTORS. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en:

<https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/falta-de-concentracion-que-puede-provocarla>

37. Farré J, Pérez G, Vinyals, Marcus M. ¿Qué es un trastorno depresivo? [Internet]. Psicodex. 2016. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/1098/ESP/-es-trastorno-depresivo.htm>
38. Espinosa J. La entrevista en las organizaciones. Perfil del entrevistador. Manual moderno. 2da edición. 2007. 212 páginas. México. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-la-entrevista-en-las-organizaciones-2-ed/9789707292857/1236893?srsItid=AfmBOooz0eNZs9I8x9aUHEP-FYBoCny4IWCVg3gwZKPvon954XQ4p5Qm>
39. Medline Plus. Dolores musculares. [Internet]. URAC 2021. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/>
40. Mazurek B, Haupt H, Olze H, Szczepek A. Stress and tinnitus — from bedside to bench and back. *Frontiers in Systems Neuroscience* 6:47. 2012. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3371598/>
41. Roland J. Palpitaciones cardíacas y ansiedad: causas, síntomas y tratamientos. [Internet]. Healthline. 2021. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.healthline.com/health/es/ansiedad-y-palpitaciones-del-corazon>
42. Burgess L. ¿Qué causa una sensación de pesadez en el pecho? [Internet]. Medical News Today. 2020. [acceso 18 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/presion-en-el-pecho>
43. Newsletter. La ansiedad en el personal de enfermería. [Internet]. ESHE2020. [acceso 19 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://curso.adeituv.es/diploma-de-especializacion-en-tratamiento->

de-la-ansiedad-3a-

edicion/?utm_source=google&utm_medium=cpc&gad_source=1&gclid=CjwKCAiAl4a6BhBqEiwAqvrquhFst4AmwUEkPvwNupaadrqLmnlS
nz00rS2YsgyDCSaYVRPvREqs6BoCFacQAvD_BwE

44. King I. Enfermería como profesión. México: Editorial Limusa.[Internet] Disponible en: https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?vid=34CBUA_UGR:VU1&tab=Granada&docid=alma991001946529704990&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=title,exact,Andanzas%20,AND&sortby=rank&mode=advanced
45. Cortés J. Seguridad e higiene del trabajo. [Internet].2007 Madrid: Tebar [acceso 19 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/4176/1/40184.pdf>
46. Gámez J. Nivel de estrés y autocuidado en enfermeras adultas maduras, Hospital Eleazar Guzmán Barón. Nuevo Chimbote -2015. [Internet]. Universidad Nacional del Santa. 2015. [acceso 19 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0oAstUUmhEkJ:repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2781/30764.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
47. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6a. ed. --. México D.F.: McGraw-Hill, 2014. [acceso 20 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100020484/Cite>
48. Nebeker C. Conceptos básicos de investigación. [Internet]. [Fecha de acceso 19 de abril del 2023]. [acceso 20 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm

49. Álvarez A. Clasificación de las investigaciones. [Internet]. [acceso 20 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle>
50. Sánchez V. Diseño de estudios transversales. [Internet]. [acceso 19 de abril del 2023]. Disponible en: <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954>
51. Pando M, Varillas W, Aranda C, Elizalde F. Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2016 [acceso 18 de julio 2021]; 77(4): 365-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=e
52. Lobo A, Camorro L, Luque A et al. Validación de las versiones en español de la Montgomery Anxiety Rating Scale para la evaluación de la depresión y de la ansiedad. Medicina clínica 2002. 118(13): 493-9. [acceso 22 de julio de 2023]; Disponible en: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SUmQDvpadzMJ:https://www.huvn.es/archivos/cms/enfermeria/archivos/publico/Cuestionarios/escala_de_ansiedad_de_hamilton.pdf+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe

BIBLIOGRAFIA

- Astudillo, P. Alarcón, AM. Lema, M. Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Cienc. enferm.*; XV (3):111-22. 2019.
- Cabal D, Molina K. Determinación de indicadores de ansiedad y depresión en personal de enfermería de la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III nivel, Socorro-Santander. Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB. [Tesis de grado]. 2019.
- Cota J, Rivera J. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Instituto Tecnológico de Sonora, Ciudad Obregón, Sonora, México. 2016
- Cumplido G, Campos M, Chávez A. Significados de las relaciones laborales-interpersonales en médicos residentes. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 45, (4), 361-369. [
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6a. ed. --. México D.F.: McGraw-Hill, 2014.
- King I. Enfermería como profesión. México: Editorial Limusa.
- Leiter M, Nicholson R, Patterson A, Spence H. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales: un modelo de burnout y engagement. *Revista Ciencia y Trabajo*, 13, (41), 143-151. 2011.
- Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986.
- Sierra J, Ortega V, Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista malestar es subjetividad/fortaleza* (3), 1. 2003.
- Velázquez M, Martínez M, Martínez M, Padrós F. Modelos explicativos del trastorno por ansiedad generalizada y de la preocupación patológica. *Revista de Psicología GEPU, México*; (7), 2. 2016.

ANEXOS

	desarrollo del trabajo y la salud		<p>Contenido y características de la tarea</p> <p>Exigencias laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jornada de trabajo ❖ Trabajo difícil, complicado. ✓ Trabajo repetitivo. ✓ Comportamiento de los compañeros. ✓ Desarrollo de habilidades ✓ Participación en proyectos ✓ Cambios constantes en las actividades ✓ Realización de actividades de la especialidad. ✓ Rotaciones constantes. ✚ Tarea compleja ✚ Grado de concentración ✚ Posturas incómodas 	
--	-----------------------------------	--	--	--	--

			<p>Papel laboral y desarrollo de la carrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Verbalización constante. + Trabajo monótono + Exigencias para bonos de productividad ○ Actividades de agrado ○ Uso de programas de cómputo ○ Exigencias actuales ○ Status del puesto ○ Oportunidades de promoción. ○ Apoyo para la capacitación. ➤ Dificultades con relaciones interpersonales. ➤ Participación en grupos de trabajo ➤ Problemas con su jefe 	
--	--	--	---	---	--

			<p>Interacción social y aspectos organizacionales</p> <p>Remuneración del rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistemas de control de personal ➤ Comunicación sobre cambios ➤ Participación en toma de decisiones ➤ Eficacia del desempeño ➤ Insatisfacción con el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Inconforme con el salario • Insatisfacción con sistema de pensiones. • Bonos de productividad. 	
--	--	--	---	---	--

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Nivel de ansiedad	La ansiedad forma una categoría de diagnósticos de salud mental que provocan nerviosismo excesivo, miedo, aprehensión y preocupación.	Son todas aquellas manifestaciones de ansiedad que presenta el profesional de enfermería y que pueden ser físicos, psicológicos.	Escala de ansiedad de Hamilton	<ul style="list-style-type: none"> • Ansioso • Tensionado • Temeroso • Insomnio • Concentración • Humor depresivo • Conducta durante la entrevista • Dolor muscular • Zumbido de oídos • Palpitaciones, taquicardia. • Opresión en el tórax • Pesadez abdominal 	<p>Ausente</p> <p>Intensidad ligera.</p> <p>Intensidad media.</p> <p>Intensidad elevada.</p> <p>Intensidad máxima</p>

				<ul style="list-style-type: none">• Micciones frecuentes• Boca seca.	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO

Factores psicosociales y nivel de ansiedad en el profesional de enfermería del área de emergencia del hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.

Presentación: Buen día estimada (o) Lic. Soy la señorita Mariana Jurado egresada del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, le solicito que pueda responder a este cuestionario con toda sinceridad, asimismo le informo que los datos que me brinde son confidenciales y anónimos.

Instrucciones: A continuación, le presento las preguntas, le ruego que marque con una X, recordando que sus respuestas van de acuerdo a sus vivencias.

I. DATOS PERSONALES

1. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad

- a) Menos de 40 años
- b) 41 a 57 años
- c) 58 años a más

3. Estado civil

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Conviviente
- d) Divorciada
- e) Viuda

4. Tiempo de servicio

- a) Menos de 5 años
- b) De 6 a 15 años
- c) De 16 años a 30 años
- d) De 31 años a más

Leyenda:

Nunca = 1

Casi nunca= 2

Algunas veces= 3

Casi siempre= 4

Siempre= 5

"Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú".						
Items		1	2	3	4	5
Condiciones del lugar de trabajo						
1	El ruido interfiere en sus servicios					
2	La iluminación de su área de trabajo es inadecuada.					
3	La temperatura de su área de trabajo es inadecuada.					
4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
5	Está expuesto a polvos, gases, solventes o vapores					
6	Está expuesto a microbios, hongos, insectos.					
7	El espacio donde labora es inadecuado para las labores que realiza.					
8	Existe hacinamiento en los espacios donde labora.					
9	Los equipos y materiales para realizar su trabajo son insuficientes.					
Carga de trabajo						
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo.					
11	Las demandas laborales que tiene no corresponden a sus competencias profesionales.					

12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias.					
13	Su trabajo es difícil y complicado.					
Contenido y características de la tarea						
14	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido.					
15	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
16	Su trabajo es incompatible con el desarrollo de nuevas habilidades					
17	Participa en proyectos que son de su interés.					
18	Hay cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad.					
19	Realiza actividades que son de su especialidad.					
20	Lo rotan constantemente de su servicio a pesar de tener especialidad.					
Exigencias laborales						
21	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
22	Requiere alto grado de concentración.					
23	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas.					
24	Hace uso de verbalización constante.					
25	Su trabajo es monótono.					
26	Su trabajo requiere de creatividad e iniciativa.					
27	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulo o bonos de productividad.					
Papel laboral y desarrollo de la carrera						
28	Realiza actividades de su agrado.					
29	Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo.					
30	Su formación personal y las exigencias actuales del trabajo son compatibles.					
31	El estatus de su puesto de trabajo corresponde a sus expectativas					
32	En su trabajo las oportunidades de promoción son limitadas.					
33	Falta de apoyo para la capacitación continua					
Interacción social y aspectos organizacionales						
34	Tiene dificultades con las relaciones interpersonales de los compañeros de trabajo					

35	Requiere participar en diversos grupos de trabajo.					
36	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
37	Los sistemas de control de personal son incorrectos.					
38	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					
39	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
40	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.					
41	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
Remuneración del rendimiento						
42	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza.					
43	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
44	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica.					

Escala de ansiedad de Hamilton

Indique la intensidad con que se cumplieron o no, durante el último mes, los síntomas que se describen en cada uno de los ítems:

- 0. Ausente
- 1. Intensidad ligera
- 2. Intensidad media
- 3. Intensidad elevada
- 4. Intensidad máxima (invalidante)

Escala de ansiedad de Hamilton		A	B	C	D	E
N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4
1	Estado ansioso: Preocupación, temor de que suceda lo peor, temor anticipado, irritabilidad.					
2	Tensión: Sensaciones de tensión, fatigabilidad, sobresalto al responder, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud, imposibilidad de relajarse.					
3	Temores: A la oscuridad, a lo desconocido, a ser dejado solo.					
4	Insomnio: Dificultad para conciliar el sueño. Sueño interrumpido.					
5	intelectual (Cognitivo): Dificultad de concentración, mala o escasa memoria.					
6	Estado de ánimo depresivo: Pérdida de interés. Falta de interés, despertarse más temprano de lo esperado.					
7	Síntomas somáticos musculares: Dolores musculares, rigidez muscular, tics, rechinar de dientes, voz vacilante.					

8	Síntomas somáticos sensoriales: Zumbido de oídos, visión borrosa, oleadas de frío y calor, sensación de debilidad.					
9	Síntomas cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor precordial (en el pecho), pulsaciones vasculares pronunciadas, sensación de "baja presión".					
10	Síntomas respiratorios: Opresión en el tórax (pecho), sensación de ahogo, suspiros, disnea sensación de falta de aire.					
11	Síntomas gastrointestinales: Sensación de ardor, pesadez abdominal, náuseas, vómitos.					
12	Síntomas genitourinarios: Micciones frecuentes.					
13	Síntomas del sistema nervioso autónomo: Boca seca, accesos de enrojecimiento, tendencia a la sudoración, cefaleas (dolor de cabeza) por tensión, erectismo piloso (piel de gallina).					
14	Conducta en el transcurso del test: Inquietud, impaciencia fruncimiento del entrecejo, rostro preocupado, respiración rápida, deglución de saliva, eructos, tics.					

ANEXO 3: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

Factores psicosociales	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
General	44	0.77	Alta

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El valor del alfa de Cronbach, cuando se acerca a 1, denota una confiabilidad de la aplicación del instrumento.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE NIVEL ANSIEDAD

Nivel de ansiedad	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
General	14	0.81	Alta

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El valor del alfa de Cronbach, cuando se acerca a 1, denota una confiabilidad de la aplicación del instrumento.

**ANEXO 4: ESCALA DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO
FACTORES PSICOSOCIALES**

CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	33-45
Riesgo medio	21-32
Riesgo bajo	9-20

CARGA DE TRABAJO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	16-20
Riesgo medio	10-15
Riesgo bajo	4-9

CONTENIDO Y CARACTERISTICAS DE LA TAREA	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	27-35
Riesgo medio	17-26
Riesgo bajo	7-16

EXIGENCIAS LABORALES	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	27-35
Riesgo medio	17-26
Riesgo bajo	7-16

PAPEL LABORAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	23-30

Riesgo medio	14-22
Riesgo bajo	6-13

INTERACCIÓN SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	30-40
Riesgo medio	19-29
Riesgo bajo	8-18

REMUNERACIÓN DEL RENDIMIENTO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	12-15
Riesgo medio	8-11
Riesgo bajo	3-7

GLOBAL	
CATEGORIA	PUNTAJE
Riesgo alto	162-220
Riesgo medio	103-161
Riesgo bajo	44-102

NIVEL DE ANSIEDAD

ESCALA DE ANSIEDAD DE HAMILTON	
CATEGORIA	PUNTAJE
Ausente	0-11
Intensidad ligera	12-22
Intensidad media	23-33
Intensidad elevada	34-44
Intensidad máxima (invalidante)	45-56

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Lic. Estoy realizando una investigación titulada **Factores psicosociales y nivel de ansiedad en el profesional de enfermera del área de emergencia el Hospital Santa María del Socorro Ica año 2023.** Por tanto, antes que participe en la investigación le explicaré el propósito del trabajo, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que pueda aceptar su participación de forma voluntaria y libre.

Propósito del trabajo:

El trabajo en estudio será describir los factores psicosociales y nivel de ansiedad del profesional de Enfermería frente a las situaciones que experimenta.

Riesgos:

El trabajo investigativo trabajará con instrumentos identificaos, no se utilizará otras evaluaciones. Por lo tanto, se considerará que el trabajo no representa ningún tipo de riesgo para los participantes, cualquier consulta puede realizarla a Sibila Jurado Guevara, teléfono celular 912965608, Sibila.jurado@upsjb.edu.pe

La investigación y sus anexos serán evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, y podrá contactarse con el Dr. Luis Barboza Zelada (Presidente del CIEI) a su correo institucional Luis.barboza@upsjb.edu.pe

Beneficios:

El trabajo no va a representar beneficio económico para el participante del estudio, no recibirá ningún pago por su participación. La información brindada de forma veraz presentará datos que solo podrán utilizarse para gestionar soluciones que sean acordes a la realidad que se estudiará.

Confidencialidad:

Para los efectos del estudio, la persona autorizada para el acceso a la información será la investigadora, para un efecto posterior se procederá a colocar Código de identificación (ID) que consiste en un número correlativo, que permitirá la elaboración de la base de datos, para luego realizar el análisis estadístico, y que será conservado de manera confidencial.

Por tanto, yo -----manifiesto que he sido informada (o) sobre la investigación y doy la conformidad para participar en la investigación.

Nombres y apellidos del participante Firma

Nombres y apellidos de la investigadora. Firma

Comité de Ética Institucional de investigación:

Universidad Privada San Juan Bautista, al teléfono (01) 748 2888 o al correo ciei@upsjb.edu.pe