

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**Doble presencia, exigencias psicológicas y estrés laboral en personal de un policlínico
de la ciudad de Arequipa, 2024.**

Tesis presentada por el Bachiller:

Alvarez Rodriguez, Martin Leonardo

ORCID: 0009-0007-1421-6928

para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Asesor:

Mg. Ramos Vargas Luis Fernando

ORCID: 0000-0001-9216-7040

Arequipa-Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 21 de Julio del 2025

Dictamen: 011891-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 011891, presentado por:

2016224431 - ALVAREZ RODRIGUEZ MARTIN LEONARDO

Titulado:

**DOBLE PRESENCIA, EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE UN
POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2024.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



**F0000015 - NUEZ TRUJILLO AARON
DICTAMINADOR**



Doble presencia, exigencias psicológicas y estrés laboral en personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

33%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

Resumen

La presente investigación analizó cómo la Doble Presencia y las Exigencias Psicológicas influyen en el estrés laboral del personal sanitario en el Policlínico Metropolitano de Arequipa. Este estudio busca comprender mejor los factores que contribuyen al estrés laboral en el personal sanitario, un grupo vulnerable debido a la naturaleza de su trabajo. Identificar y abordar estos factores puede ayudar a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el bienestar y la eficiencia del personal sanitario, esenciales para el funcionamiento óptimo de las instituciones de salud. Se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal, con un alcance explicativo, recolectando datos en un único momento sin manipular las variables de estudio. La muestra incluyó 50 participantes, entre médicos, enfermeras y técnicos. Para la recolección de datos, se emplearon las pruebas SUSESO/ISTAS21 versión breve y la prueba de estrés de la OIT-OMS, que midieron las variables de Doble Presencia y Exigencias Psicológicas, así como el nivel de estrés laboral. La Doble Presencia se identificó como un factor significativo que incrementa el estrés laboral, destacando cómo las responsabilidades externas al trabajo afectan la eficiencia y el estado anímico de los trabajadores. Aunque las Exigencias Psicológicas no mostraron un efecto considerable en este estudio, es importante no subestimarlas en futuras investigaciones. Definir claramente las responsabilidades y asegurar la estabilidad laboral son claves para reducir la confusión y la ansiedad, impactando directamente en el bienestar de los trabajadores y en la productividad organizacional.

Palabras clave: doble presencia, exigencias psicológicas, estrés laboral.

Abstract

This research analyzed how Double Presence and Psychological Demands influence occupational stress among healthcare personnel at the Metropolitan Polyclinic of Arequipa. The study aims to better understand the factors contributing to work-related stress in healthcare workers, a vulnerable group due to the nature of their profession. Identifying and addressing these factors can help develop effective strategies to improve the well-being and efficiency of healthcare staff, which is essential for the optimal functioning of health institutions. A non-experimental, cross-sectional design with an explanatory approach was used, collecting data at a single point in time without manipulating the study variables. The sample included 50 participants, including doctors, nurses, and technicians. Data collection instruments included the SUSESO/ISTAS21 short version and the ILO-WHO stress test, which measured the variables of Double Presence and Psychological Demands, as well as the level of occupational stress. Double Presence was identified as a significant factor that increases work-related stress, highlighting how responsibilities outside of work affect workers' efficiency and emotional state. Although Psychological Demands did not show a considerable effect in this study, they should not be underestimated in future research. Clearly defining responsibilities and ensuring job stability are key to reducing confusion and anxiety, directly impacting workers' well-being and organizational productivity.

Keywords: double presence, psychological demands, occupational stress.

Índice

Resumen	
Abstract	
Índice	
Índice de tablas	
Introducción	1
Capítulo I. Marco Teórico y Problema de investigación	5
Pregunta de Investigación.....	5
Definición Operacional de Variables.....	5
Objetivos.....	6
Antecedentes Teóricos-Investigativos.....	7
Hipótesis	25
Capítulo II. Método.....	26
Método.....	26
Instrumentos.....	26
Participantes.....	29
Procedimiento	30
Consideraciones éticas	31
Análisis de datos.....	31
Capítulo III. Resultados	33
Discusión	37
Conclusiones.....	42
Sugerencias	43
Limitaciones.....	44
Referencias.....	45
Anexos	52

Índice de Tablas

Tabla 1 Sexo y puesto de los colaboradores	30
Tabla 2 Resultados descriptivos de las variables exigencias psicológicas y doble presencia	33
Tabla 3 Resultados descriptivos de la variable estrés laboral	33
Tabla 4 Prueba de Normalidad.....	33
Tabla 5 Nivel de doble presencia en relación al sexo y al puesto de trabajo.....	34
Tabla 6 Exigencias psicológicas en relación sexo y al puesto de trabajo.....	34
Tabla 7 Estrés laboral en relación al sexo y puesto de trabajo	35
Tabla 8 Coeficientes del Modelo - estrés laboral	35



Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2022, estableció un énfasis significativo en la salud mental, reconociéndola como una emergencia de salud pública de alcance global. En su esfuerzo por abordar esta problemática, la OMS ha impulsado diversas estrategias e iniciativas destinadas a disminuir los factores de riesgos psicosociales. Por ende, se ha comprometido a mejorar el acceso a servicios de salud mental y a fomentar el desarrollo y la implementación de métodos de afrontamiento efectivos en todo el mundo.

El Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2020 menciona que el personal de salud desempeña un papel crucial en el mantenimiento y mejora de la salud pública. Este grupo diverso incluye a profesionales como médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos y odontólogos, así como a trabajadores comunitarios y sociales, técnicos de laboratorio y farmacéuticos. Además, el personal auxiliar que apoya estas funciones es esencial para el buen funcionamiento del sistema. Los gerentes y administradores también juegan un papel importante, ya que son responsables de dirigir y organizar los servicios de salud para garantizar que se entreguen de manera eficiente y efectiva. Estos también desempeñan un papel crucial más allá de la atención directa a pacientes. Sus responsabilidades se extienden a la protección de la salud pública mediante la educación sanitaria, la prevención de enfermedades y la promoción de hábitos saludables. Así mismo, llevan a cabo labores esenciales como la identificación de casos sospechosos, el rastreo de contactos, la toma y análisis de muestras para pruebas diagnósticas, entre otras actividades que complementan su labor cotidiana. Estas tareas se realizan tanto en entornos clínicos y hospitalarios como en el seno de la comunidad, demostrando su compromiso con el bienestar general (BID, 2020). Por ello, es fundamental comprender la importancia de la salud del personal sanitario, ya que es la base que les permite enfrentar los diversos desafíos que se presentan

en su entorno laboral. Mantenerse actualizado con el conocimiento que avanza rápidamente es esencial para ofrecer una atención de calidad y estar preparados para los cambios constantes en el sector de la salud. En tal sentido, es crucial reconocer y abordar los factores de riesgo psicosocial y su impacto en el estrés que experimenta el personal sanitario, para promover un ambiente de trabajo saludable y sostenible (BID, 2020).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) los factores de riesgos psicosociales constituyen uno de las principales causas de daño en la salud y el bienestar del trabajador a nivel mundial, y también en la disminución de la productividad, clasificándose como enfermedad ocupacional. Los riesgos psicosociales, según la definición del comité mixto OIT-OMS, se refieren a las interacciones complejas entre las condiciones de trabajo y factores personales del trabajador. Estas interacciones pueden influir en la satisfacción laboral y la salud mental y física del empleado. El INSST amplía esta definición al señalar que dichos riesgos están directamente vinculados con la organización y el contenido del trabajo, así como con la manera en que se lleva a cabo la tarea. Es crucial reconocer y abordar estos riesgos para garantizar el bienestar de los trabajadores y el desarrollo eficiente del trabajo (Unión General de Trabajadores, 2023).

Uno de los posibles factores de riesgos psicosociales es la doble presencia que según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, esta es un riesgo para la salud que se origina por el incremento de la carga de trabajo y por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. Su evaluación es importante en el personal de salud ya que un nivel de doble presencia alto representaría un deterioro en el desempeño de sus funciones tanto a nivel laboral como familiar, por ende, no solo

estaría en peligro la salud e integridad de la población que es atendida por dicho personal si no que del mismo personal y su familia (Ruiz et al., 2018).

Otros de los factores de riesgos psicosociales son las exigencias psicológicas que se definen como aspectos del trabajo que necesitan un vigor anímico o mental en el trabajador y es por ello que está asociado al estrés, ansiedad. Por ello un exceso en dicha dimensión está relacionado a una represión en el trabajo, como la omisión de opiniones y toma de decisiones difíciles sin un juicio apropiado emocional (Arias Castañeda y Reyes Rocca, 2022). Es importante resaltar que un nivel alto en esta dimensión puede generar en el personal de salud ausentismo laboral, desmotivación y estrés causando repercusiones negativas en su rendimiento a lo largo de su jornada.

El estrés laboral siempre está presente en el trabajo del personal de salud según el INSST (2023) lo define como una de las consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, se genera debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés laboral es la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. nos dice que este siempre se incrementa debido a la gran demanda y presión a la que está sometido dicho personal y es una de las consecuencias principales proveniente de la exposición a riesgos psicosociales. Hoy en día se trata como un problema colectivo y no individual que puede afectar a todos los trabajadores, de todas las categorías y profesiones. En consecuencia, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, tanto física como mental, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, sobre absentismo, rendimiento y productividad (INSST, 2023).

Es por ello que en la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación doble presencia, exigencias psicológicas y estrés laboral en personal de una clínica. Se debe entender que en el personal de salud está expuesto en todo momento a

posibles factores de riesgos psicosociales y las consecuencias llegan a ser graves y visibles debido a la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio. La relación profesional con el paciente no es fácil y requiere una serie de herramientas, competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario (García y Gil, 2016); en tal sentido los autores mencionan que el profesional tiene que saber establecer la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin perder empatía y compromiso.

El aporte de esta investigación será detectar la existencia de alguna problemática relacionada con el factor psicosocial y su influencia en el estrés del personal de salud que labora en la institución teniendo en cuenta la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales y con la información que va aportar la investigación los actores internos podrán intervenir con campañas de prevención y promoción para reducir los niveles de doble presencia, exigencias psicológicas y estrés laboral en personal. Teniendo en cuenta que esta problemática que tiende a crecer en el personal de salud este proyecto de investigación servirá como una fuente de información y referencia para futuras investigaciones que traten los factores de riesgos psicosociales y estrés en el personal de salud.

Capítulo I. Marco Teórico y Problema de investigación

Pregunta de Investigación

¿Cómo es la influencia de la doble presencia y exigencias psicológicas en el estrés laboral del personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024?

Definición Operacional de Variables

Variable 1. Doble Presencia

La doble presencia hace referencia a la situación en la que los trabajadores deben atender simultáneamente las demandas del trabajo productivo y las responsabilidades familiares y domésticas, lo cual puede generar una sobrecarga física y mental (ISTAS, 2002). Esta variable fue medida con la versión breve del cuestionario SUSES0 – ISTAS21, que incluye dos preguntas específicas sobre esta dimensión. Estas preguntas evalúan si los trabajadores piensan en las exigencias domésticas mientras están en el trabajo y si enfrentan situaciones en las que deberían estar simultáneamente en el trabajo y en casa. Los resultados fueron clasificados en niveles de Bajo Riesgo, Riesgo Medio y Riesgo Alto.

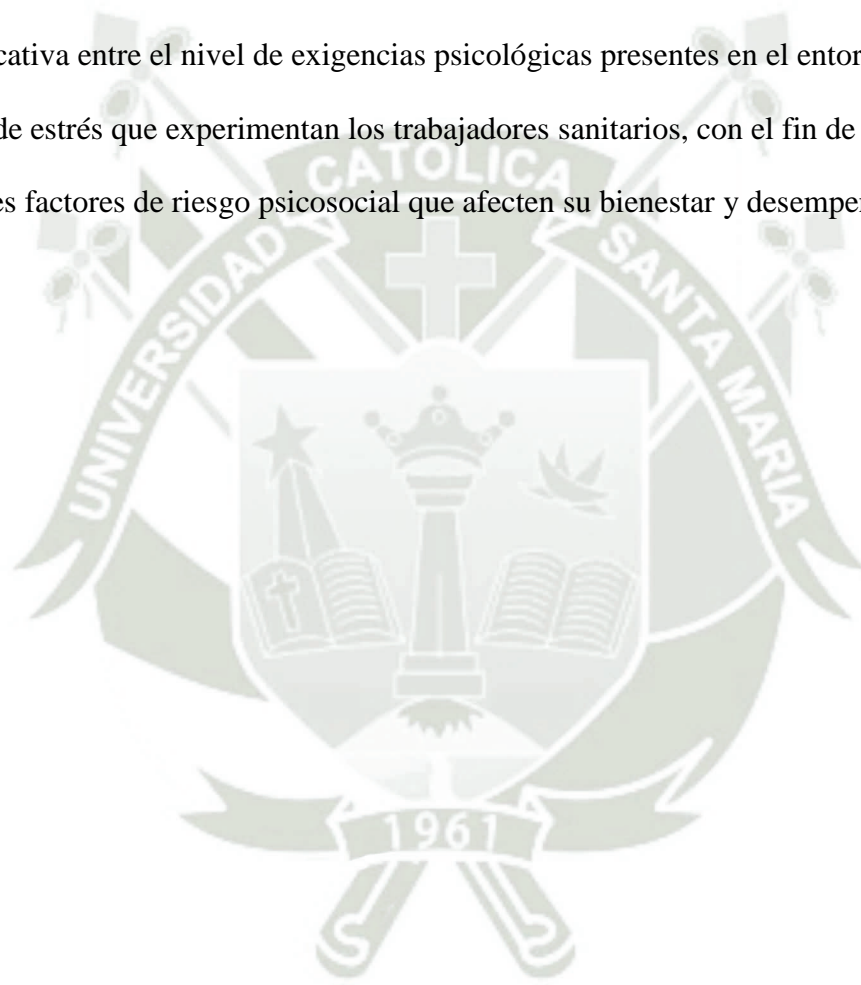
En el presente estudio, la doble presencia se considera una variable independiente, cuyo objetivo es analizar su influencia en el nivel de estrés laboral del personal sanitario del policlínico. Se busca determinar si existe una influencia significativa entre las exigencias simultáneas del ámbito laboral y doméstico, y el grado de estrés que experimentan los trabajadores sanitarios en su entorno profesional.

Variable 2. Exigencias Psicológicas

Las exigencias psicológicas se refieren a los requerimientos mentales, emocionales y sensoriales que el entorno laboral impone a los trabajadores, afectando su salud y desempeño (ISTAS, 2002). Esta variable fue evaluada mediante la versión breve del cuestionario SUSES0 – ISTAS21, que contempla dos preguntas específicas sobre esta dimensión. Estas preguntas indagan si el trabajo requiere un esfuerzo mental significativo

y si los trabajadores experimentan situaciones de estrés debido a la carga de trabajo. Los niveles de riesgo fueron clasificados como Bajo, Medio y Alto.

En el presente estudio, las exigencias psicológicas se consideran una variable independiente, cuyo objetivo es analizar su influencia en el nivel de estrés laboral del personal sanitario del policlínico. Se busca determinar si existe una influencia significativa entre el nivel de exigencias psicológicas presentes en el entorno laboral y el grado de estrés que experimentan los trabajadores sanitarios, con el fin de identificar posibles factores de riesgo psicosocial que afecten su bienestar y desempeño profesional.



Variable 3. Estrés Laboral

El estrés laboral fue definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Ministerio de Educación - MINEDU, 2021). Esta variable fue medida con el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson (1989). El instrumento evalúa diversas dimensiones, tales como: entorno físico, carga y ritmo de trabajo, rol en la organización, relaciones interpersonales, desarrollo de carrera, estructura y clima organizacional, e interfaz trabajo-familia. Los resultados se clasificaron en niveles de Bajo, Medio y Alto Estrés Laboral.

En el presente estudio, el estrés laboral se considera la variable dependiente, ya que se busca analizar cómo la doble presencia y las exigencias psicológicas influyen en su aparición y nivel de intensidad en el personal sanitario del policlínico.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la influencia de la doble presencia y las exigencias psicológicas sobre el estrés laboral en el personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024.

Objetivos Específicos

Identificar los niveles de doble presencia y exigencias psicológicas en el personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024.

Identificar los niveles de estrés laboral en el personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024.

Comparar el nivel de doble presencia según el sexo y el puesto de trabajo del personal de un policlínico en la ciudad de Arequipa durante el año 2024.

Comparar el nivel de exigencias psicológicas según el sexo y el puesto de trabajo del personal de un policlínico en la ciudad de Arequipa durante el año 2024.

Comparar el nivel de estrés laboral según el sexo y el puesto de trabajo del personal de un policlínico en la ciudad de Arequipa durante el año 2024.



Antecedentes Teóricos-Investigativos

Exigencias Psicológicas

En el contexto actual, donde las exigencias laborales en el ámbito de la salud mental son cada vez más complejas, resulta indispensable reflexionar sobre cómo las condiciones del entorno condicionan el bienestar y desempeño de los profesionales. Entre los múltiples factores que configuran el entorno laboral, las exigencias psicológicas destacan como una de las dimensiones más críticas. Estas no solo implican una alta carga cognitiva y emocional, sino también la constante exposición a situaciones de sufrimiento humano, la toma de decisiones bajo presión y la necesidad de mantener un equilibrio emocional constante. Cuando estas demandas no son gestionadas adecuadamente, logran convertirse en un riesgo psicosocial que afecta tanto la salud mental del trabajador como su rendimiento. En este sentido, estudios recientes han evidenciado cómo estas exigencias impactan de manera directa en el personal de salud. Por un lado, en unidades de salud mental, los riesgos psicosociales pueden tener efectos negativos o nulos sobre el rendimiento laboral, pero es en las exigencias psicológicas donde se concentra una de las mayores amenazas al bienestar del trabajador. Estas exigencias, que implican una constante presión emocional, alta carga mental y necesidad de mantener un rendimiento sostenido en contextos de tensión, pueden afectar progresivamente la salud mental del personal. En este marco, algunos comportamientos considerados contraproducentes podrían no ser simples disfunciones, sino respuestas adaptativas frente a un entorno laboral que exige más de lo que emocionalmente puede sostenerse a largo plazo. Este hallazgo invita a repensar las formas en que se evalúa el rendimiento, reconociendo que el comportamiento humano en el trabajo es profundamente complejo, contextual y muchas veces condicionado por la carga psicológica que se enfrenta. Además, la equidad en el desempeño entre géneros refuerza la importancia de valorar las condiciones laborales y en

particular, las exigencias psicológicas por encima de las características individuales, como un paso necesario hacia entornos laborales más justos, saludables y sostenibles (Torres et al., 2022).

Por otro lado, en el ámbito médico asistencial, se ha identificado una situación aún más alarmante: altos niveles de exigencias psicológicas que afectan directamente la salud mental y el desempeño del personal. Estas exigencias, que implican una constante presión emocional, toman de decisiones críticas y exposición continua al sufrimiento humano, generan una carga mental que puede resultar insostenible si no se gestiona adecuadamente. Esta realidad configura un entorno laboral que no solo compromete el rendimiento, sino que también pone en riesgo la estabilidad emocional de quienes están al frente del cuidado de otros. Reflexionar sobre esta situación implica reconocer que el estrés laboral no es una debilidad individual, sino una consecuencia estructural derivada de estas exigencias psicológicas intensas. Por ello, se vuelve urgente implementar estrategias organizacionales que reduzcan esta carga, fortalezcan el apoyo institucional y promuevan una cultura de cuidado hacia quienes cuidan (Torres et al., 2023).

Doble Presencia

A medida que las sociedades evolucionan y los modelos laborales se transforman, emergen nuevos problemas entre la vida profesional y personal que afectan de manera significativa el bienestar de los trabajadores. Uno de estos problemas, conocido como doble presencia, se manifiesta cuando las exigencias del ámbito laboral y las responsabilidades familiares convergen, generando una carga adicional que muchas veces pasa desapercibida en los análisis tradicionales del entorno de trabajo. Esta condición no solo representa una sobrecarga funcional, sino que también revela profundas desigualdades estructurales, especialmente en lo que respecta al género. Cuando esta doble carga no es reconocida ni gestionada adecuadamente, puede convertirse en un factor de desgaste

emocional y físico que afecta tanto la salud mental como el rendimiento laboral. En este sentido, estudios recientes han evidenciado cómo esta problemática impacta de manera desproporcionada a las mujeres. Por ejemplo, en el sector pesquero de Manta, se ha observado que las trabajadoras enfrentan una carga significativamente mayor que sus compañeros varones al intentar equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Este hallazgo no solo revela una desigualdad persistente, sino que también invita a cuestionar las estructuras laborales que, al no considerar las diferencias de género, perpetúan condiciones inequitativas. La doble presencia no es simplemente una cuestión de organización del tiempo, sino una expresión de cómo el trabajo y la vida personal se configuran dentro de marcos sociales que aún asignan de manera desigual las responsabilidades del cuidado (Santos et al., 2023).

Por otro lado, en sectores como la seguridad ciudadana, se ha identificado una situación igualmente preocupante: la doble presencia como un factor que incide directamente en el desempeño laboral. Las mujeres, especialmente en áreas operativas, enfrentan una presión constante por cumplir con sus funciones mientras gestionan simultáneamente las exigencias del hogar. Esta realidad configura un entorno laboral que no solo compromete el rendimiento, sino que también pone en riesgo el bienestar emocional de quienes se ven obligadas a sostener ambas esferas sin el apoyo institucional necesario. Reflexionar sobre esta situación implica reconocer que la doble presencia no es una debilidad individual, sino una consecuencia estructural derivada de la falta de políticas que consideren las particularidades de género en el entorno laboral. Por ello, se vuelve urgente implementar estrategias organizacionales que no solo reduzcan esta carga, sino que también promuevan una cultura de corresponsabilidad entre trabajo y familia. Solo así será posible avanzar hacia entornos laborales más justos, saludables y sostenibles, donde el

bienestar de los trabajadores no dependa de su género, sino de condiciones equitativas que valoren y respeten su humanidad (Bolaños y Veliz, 2022).

Factores de Riesgos Psicosociales

De acuerdo con Torres et al. (2023) los factores de riesgo psicosociales se refieren a aspectos relacionados con la organización del entorno laboral, su diseño y el ambiente social que pueden causar daños físicos, sociales o psíquicos en la salud de los trabajadores.

Estos factores, refieren Torres et al., aumentan la probabilidad de que se produzcan conductas, estados o reacciones negativas para la seguridad y la salud de las personas expuestas. Algunos ejemplos de factores de riesgo psicosocial incluyen la nocturnidad, cargas de trabajo inadecuadas, relaciones con clientes violentos, procesos de comunicación, estilo de liderazgo y formación laboral.

Los factores psicosociales en el trabajo, reconocidos por la OIT y la OMS desde la década de los 80, reflejan la complejidad de las interacciones entre el entorno laboral y el bienestar del trabajador; estos factores incluyen la organización del trabajo, las condiciones del entorno, la satisfacción laboral y las capacidades individuales del trabajador, así como su cultura y vida personal fuera del trabajo; la importancia de estos factores radica en su influencia directa sobre la salud mental y física, el rendimiento y la satisfacción general en el trabajo; la identificación y gestión adecuada de los factores psicosociales pueden prevenir riesgos para la salud mental, como el estrés laboral, y promover un ambiente de trabajo más seguro y productivo; las investigaciones y políticas desarrolladas por la OIT y la OMS han contribuido significativamente a la comprensión y mejora de las condiciones laborales a nivel mundial (Torres et al., 2023).

Doble Presencia. La doble presencia se refiere a la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y las responsabilidades domésticas de manera simultánea, en el contexto de los factores de riesgos psicosociales, la doble presencia representa un desafío

significativo para los trabajadores, ya que implica equilibrar las demandas del trabajo con las obligaciones familiares y domésticas, este equilibrio puede generar tensiones y estrés adicional, lo que puede afectar la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores (Torres et al., 2023).

Características. La doble presencia, en el contexto de los factores de riesgos psicosociales, se caracteriza por la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar, esta situación implica una doble carga de trabajo, lo que puede generar tensiones y estrés adicionales, tradicionalmente, la doble presencia ha sido más común en las mujeres, ya que han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico familiar, puede generar desigualdades y tensiones adicionales en el ámbito laboral y familiar (Torres et al., 2023).

Consecuencias. La doble presencia, que implica la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar, puede tener diversas consecuencias en el ámbito de los factores de riesgos psicosociales, estas consecuencias pueden incluir un aumento en la carga de trabajo, estrés adicional, desequilibrio entre la vida laboral y personal, afectación en la calidad de vida, y riesgos para la salud física, psicológica y social de los trabajadores (Torres et al., 2023).

Exigencias Psicológicas. Según mencionan Aranda et al. (2011) las exigencias psicológicas, en el contexto de los factores de riesgos psicosociales, se refieren a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que surgen como respuesta a aspectos negativos del contenido, la organización o el entorno de trabajo, estas reacciones pueden incluir estrés y desequilibrio entre lo que se les exige a los trabajadores y los recursos con los que cuentan para satisfacer dichas exigencias, las

exigencias emocionales son un factor de riesgo psicosocial que puede afectar la salud mental y física de los trabajadores, generando una carga mental significativa.

Características. Las exigencias psicológicas en el contexto de los factores de riesgos psicosociales pueden incluir aspectos como el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para cumplirlas, la presión temporal, la sobrecarga de trabajo, la toma de decisiones complejas, la necesidad de atención constante y la exposición a situaciones estresantes, estas exigencias pueden tener un impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores, así como en su bienestar general (Aranda et al., 2011).

Consecuencias. Las exigencias psicológicas en el contexto de los factores de riesgos psicosociales pueden tener diversas consecuencias, entre las que se incluyen problemas relacionados con la salud física, la salud mental, el consumo de sustancias y trastornos psicosomáticos, estas exigencias emocionales pueden afectar significativamente la salud mental y física de los trabajadores, ya que constantemente demandan una gran carga mental, además, el exceso de exigencias psicológicas en el trabajo puede generar situaciones de estrés, falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, lo que a su vez puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores (Aranda et al., 2011).

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades. Para Castillo et al. (2011) el trabajo activo y el desarrollo de habilidades son aspectos que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral, refiriendo a la participación activa de los trabajadores en el contenido y la realización de sus tareas, lo que implica un mayor control y autonomía en su trabajo, por otro lado, el desarrollo de habilidades se refiere al proceso continuo de adquisición y mejora de habilidades esenciales para la vida personal y laboral, tanto físicas como mentales.

Características. El trabajo activo se caracteriza por la participación activa de los trabajadores en el contenido y la realización de sus tareas, lo que implica un mayor control y autonomía en su trabajo, por otro lado, el desarrollo de habilidades se caracteriza por el proceso continuo de adquisición y mejora de habilidades esenciales para la vida personal y laboral, tanto físicas como mentales, estas características promueven un mayor empoderamiento y crecimiento profesional de los trabajadores, lo que a su vez puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo (Delgado et al., 2021).

Consecuencias. Las consecuencias del trabajo activo y el desarrollo de habilidades pueden incluir un impacto positivo en la productividad y el desempeño laboral, así como en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, además, el desarrollo de habilidades puede contribuir a la adaptabilidad de los trabajadores a los cambios en el entorno laboral, promoviendo un mayor crecimiento profesional y personal (Gómez et al., 2017).

Apoyo Social. El apoyo social según mencionan Leineweber et al. (2018) es el conjunto de recursos emocionales, informativos, instrumentales y de valoración que una persona percibe que le son proporcionados por su red social. Estos recursos pueden provenir de amigos, familiares, compañeros de trabajo, grupos comunitarios u otras fuentes, y tienen como objetivo brindar ayuda, orientación, comprensión, afecto y apoyo en situaciones de necesidad, estrés o dificultad.

Características. El apoyo social se caracteriza por ser una fuente de fortaleza y un recurso invaluable para la salud mental y emocional, las características del apoyo social incluyen la percepción y la realidad de que existen personas que se preocupan por nosotros, y que formamos parte de un grupo social que nos puede prestar ayuda y recursos, además, el apoyo social brinda beneficios significativos para la salud y el bienestar, proporcionando ayuda, comprensión, afecto y orientación en situaciones de necesidad, estrés o dificultad (Marcilla & Ugarte, 2020).

Consecuencias. El apoyo social puede tener diversas consecuencias positivas en la salud mental y emocional de las personas, estas consecuencias incluyen efectos calmantes y reconfortantes, así como una reducción del impacto de la angustia, la ansiedad y la depresión, el simple acto de estar con alguien en momentos de soledad o angustia puede ser una forma poderosa de apoyo social, lo que demuestra su importancia en el bienestar emocional y psicológico (Marcilla & Ugarte, 2020).

Compensaciones. La compensación para López et al. (2022) se refiere a la retribución, remuneración o beneficio que recibe un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo salarios, bonificaciones, beneficios, y otras formas de retribución económica o en especie. También puede referirse a la acción de compensar una pérdida, daño o desventaja con una contrapartida equivalente.

Características. Las compensaciones laborales son un sistema que las empresas utilizan para recompensar a sus empleados por su trabajo, estas compensaciones pueden incluir salarios, beneficios sociales, comisiones, opciones sobre acciones, vales de despensa, seguro médico, bonos, vacaciones extra, entre otros, cuando se utilizan de manera apropiada y sistemática, las compensaciones favorecen la atracción y retención de los recursos humanos, y contribuyen a la creación de un clima laboral favorable (López et al., 2022).

Consecuencias. Las compensaciones laborales pueden tener diversas consecuencias, tanto positivas como negativas, cuando la retribución no satisface completamente las expectativas de los empleados, las consecuencias pueden ser negativas, como el deterioro de la percepción de la empresa, el impacto en el entorno laboral, la disminución del desempeño y la incentivación de la búsqueda de nuevos empleos, por otro lado, las compensaciones bien diseñadas pueden aumentar los niveles de bienestar de los trabajadores, promover un sentido de lealtad y fidelidad por la empresa, fomentar la

equidad y la igualdad, disminuir las tasas de rotación de personal y motivar a los colaboradores a desempeñarse con mayor eficiencia y productividad (López et al., 2022).

Estrés Laboral

El estrés laboral según mencionan Sarsosa y Charria (2018) se refiere a la respuesta física y emocional que experimenta un individuo cuando las exigencias laborales superan sus capacidades para afrontarlas. Este tipo de estrés puede ser causado por situaciones de presión, sobrecarga de trabajo, falta de control sobre las tareas, conflictos laborales, inseguridad en el empleo, entre otros factores relacionados con el entorno laboral. El estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en su desempeño laboral.

De acuerdo con Marinez (2022) el estrés laboral es un fenómeno complejo que ha captado la atención de diversos sectores debido a su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo en el año 2016 reconoce que este tipo de estrés surge de una discrepancia entre las demandas laborales y la capacidad del trabajador para manejarlas. Factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el trabajo, y las deficientes relaciones laborales pueden contribuir significativamente al estrés laboral. Es primordial que las organizaciones implementen estrategias de gestión del estrés, que incluyan la evaluación de riesgos psicosociales, la promoción de un ambiente de trabajo saludable, y el desarrollo de políticas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal. Al abordar estos desafíos, se puede mejorar la calidad de vida de los empleados y, por ello, la eficiencia organizacional.

Teorías

Teoría Transaccional y de Afrontamiento ante el Estrés. De acuerdo con Farfán et al. (2020) el modelo transaccional del estrés se centra en la interacción entre el individuo y su entorno, considerando que el estrés surge de la evaluación que la persona hace de las demandas del entorno, así como de sus propios recursos para hacerles frente.

Los autores mencionan que el afrontamiento ante el estrés se refiere a las estrategias que las personas utilizan para manejar el estrés, centrándose en la evaluación cognitiva y emocional que realizan para enfrentar las situaciones estresantes.

Para Marinez (2022) el modelo de afrontamiento del estrés en contextos organizacionales es fundamental para el bienestar y la productividad en el trabajo. Este enfoque tiene en cuenta que el estrés no solo es una amenaza, sino también considera que es una oportunidad para el desarrollo de habilidades y la mejora del rendimiento laboral. Las estrategias de afrontamiento incluyen la relajación, la reestructuración cognitiva, el ensayo de habilidades y la resolución de problemas, todas ellas orientadas a mejorar la salud física y psicológica de los empleados; además, se ha demostrado que el manejo del estrés a nivel individual y grupal contribuye a una mayor satisfacción laboral y a la reducción de riesgos y costes sociales. Por ello, la implementación de programas de manejo del estrés en las organizaciones es una inversión valiosa que beneficia tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

Ajuste Persona-Ambiente. El ajuste persona-ambiente se refiere a la relación entre las características individuales de una persona y las demandas y recursos del entorno en el que se encuentra, este concepto se utiliza para describir cómo la interacción entre la persona y su entorno puede influir en su bienestar, desempeño y adaptación, el ajuste persona-ambiente es un aspecto importante en la psicología y en el ámbito laboral, ya que

puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral, la productividad y el bienestar emocional de las personas (Farfán et al., 2020).

Conservación de Recursos. Para Orozco et al. (2020) el modelo de conservación de recursos, propuesto por Hobfoll en 1989, es una teoría explicativa del estrés laboral que destaca el papel de la falta de recursos en la generación de estrés, según esta teoría, el estrés surge cuando los individuos perciben una amenaza de pérdida de recursos que son importantes para ellos, como el empleo, la estabilidad laboral, las relaciones laborales positivas, el reconocimiento, entre otros, la falta de estos recursos puede generar un estado de estrés y tensión emocional en el ámbito laboral.

Demandas-Control y Apoyo. El modelo de Demanda-Control(y Apoyo) es una teoría del estrés laboral que destaca la importancia de las demandas laborales, el control que tiene el trabajador sobre su trabajo y el apoyo social en la generación de estrés en el ámbito laboral, este modelo postula que las altas demandas laborales combinadas con un bajo control sobre el trabajo y un bajo nivel de apoyo social pueden aumentar la probabilidad de experimentar estrés laboral (Orozco et al., 2020).

Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa es una teoría del estrés laboral que se centra en la relación entre el esfuerzo dedicado al trabajo y las recompensas recibidas a cambio, según esta teoría, cuando los trabajadores perciben que el esfuerzo que dedican a su trabajo es alto y las recompensas que reciben a cambio son bajas, se produce un desequilibrio que puede generar estrés laboral, este desequilibrio puede manifestarse en forma de agotamiento, desmotivación y otros problemas relacionados con el bienestar laboral (Orozco et al., 2020).

Para Marinez (2022) el modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DE-R) es un marco teórico significativo en la psicología del trabajo y la salud ocupacional. Propone que el estrés laboral surge de una desproporción entre los esfuerzos invertidos y las

recompensas obtenidas. Este desequilibrio puede manifestarse en forma de salario insuficiente, falta de reconocimiento social o perspectivas de carrera limitadas. Según Siegrist, un equilibrio justo entre el esfuerzo y la recompensa es crucial para la motivación y la salud mental de los empleados. Las investigaciones han demostrado que una mayor equidad en este intercambio puede conducir a una mayor satisfacción laboral, compromiso y productividad, así como a una reducción en el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés. Por lo tanto, las organizaciones que buscan promover un ambiente de trabajo saludable deben esforzarse por mantener una relación equilibrada de esfuerzo y recompensa.

Demandas y Recursos Laborales. La teoría de las demandas y los recursos laborales explica cómo las demandas y recursos laborales tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés laboral y la motivación, propone la existencia de relaciones recíprocas entre estas variables, según esta teoría, el estrés laboral se produce debido a la falta de ajuste entre las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar y los recursos disponibles del trabajador para satisfacerlas, este modelo propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas (Orozco et al., 2020).

Dimensiones

Respaldo del grupo. El respaldo del grupo se refiere a la percepción que tiene un individuo de recibir apoyo, comprensión y colaboración por parte de sus colegas o compañeros de trabajo, en el contexto del estrés laboral, el respaldo del grupo puede ser una dimensión importante, ya que un ambiente laboral solidario y de apoyo puede ayudar a reducir el impacto del estrés en los empleados (Parrillo & Gómez, 2019).

Esta dimensión grupo es crucial en la gestión del estrés laboral; un apoyo grupal insuficiente puede exacerbar el estrés, especialmente cuando las expresiones y

sentimientos solo se comparten parcialmente dentro del grupo; es esencial reconocer las señales de estrés y desarrollar estrategias tanto individuales como colectivas para manejarlas, fortaleciendo así las relaciones y cuidando la salud mental de todos los miembros; la regulación emocional efectiva a menudo requiere gestionar procesos cognitivos automáticos que, si no se controlan, pueden dificultar la adaptación a situaciones estresantes (Takamura, 2020).

Falta de cohesión. La falta de cohesión se refiere a la ausencia de unión, armonía o colaboración entre los miembros de un grupo o equipo, en el contexto laboral, la falta de cohesión puede generar conflictos, desconfianza, y dificultades en la comunicación y colaboración entre los empleados, lo que a su vez puede contribuir al estrés laboral (Parrillo & Gómez, 2019).

Estudios como el de Takamura (2020) han demostrado que un fuerte sentido de pertenencia y una motivación compartida pueden mejorar significativamente la productividad y la satisfacción laboral; sin embargo, cuando un miembro del equipo se siente desconectado o desmotivado, esto puede generar estrés no solo en el individuo sino también en el grupo. La cohesión grupal, refiere el autor, definida como el proceso de unión o atracción individual hacia el grupo con el fin de cumplir metas comunes, es un factor importante en la prevención del estrés laboral; la cohesión puede actuar como un amortiguador contra el estrés, proporcionando un entorno de apoyo donde los miembros del equipo se sienten valorados y comprendidos; además, la implementación de dinámicas grupales puede ser una estrategia efectiva para fortalecer la unidad del equipo y reducir el estrés, al ofrecer un espacio de distensión y diversión que contribuye a la salud mental y emocional de los trabajadores.

Influencia del líder. La influencia del líder en el entorno laboral es significativa, ya que un líder efectivo puede contribuir a la creación de un ambiente de trabajo positivo,

fomentar la cohesión del equipo, proporcionar apoyo y orientación, y promover prácticas de gestión del estrés, por otro lado, un liderazgo ineficaz o poco colaborativo puede exacerbar el estrés laboral al no proporcionar el respaldo necesario y generar conflictos en el equipo (Parrillo & Gómez, 2019).

Takamura (2020) menciona que un liderazgo efectivo se asocia con la promoción de la salud y el bienestar organizacional, atendiendo a factores psicosociales como el estrés laboral. Estilos de liderazgo como el transformacional pueden fomentar la confianza y la satisfacción en el trabajo, reduciendo así los síntomas de malestar y mejorando el desempeño general; es esencial que los líderes estén conscientes de su impacto y busquen promover un entorno positivo que contribuya al desarrollo y la salud de sus equipos.

Territorio organizacional. De acuerdo con Berra et al. (2014) el "territorio organizacional" se refiere al área o ámbito dentro de una organización donde un individuo o un equipo tiene responsabilidades, autoridad y control, este término puede utilizarse para describir la esfera de influencia, las tareas asignadas y las interacciones laborales de un grupo o departamento en una organización, el concepto de "territorio organizacional" puede ser relevante para comprender la dinámica interna y las relaciones laborales dentro de una empresa.

La "Dimensión Territorio" se refiere al espacio personal y de trabajo de un empleado, y trabajar en entornos no familiares puede aumentar el estrés. Reconocer y adaptar estos elementos puede ser clave para crear un ambiente laboral más saludable y productivo (Takamura, 2020).

Tecnología. La tecnología se refiere al conjunto de conocimientos, herramientas, técnicas y procesos utilizados para crear, desarrollar, implementar y mantener productos, servicios y sistemas que mejoran la calidad de vida, facilitan las tareas, optimizan procesos y fomentan el progreso en diversos ámbitos, en el contexto laboral, la tecnología

desempeña un papel fundamental en la automatización de tareas, la comunicación, la gestión de datos y la innovación en los procesos de trabajo (Berra et al., 2014).

La dimensión tecnología es un concepto que aborda la interacción entre las organizaciones y la tecnología, enfocándose en cómo los activos y contribuciones se convierten en productos y servicios innovadores; es cierto que la tecnología empresarial puede ser una fuente de estrés para los empleados, ya que su implementación y mantenimiento requieren adaptación y aprendizaje continuos. Sin embargo, también ofrece oportunidades para mejorar la eficiencia, la comunicación y el acceso a la información; la clave está en encontrar un equilibrio que permita a los empleados aprovechar los beneficios de la tecnología sin que esta se convierta en una carga excesiva (Takamura, 2020).

Estructura organizacional. La estructura organizacional se refiere a la forma en que una empresa organiza y distribuye las responsabilidades, autoridades y relaciones entre los empleados, departamentos y funciones dentro de la organización, esto incluye la jerarquía de mando, los flujos de comunicación, la asignación de tareas y la coordinación entre las diferentes áreas de la empresa, una estructura organizacional eficaz es fundamental para establecer claridad en los roles y responsabilidades, promover la eficiencia operativa y facilitar la toma de decisiones (Berra et al., 2014).

Para Takamura (2020) Las jerarquías organizacionales y las expectativas de autoridad a menudo ejercen presión sobre los empleados, aunque este efecto varía entre individuos. La "Dimensión Territorio" se refiere al espacio personal y de trabajo de un empleado, y trabajar en entornos no familiares puede aumentar el estrés. Reconocer y adaptar estos elementos puede ser clave para crear un ambiente laboral más saludable y productivo.

Clima organizacional. El clima organizacional se refiere al ambiente o atmósfera que se percibe en una organización, incluyendo las actitudes, creencias, valores, relaciones interpersonales y la cultura laboral en general, este clima puede influir en la motivación, la

satisfacción laboral, la productividad y el bienestar de los empleados, un clima organizacional positivo promueve la colaboración, el compromiso y el desarrollo personal, mientras que un clima negativo puede generar conflictos, estrés y desmotivación en los empleados (Berra et al., 2014). Takamura (2020) menciona que el clima organizacional es un factor crucial que influye en la percepción y el bienestar de los trabajadores dentro de una empresa. Se refiere a la atmósfera psicológica que se percibe en el lugar de trabajo y está formado por las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, las estructuras organizativas y los objetivos establecidos. Así mismo señala el autor que la estructura organizacional, en particular, puede actuar como un estresor si las cadenas de mando y las autoridades no están claramente definidas o si son percibidas como restrictivas por los empleados; no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera a estas estructuras; algunos pueden encontrarlas estimulantes, mientras que otros pueden sentirse abrumados; además, el territorio o el espacio de trabajo individual también juega un papel importante; trabajar en un entorno desconocido o incómodo puede aumentar los niveles de estrés. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención a estos aspectos y busquen crear un ambiente de trabajo positivo y acogedor para todos sus colaboradores.

Influencia entre exigencias psicológicas y estrés laboral

En los entornos laborales donde la presión emocional y la toma de decisiones críticas son constantes, las exigencias psicológicas emergen como uno de los factores más determinantes en la salud mental de los trabajadores. Este tipo de exigencias, que implican una alta carga cognitiva, atención sostenida y exposición continua a situaciones de tensión, pueden convertirse en un riesgo psicosocial significativo cuando no se gestionan adecuadamente. En el ámbito de la enfermería quirúrgica, esta realidad se intensifica, ya que las profesionales no solo enfrentan la responsabilidad de preservar la vida en contextos

de alta complejidad, sino que también deben mantener un equilibrio emocional constante frente a la presión del entorno.

Estas exigencias se traducen con frecuencia en niveles elevados de estrés laboral, revelando una relación directa entre los factores psicosociales del entorno y el desgaste emocional del personal de salud. Esta situación no solo confirma la vulnerabilidad de este grupo profesional, sino que también invita a repensar las condiciones bajo las cuales se ejerce el cuidado en contextos hospitalarios. El estrés, en este sentido, no debe ser interpretado como una respuesta individual aislada, sino como una manifestación de un entorno laboral que exige más de lo que emocionalmente puede sostenerse a largo plazo.

Reflexionar sobre esta situación implica reconocer que el bienestar del personal de salud no puede depender únicamente de su capacidad de adaptación, sino de la existencia de estructuras organizacionales que comprendan y atiendan las exigencias psicológicas inherentes a su labor.

Ignorar este vínculo puede llevar a una normalización del malestar, donde el agotamiento se convierte en parte del paisaje cotidiano. Por ello, se vuelve urgente integrar la gestión de los riesgos psicosociales en las políticas de salud ocupacional, no solo como una medida preventiva, sino como una estrategia ética y necesaria para proteger la salud mental del personal de enfermería. Solo así será posible construir entornos laborales más humanos, donde el cuidado de quienes cuidan sea una prioridad institucional (Díaz y Silva 2022).

Influencia entre doble presencia y estrés laboral

En los entornos laborales donde las exigencias físicas y mentales son elevadas, como en el caso del personal de operaciones especiales, el equilibrio entre la vida profesional y personal se convierte en un desafío constante. En este contexto, la doble presencia la coexistencia simultánea de responsabilidades laborales y familiares se

posiciona como un factor clave en la aparición y mantenimiento del estrés laboral. Esta condición no solo implica una sobrecarga funcional, sino también una tensión emocional sostenida que afecta la capacidad del trabajador para responder de manera saludable a las demandas de su entorno. La relación entre doble presencia y estrés es particularmente significativa, ya que esta dimensión psicosocial actúa como un puente entre las exigencias del trabajo y las presiones del ámbito doméstico. Cuando ambas esferas se superponen sin mecanismos de apoyo institucional, el trabajador se ve atrapado en una dinámica de exigencia continua, sin espacios reales de recuperación emocional. En este sentido, el estrés no es simplemente una reacción individual, sino una consecuencia directa de un entorno que exige una disponibilidad constante, tanto física como mental, en múltiples frentes.

Comprender esta conexión implica reconocer que la doble presencia no es un fenómeno aislado ni exclusivo de ciertos sectores, sino una realidad transversal que afecta a diversos perfiles laborales. Su impacto en el bienestar emocional y en el rendimiento profesional es profundo, ya que impide la desconexión necesaria para la recuperación psíquica y física.

La falta de políticas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal agrava esta situación, generando un círculo vicioso de agotamiento y disminución del desempeño. Por ello, resulta fundamental que las organizaciones identifiquen la doble presencia como un detonante crítico del estrés laboral. Integrar esta dimensión en las estrategias de prevención psicosocial no solo permite intervenir de manera más efectiva, sino que también promueve una cultura organizacional más humana, donde el bienestar del trabajador es entendido como una condición esencial para la sostenibilidad del rendimiento. Solo así será posible construir entornos laborales que no solo exijan resultados, sino que también cuiden a quienes los hacen posibles (Díaz y Villar (2020)).

Hipótesis

Existe una influencia significativa, positiva entre doble presencia, exigencias psicológicas sobre el estrés laboral en personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024.



Capítulo II. Método

Método

Este estudio aplicó un diseño no experimental transversal, puesto que no se manipularon ninguna de las variables de estudio y se recolectó la información en un único momento. También, es de tipo predictivo, ya que evaluó, cuantificó y estableció la relación causal entre las variables por medio de una regresión lineal simple (Hernández. y Mendoza 2018).

Instrumentos

La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, aplicada mediante cuestionarios estructurados. Para el control de datos generales se empleó una ficha que incluyó variables sociodemográficas como sexo, edad, puesto, horas de trabajo a la semana y tiempo de permanencia en la Institución.

Para la medición de las variables 1 y 2 se utilizó el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión breve. En cuanto a la variable dependiente, se aplicó el cuestionario desarrollado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson.

Instrumento 1: Cuestionario SUSESO-ISTAS 21

El instrumento utilizado está conformado por 20 ítems correspondientes a la versión breve del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Las puntuaciones se obtuvieron mediante la sumatoria directa de los valores asignados a cada ítem dentro de cada dimensión, las cuales se organizaron en cinco categorías: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la organización, compensaciones y doble presencia.

En el presente estudio se emplearon únicamente los ítems correspondientes a las dimensiones de doble presencia (2 ítems) y exigencias psicológicas (5 ítems), por ser estas las variables de interés. La dimensión de doble presencia hace referencia a la tensión que

experimentan los trabajadores al tener que cumplir simultáneamente con responsabilidades laborales y familiares, lo que tiende a generar conflictos entre ambos entornos. Una puntuación alta en esta dimensión indica una mayor percepción de interferencia entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, la dimensión de exigencias psicológicas evalúa el nivel de presión mental y emocional que implica el trabajo, incluyendo aspectos como la carga de trabajo, el ritmo, la complejidad de las tareas y la necesidad de concentración constante. Puntuaciones altas en esta dimensión reflejan una mayor percepción de sobrecarga psicológica en el ámbito laboral.

Respecto a la validez del instrumento, diversos estudios realizados en contextos nacionales y latinoamericanos respaldaron su uso. Para la dimensión de doble presencia, Bejarano Suárez et al. (2017) en Colombia reportaron comunalidades superiores a .50, un índice KMO de .72 y significancia en la prueba de Bartlett ($p < .05$); en Perú, Dioses Rizzi (2021) también obtuvo un KMO de .72 y Bartlett significativa; y Ruiz Pezo et al. (2024) confirmaron la validez del instrumento mediante juicio de expertos. En cuanto a la dimensión de exigencias psicológicas, Ruiz Pezo et al. (2024) reportaron cargas factoriales superiores a .50, un KMO de .76 y significancia en la prueba de Bartlett. Estos resultados respaldan la validez del instrumento para su aplicación en investigaciones desarrolladas en Perú y América Latina.

En relación con la confiabilidad, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se observaron valores superiores a .70 en ambas dimensiones, lo que indica una alta consistencia interna. Para la dimensión de doble presencia, Bejarano Suárez et al. (2017) reportaron un alfa de .78 en Colombia; Mendoza Llanos y Moyano Díaz (2019), un alfa de .76 en Chile; Portocarrero Huanca (2017), un alfa de .78 en Perú; y Dioses Rizzi (2021), un alfa de .82. Asimismo, Ruiz Pezo et al. (2024) también reportaron un alfa de .82. En la dimensión de exigencias psicológicas, Bejarano Suárez et al. (2017) obtuvieron

un alfa de .81 en Colombia; Mendoza Llanos y Moyano Díaz (2019), un alfa de .79 en Chile; y Ruiz Pezo et al. (2024), un alfa de .83 en Perú. Estos resultados evidencian una adecuada confiabilidad del instrumento para su aplicación en investigaciones desarrolladas en Perú y América Latina.

Instrumento 2: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT-OMS)

El instrumento utilizado fue desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), y está sustentado teóricamente por Ivancevich y Matteson. Está conformado por 25 ítems distribuidos en cinco dimensiones: condiciones físicas del ambiente, carga y ritmo de trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, relaciones interpersonales en el trabajo y estilo de supervisión. Se utilizó una escala tipo Likert de 1 a 7, donde 1 representó “nunca” y 7 “siempre”. Las preguntas estuvieron orientadas a medir el nivel de estrés laboral general, así como sus dimensiones específicas. Los niveles de estrés se categorizan en bajo, intermedio, estrés y alto, tanto a nivel global como por cada dimensión.

En cuanto a la validez del instrumento, estudios realizados en Perú respaldan su aplicación. Suárez Tunanñaña (2013) adaptó la escala en una muestra de 203 trabajadores de un contact center en Lima y confirmó su validez mediante análisis factorial exploratorio. El análisis reveló una estructura de dos factores, donde el Factor 1 agrupó los ítems relacionados con demandas emocionales y carga de trabajo, mientras que el Factor 2 incluyó ítems vinculados al control y autonomía en el puesto. Esta estructura factorial respalda la validez de constructo del instrumento para su uso en investigaciones sobre estrés laboral en el contexto peruano.

En cuanto a la confiabilidad, el mismo estudio reportó un coeficiente alfa de *Cronbach* de .972, lo que indica una muy alta consistencia interna del instrumento. Este resultado evidencia una excelente confiabilidad para su aplicación en contextos laborales peruanos.

Participantes

La población del estudio estuvo conformada por 50 personas, tanto hombres como mujeres, que laboraban en el Policlínico Metropolitano de la ciudad de Arequipa. La muestra incluyó al personal sanitario de dicha institución, considerando como criterios de inclusión a aquellos trabajadores que pertenecieran al centro de salud, fueran mayores de 21 años y contaran con una antigüedad laboral superior a tres meses. Se excluyó del estudio al personal que no manifestó su consentimiento para participar, así como a quienes se encontraban en periodo vacacional o de licencia durante la recolección de datos. La muestra final estuvo compuesta por 50 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no aleatorio, lo que permitió garantizar la representatividad y reducir posibles sesgos en la selección de los participantes.

La muestra quedó distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1
Sexo y puesto de los colaboradores

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>		
Varón	17	34
Mujer	33	66
<i>Puesto de trabajo</i>		
Enfermería	23	46
Médico	13	26
Técnico	14	28

En la Tabla 1 se muestran los resultados del sexo de los participantes en donde el 66% son mujeres y el 34% son varones. Asimismo, se muestran los resultados del puesto de trabajo de los participantes en donde el 46% son del departamento de enfermería, el 28% pertenece al departamento técnico y el 26% al departamento médico.

Procedimiento

En esta investigación, se contó inicialmente con la aprobación del plan de tesis por parte de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María. Posteriormente, se gestionó la autorización para la aplicación del estudio en el Policlínico Metropolitano EsSalud, previa coordinación con el área de Recursos Humanos de la institución.

Una vez obtenida la autorización correspondiente, se procedió a la aplicación presencial de los instrumentos de recolección de datos, los cuales incluyeron los cuestionarios, el consentimiento informado y la ficha de datos generales. Estos instrumentos fueron entregados directamente al personal médico que cumplía con los criterios de inclusión establecidos en la investigación. La participación fue voluntaria, y para facilitar el proceso, se realizó una visita individual a cada uno de los consultorios del

policlínico, asegurando así la adecuada distribución y recolección de los cuestionarios. Cabe señalar que algunos miembros del personal optaron por no participar, decisión que fue respetada conforme a los principios éticos de la investigación.

Finalmente, se analizaron los datos recolectados con el fin de obtener los resultados necesarios para el desarrollo de la discusión, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones del estudio

Consideraciones éticas

El proyecto de tesis fue revisado y aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Católica de Santa María (Anexo 5) y el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Red Asistencial Arequipa – EsSalud (Anexo 6), cuyos dictámenes favorables se adjuntan. La selección de la muestra se realizó de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación, y se consideraron todos los grupos relevantes para la investigación, asegurando que tuvieran la oportunidad de participar.

A los participantes se les brindó una explicación detallada del estudio, garantizando transparencia y honestidad en la comunicación. Posteriormente, se les proporcionó un consentimiento informado para que lo firmaran si aceptaban participar, asegurando que comprendieran completamente el propósito del estudio, los procedimientos, los riesgos y beneficios, y que su participación fuera voluntaria.

Análisis de datos

Primero se calificaron los cuestionarios correspondientes con los datos recolectados en una sistematización de los mismos en el programa Excel donde posteriormente se analizaron los datos con el programa estadístico SPSS, donde se hizo el análisis descriptivo e inferencial, del mismo modo se hizo la prueba de normalidad de la muestra y para realizar el análisis predictivo se llevó a cabo utilizando un modelo de regresión múltiple,

en el que se consideraron dos variables clave. La variable dependiente fue el estrés laboral, y las variables independientes fueron las exigencias psicológicas y la doble presencia. El coeficiente de determinación R^2 se utilizó para evaluar la proporción de la varianza en el estrés laboral que se puede predecir a partir de las variables independientes.



Capítulo III. Resultados

Tabla 2

Resultados descriptivos de las variables exigencias psicológicas y doble presencia

Dimensión	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
Exigencias psicológicas	31	62%	17	34%	2	4%
Doble presencia	30	60%	18	36%	2	4%

La Tabla 2 nos indica que del 100% de la muestra la variable doble presencia tiene un porcentaje del 60% en un nivel alto de riesgo, el 36 % un nivel medio de riesgo y el 4% en un nivel bajo de riesgo, mientras que la variable exigencias psicológicas nos indica que el 62% tiene un nivel alto de riesgo, el 34 % un nivel intermedio de riesgo y el 4% un nivel bajo de riesgo.

Tabla 3

Resultados descriptivos de la variable estrés laboral

	f	%
Bajo	31	62.0
Intermedio	17	34.0
Alto	2	4.0
Total	50	100.0

La Tabla 3 nos indica que del 100% de la muestra, el 62% indica un nivel de estrés bajo, el 34% muestra un nivel intermedio y tan solo el 4% de la muestra tiene un nivel alto de estrés.

Tabla 4

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias Psicológicas.	.119	50	.074
Doble Presencia	.181	50	.000
Estrés laboral	.128	50	.039

Se emplea la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de normalidad, puesto que la muestra tiene más de 35 datos, en tal sentido, se analiza los grados de

significancia, en las variables, este excede el .05 del valor esperado, por lo que “La muestra tiene una distribución normal”, por ello se procede al análisis inferencial con estadísticos paramétricos para las Exigencias psicológicas. En cuanto a la doble presencia y el estrés laboral en donde el valor p es menor a .05 por lo que para estas variables la distribución es no normal por ello se procede al análisis inferencial con estadísticos no paramétricos.

Tabla 5
Nivel de doble presencia en relación al sexo y al puesto de trabajo

	Varón		Mujer		<i>J de Mann Whitney</i>	Valor p
	<i>Md</i>	<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>DE</i>		
Doble Presencia	4	1.39	4	1.44	272	.866

	Enfermería		Medico		Técnico		<i>Kruskal Wallis</i>	Valor p
	<i>Md</i>	<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>DE</i>		
Doble Presencia	4	1.31	4	1.56	3	1.11	7.83	.02

En la Tabla 5 se presentan los resultados de las pruebas estadísticas aplicadas para analizar la doble presencia según el sexo y el puesto de trabajo. En cuanto al sexo, la prueba U de *Mann-Whitney* no mostró diferencias estadísticamente significativas, ya que el valor p fue mayor a .05. Por otro lado, en relación con el puesto de trabajo, la prueba de *Kruskal-Wallis* evidenció un resultado estadísticamente significativo, dado que el valor p fue menor a .05.

Tabla 6
Exigencias psicológicas en relación sexo y al puesto de trabajo

	Varón		Mujer		<i>T de Student</i>	Valor p
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>		
Exigencias Psicológicas.	13.2	2.25	11.7	2.2	2.324	.024

	Enfermería		Medico		Técnico		<i>F</i>	Valor p
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>		
Exigencias Psicológicas.	12.52	2.35	12.76	2.83	11.21	1.3	1.9	.153

En la Tabla 6 se presentan los resultados de las pruebas estadísticas aplicadas para

analizar las exigencias psicológicas según el sexo y el puesto de trabajo. En cuanto al sexo, la prueba *t* de *Student* mostró una diferencia estadísticamente significativa, ya que el valor *p* fue de .024, lo que indica que los hombres reportan mayores exigencias psicológicas que las mujeres. Por otro lado, en relación con el puesto de trabajo, la prueba *ANOVA* no evidenció diferencias estadísticamente significativas entre los distintos puestos, dado que el valor *p* fue de .153.

Tabla 7
Estrés laboral en relación al sexo y puesto de trabajo

	Varón		Mujer		<i>U</i> de <i>Mann</i> <i>Whitney</i>	Valor <i>p</i>
	<i>Md</i>	<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>DE</i>		
Estrés laboral	90	15.97	91	14.91	253	0.58

	Enfermería		Medico		Técnico		<i>Kruskal</i> <i>Wallis</i>	Valor <i>p</i>
	<i>Md</i>	<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>DE</i>	<i>Md</i>	<i>DE</i>		
Estrés laboral	89	10.9	91	11.6	94	23.1	0.0594	0.071

En la Tabla 7 se muestra el resultado de la *U* de *Mann* *Whitney* en donde se muestra que no hay un resultado estadísticamente significativo, debido a que el valor *p* es mayor a .05. Así también se muestran los resultados del *Kruskal* *Wallis* en cuanto al estrés laboral según el puesto del trabajo, en donde se muestra que no hay un resultado estadísticamente significativo puesto que el valor *p* es mayor a .05.

Tabla 8
Coefficientes del Modelo - estrés laboral

Predictor	Estimador	EE	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>R</i> cuadrado
Constante	74.95	11.224	6.678	< .001		
Exigencias Psicológicas.	-.154	.874	-.176	.861	.439	.193
Doble Presencia	4.749	1.431	3.32	.002		

En esta regresión, el objetivo es analizar cómo dos variables predictoras, "Exigencias Psicológicas" y "Doble Presencia", afectan el nivel de estrés laboral (variable dependiente). En cuanto a la doble presencia es estadísticamente significativo, ya que el valor *p* es menor que .05. Esto significa que la "Doble Presencia" tiene un efecto significativo sobre el estrés laboral. En relación a las exigencias psicológicas el resultado

no muestra ser estadísticamente significativo, ya que el valor p es mucho mayor que .05. Por lo tanto, no hay evidencia de que las "Exigencias Psicológicas" tengan una influencia estadísticamente significativa sobre el estrés laboral.

Finalmente, el R cuadrado aproximadamente el 19.3% de la variabilidad en el estrés laboral puede explicarse por el modelo que incluye "Exigencias Psicológicas" y "Doble Presencia".

El análisis de regresión indica que la variable "Doble Presencia" es un predictor significativo del estrés laboral, lo cual es una información valiosa para entender los factores que contribuyen a este fenómeno. Aunque las "Exigencias Psicológicas" no mostraron un impacto estadísticamente significativo, es importante no descartar su posible influencia en estudios futuros con muestras más grandes o en diferentes contextos. El R cuadrado sugiere que hay otros factores que también podrían estar influyendo en el estrés laboral y que merecen ser explorados. Este tipo de análisis es fundamental para desarrollar intervenciones efectivas en el ambiente laboral.

estadísticos paramétricos para las Exigencias psicológicas. En cuanto a la doble presencia y el estrés laboral en donde el valor p es menor a .05 por lo que para estas variables la distribución es no normal por ello se procede al análisis inferencial con estadísticos no paramétricos.

Discusión

El objetivo de este estudio fue analizar la influencia de la doble presencia y las exigencias psicológicas en el estrés laboral del personal de un policlínico en la ciudad de Arequipa durante el año 2024. Los resultados indican que la variable "doble presencia" es un predictor significativo del estrés laboral, lo cual aporta información relevante para comprender los factores que inciden en este fenómeno.

Aunque las "exigencias psicológicas" no mostraron un impacto estadísticamente significativo, no deben descartarse en futuras investigaciones. Estudios con muestras más amplias o en contextos distintos podrían revelar una influencia más clara de esta variable.

Este hallazgo es consistente con lo señalado por Díaz Pino y Villar Encarnación (2020), quienes encontraron una correlación positiva entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral, especialmente en las dimensiones de exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia. La coincidencia en los resultados refuerza la importancia de abordar estos factores con seriedad.

La interacción entre las demandas laborales y domésticas suele generar una carga excesiva para los trabajadores, lo que puede derivar en un deterioro de la salud física y mental. La falta de claridad en las funciones genera confusión y frustración, mientras que la inestabilidad laboral contribuye a la ansiedad y la incertidumbre.

Estos elementos no solo afectan el bienestar del personal, sino que también impactan negativamente en la productividad y eficiencia de las organizaciones. Por ello, es fundamental implementar estrategias de gestión de riesgos psicosociales que promuevan un entorno laboral saludable.

Entre estas estrategias se incluyen la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal, la clarificación de roles y responsabilidades, y la creación de un entorno laboral

estable y seguro. Estas medidas no solo protegen la salud del trabajador, sino que también fortalecen la resiliencia y competitividad de la organización.

La presente investigación también revela que los trabajadores de salud del policlínico han estado expuestos a altos niveles de riesgo relacionados con el equilibrio trabajo-vida, exigencias psicológicas, carga laboral intensa y bajo apoyo social. Sin embargo, las compensaciones se mantienen en niveles bajos

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Díaz Guanilo y Silva (2022), quienes encontraron una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés en enfermeros de áreas quirúrgicas. Esto resalta la necesidad de integrar la gestión de los factores psicosociales dentro de las estrategias de salud laboral para promover el bienestar del personal médico.

La coincidencia entre estudios podría explicarse por la naturaleza persistente de los riesgos psicosociales en el entorno sanitario. Factores como la carga de trabajo intensa y las exigencias psicológicas son comunes en muchos centros de salud debido a la criticidad de sus funciones.

Se ha establecido que los trabajadores de la salud presentan niveles de estrés que varían de moderados a bajos. Este hallazgo es crucial, ya que proporciona una visión más precisa del estado emocional del personal médico en la región. Resalta la importancia de mantener un monitoreo constante y brindar apoyo a su salud mental dentro del entorno sanitario.

Además, se enfatiza la necesidad de aplicar métodos eficaces para la gestión del estrés en el ambiente laboral. Esto podría mejorar significativamente tanto la calidad de vida de los trabajadores como la atención brindada a los pacientes. Este resultado refuerza lo señalado por Marinez (2022), quien sostiene que el estrés laboral es un fenómeno complejo que afecta tanto al bienestar del empleado como a la eficiencia organizacional.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) reconoció que el estrés laboral surge del desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad del empleado para afrontarlas. Factores como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y relaciones laborales deficientes pueden incrementar significativamente los niveles de estrés.

La coincidencia en los estudios sobre el estrés en trabajadores de la salud puede explicarse por la naturaleza intrínseca de su labor. Este trabajo implica altos niveles de responsabilidad y toma de decisiones críticas bajo presión, lo que genera un entorno propenso al desgaste emocional.

En cuanto a la doble presencia, la presente investigación no halló diferencias significativas entre hombres y mujeres. Este resultado contrasta con lo reportado por Santos et al. (2023), quienes identificaron una disparidad de género relevante. Según su estudio, las mujeres tienden a experimentar con mayor frecuencia la doble carga, enfrentando un desequilibrio entre sus responsabilidades laborales y domésticas.

Santos et al. (2023) destacan la necesidad de implementar políticas de apoyo que reconozcan estas desigualdades. Proponen estrategias preventivas que promuevan la equidad de género y mejoren el bienestar colectivo. Las discrepancias entre estudios podrían deberse a factores metodológicos como el tamaño muestral o el contexto cultural.

También es posible que los cambios socioculturales recientes hayan influido en la distribución de las tareas domésticas y laborales. En muchos contextos, se observa una tendencia hacia una mayor equidad entre los géneros, con una distribución más equilibrada de responsabilidades. Este cambio refleja una evolución en las normas sociales hacia una sociedad más justa.

Por otro lado, el estudio no encontró evidencia de una influencia significativa entre el estrés y las exigencias psicológicas según el puesto de trabajo. Esto sugiere que, en el entorno analizado, el estrés no está necesariamente vinculado a las demandas específicas

del cargo. Este hallazgo difiere del estudio de Díaz Guanilo y Silva (2022), quienes sí encontraron una relación importante entre ambas variables.

Las diferencias entre los estudios podrían explicarse por la complejidad de los factores que influyen en el estrés laboral. Variables como la edad, el género, el nivel educativo y el origen étnico pueden modificar la forma en que se experimenta el estrés. Además, el sector industrial y el tamaño de la organización también influyen en los recursos disponibles y en la dinámica laboral.

La cultura organizacional es otro factor clave. Una cultura que promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal puede reducir el estrés, mientras que una que fomenta largas jornadas y alta competitividad puede aumentarlo. La ubicación geográfica también influye, ya que aspectos como el transporte, el clima y los servicios locales afectan el equilibrio trabajo-vida.

Finalmente, la temporalidad del estudio es relevante. Factores como la situación económica, los cambios en el mercado laboral y la demanda de habilidades específicas pueden alterar la percepción de estabilidad y aumentar el estrés. Por ello, es fundamental considerar el contexto en el que se realiza cada investigación para interpretar adecuadamente sus resultados.

En síntesis, los resultados de esta investigación destacan que la doble presencia es un factor significativo en la generación de estrés laboral entre el personal de salud, mientras que las exigencias psicológicas, aunque no mostraron una relación estadísticamente significativa en este contexto, siguen siendo relevantes en estudios previos. También se evidenció que el nivel de estrés percibido varía entre moderado y bajo, y que no existen diferencias significativas por sexo ni por puesto de trabajo en relación con las variables analizadas. Estas conclusiones subrayan la complejidad del estrés laboral y la necesidad de abordarlo desde una perspectiva integral, considerando tanto los factores

individuales como organizacionales. La importancia de este estudio radica en su contribución al entendimiento de los riesgos psicosociales en el ámbito sanitario, ofreciendo una base para el diseño de intervenciones que promuevan el bienestar del personal y, en consecuencia, una atención de mayor calidad para los pacientes.



Conclusiones

Primera. La variable "Doble Presencia" se identificó como un factor estadísticamente significativo que influye en el estrés laboral del personal de salud del policlínico de Arequipa en 2024. Las "Exigencias Psicológicas" no mostraron una relación de influencia estadísticamente significativa con el estrés laboral en esta muestra, aunque su relevancia no debe descartarse en futuras investigaciones.

Segunda. El estudio evidenció que las dimensiones de Doble Presencia y Exigencias Psicológicas presentan un nivel elevado de riesgo psicosocial en la mayoría de la muestra analizada.

Tercera. Se observaron niveles de estrés laboral entre moderados y bajos en el personal evaluado, lo que sugiere la posible efectividad de medidas preventivas o de apoyo existentes.

Cuarta. Los resultados obtenidos permiten concluir que no existen diferencias significativas en la percepción de la doble presencia entre hombres y mujeres. Sin embargo, sí se identificaron diferencias importantes según el puesto de trabajo.

Quinta. Se encontraron diferencias significativas en las exigencias psicológicas según el sexo, siendo mayores en los hombres. En cambio, no hubo diferencias significativas según el puesto de trabajo.

Sexta. Los resultados permiten concluir que no existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral ni según el sexo ni según el puesto de trabajo.

Sugerencias

Primera. Se recomienda implementar estrategias por parte del área de recursos humanos orientadas a reducir los efectos de la doble presencia, dado su impacto significativo en el estrés laboral, y continuar evaluando las exigencias psicológicas en futuras investigaciones, considerando su posible influencia en otros contextos o con muestras más amplias.

Segunda. El policlínico debe implementar políticas desde el área de Recursos Humanos para abordar la doble presencia y las exigencias psicológicas del personal médico. Se recomienda realizar evaluaciones psicosociales semestrales con instrumentos validados, y aplicar medidas como horarios flexibles, pausas activas y revisión de la carga laboral para mejorar el bienestar del personal y la calidad del servicio.

Tercera. Continuar fortaleciendo las acciones preventivas y de apoyo institucional que podrían estar contribuyendo a mantener niveles moderados y bajos de estrés laboral, asegurando su aplicación constante y equitativa en todas las áreas del policlínico.

Cuarta. Se sugiere fomentar nuevas investigaciones que profundicen en los factores psicosociales del entorno laboral, incluyendo la doble presencia y las exigencias psicológicas, con el fin de comprender mejor su evolución e impacto en distintos contextos y poblaciones.

Limitaciones

Primera. Una de las principales limitaciones de este estudio es el diseño transversal, que restringe la posibilidad de explorar completamente la relación entre la doble presencia, las exigencias psicológicas y el estrés laboral, ya que existen otras variables no consideradas que podrían influir en el estrés laboral

Segunda. El tamaño de la muestra en la investigación fue bastante limitado, enfocándose únicamente en trabajadores de la salud de un policlínico específico en Arequipa. Esta particularidad podría influir en la capacidad de aplicar los resultados a un contexto más amplio.

Tercera. Una restricción significativa a considerar fue el tiempo limitado que los participantes podían asignar para completar las herramientas de evaluación, dada la naturaleza exigente de sus empleos. Esto es crucial para entender los resultados obtenidos y planificar futuras investigaciones que tomen en cuenta las demandas laborales de los sujetos de estudio.

Cuarta. Para futuras investigaciones, considerando la optimización del tiempo y el alcance a una muestra más amplia, es recomendable utilizar herramientas de recopilación de datos en línea, como Google Forms. Estas plataformas permiten un llenado rápido y eficiente de la información por parte de los participantes, facilitando así el análisis y la recopilación de datos en tiempo real, lo que puede ser especialmente útil para estudios a gran escala o distribuidos geográficamente.

Referencias

- Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., & Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 266-278. From http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S003474502011000200008&script=sci_abstract
- Arias Castañeda, G. S., & Reyes Rocca, C. A. (2022). *Exigencias Psicológicas e Inteligencia Emocional en Trabajadores del Rubro Inmobiliario de Lima Metropolitana*.
- Bejarano Suárez, N. R., Bernal Escobar, J. M., & Aparicio Sandoval, H. (2017). *VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SUSESO-ISTAS 21, INSTRUMENTO PARA EVALUAR RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA*. From <https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/9564bf46-0e5e-43f5-b939-d503ef6d6c10/content>
- Berra, E., Muñoz, S., Vega, C., Silva, A., & Gómez, G. (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista intercontinental de Psicología y Educación*, 37-57. From https://www.researchgate.net/publication/292967717_Emociones_estres_y_afrontamiento_en_adolescentes_desde_el_modelo_de_Lazarus_y_Folkman
- BID. (2020). *Gente Saludable*. From <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/#:~:text=El%20personal%20de%20salud%20son,%2C%20farmac%C3%A9uticos%2C%20personal%20auxiliar>.
- Bolaños Freire, B. E., & Falcón Veliz, T. V. (2022). *La doble presencia y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa del Sistema Integrado*

- de Seguridad del ECU 911 Sto. Domingo, en el periodo 2021-2022.* Quito. From <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23213/1/TTQ904.pdf>
- Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una Revisión de las Principales Causas Consecuencias y Estrategias de Prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Castillo, I., Beltran, M., Valeta, A., Estrada, L., & Massa, E. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 363-371. From <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522002.pdf>
- Chipoco Rodríguez, J. E., Flores Ascención, A. M., Torres Valdivia, L. D., & Varea López, U. C. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao.* From https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CHIPOCO_FLORES_FELICIDAD_ADUANAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, V., Rey, M., & López, A. (2011). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista Asociación Española Especialidad Medicina Trabajo*, 24-33. From <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-24.pdf>
- Díaz Guanilo, V. A., & Silva, V. P. (2022). *Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de Trujillo.* From https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10210/REP_VERONICA.DIAZ_PATRICIA.SILVA_RIESGOS.PSICOSOCIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dioses Rizzi, J. E. (2021). *ALICIA.* From <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71091>

- Díaz Pino, S. A., & Villar Encarnacion, A. V. (2020). *Factores de Riesgos Psicosociales y Nivel de Estrés Laboral del Personal de Operaciones Especiales de una Institución Militar de Lima 2019*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24969/Diaz%20Pino%2c%20Stefanie%20Angela%20-%20Villar%20Encarnacion%2c%20Aylin%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escandón, B., & Gonzales, C. (2016). *Análisis Correlacional entre la incidencia de Riesgos Psicosociales, Estrés Laboral y Factores Sociodemográficos en las Educadoras y Educadores Familiares de la modalidad CNH de la Dirección Distrital Cuenca del Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Universidad del Azuay.
- Estevan Reina, L., Rodríguez Sánchez, R., Romero González, B., Rodríguez López, Á., & Romo Sola, M. (2014). Doble Presencia: Un Riesgo Psicosocial que Evidencia la Desigualdad entre Hombres y Mujeres en la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. *REIDOCREA*, 172-179. From <https://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.pdf>
- Farfán, V., Concha, V., Calderón, C., Bairo, L., Arce, Á., & Laguna, G. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-19 Cusco Perú. *Revista Científica de Enfermería*, 50-60. From https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_35dac294cc9472a83db30738ea21d66a
- García Moran, M., & Gil Lacruz, M. (2016). El Estrés en el Ámbito de los Profesionales de la Salud. *Universidad de Lima*, 11-30. From <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>

- Gómez, E., Rodríguez, A., Ordosgoitia, K., Rojas, M., & Severiche, C. (2017). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *NOVA*, 77-89. From <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-895072>
- Instituto de Seguridad del Trabajo. (2013). *ist*. Retrieved 01 22, 2024 from <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *insst*. Retrieved 01 22, 2024 from <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *insst*. Retrieved 01 22, 2024 from <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-de-riesgos-psicosociales#:~:text=M%C3%A1s%20all%C3%A1%20del%20cumplimiento%20de,el%20funcionamiento%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2002). https://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2020). *istas*. Retrieved 01 22, 2024 from <https://istas.net/descargas/Doble%20presencia.pdf>
- Leineweber, C., Marklund, M., Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2018). Work-related psychosocial risk factors and risk of disability pension among employees in health and personal care: A prospective cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 12-20. From <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30836235/>
- López, M., Fuentes, M., Rosas, L., & Ramirez, J. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *ESI Preprints*. doi:<https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2022.p15>

- Marcilla, R., & Ugarte, M. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 240-248. From <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122>
- Marin Garcia, J. A. (2012). ¿Cómo Medir el Grado de Exigencias Psicológicas Requeridas por el Entorno Educativo Español en el Alumno Universitario? *Working Papers on Operations Management*, 58-70. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v3i2.1076>
- Marinez, E. (2022). Modelos de estres laboral: funconamiento e implicaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 17-28. From [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf)
- Mendoza Llanos, R., & Moyano Díaz, E. (Terapia Psicológica). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *TERAPIA PSICOLÓGICA*, 37(1), 15–23. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>
- Ministerio de Educacion . (2021). <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/El%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. From Te Escucho Docente.
- Orozco, S., Vargas, P., Carvajal, G., & Torres, M. (2020). Psychological well-being, stress and psychosocial factors in workers of governmental institutions of JaliscoMexico. *Revista de ciencia sociales*, 25-30. From <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Parrillo, C., & Gómez, P. (2019). Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 384-399.

- Portocarrero Huanca, C. A. (2017). Estructura interna, validez y confiabilidad del cuestionario “COPSOQ II – ISTAS 21 – Versión media” en una muestra multiocupacional. *Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola*. From <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9aeabee6-3c43-4361-bb59-3a125e1ff006/content>
- Ruiz Pezo, C. I., Aguilar De La Cruz, J. E., & Amezcua Amesquita, W. F. (2024). Validez y confiabilidad del cuestionario ISTAS 21 en trabajadores peruanos. (U. P. Unión, Ed.) *Universidad Peruana Unión*. From <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/52cca317-b0b2-4140-a717-253e27d8e1c9>
- Ruiz López, P., Pulla Tapia, P., Parra Parra, C. A., & Zamora Sánchez, R. (2018). La Doble Presencia en la Trabajadoras Femeninas : Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 33-55. doi:<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Santos Pinargote, M. L., Cedeño Falcones, J. L., Cantos Santana, E. M., & Cevallos Vélez, J. G. (2023). Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta. *RECIAMUC*, 39-47. doi:[10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.39-47](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.39-47)
- Sarsosa, K., & Charria, H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44.52.
- Takamura, I. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura. From <https://hdl.handle.net/20500.12692/53477>
- Torres, A., Pérez, A., Ron, M., & Mendoza, N. (2023). Occupational Psychosocial Factors and Stress in the Medical Assistance Personnel. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria*, 3-7. doi: <https://doi.org/10.56294/ri202342>

Torres, M., Quintero, M., Fuentes, L., & Hernandez, J. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *ESI Preprints*, 15-34. doi:<https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2022.p15>

Unión General de Trabajadores. (2023). *Observatorio de Riesgos Psicosociales*. From <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%20DOMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.>



Anexos

Anexo 1: Consentimiento Informado

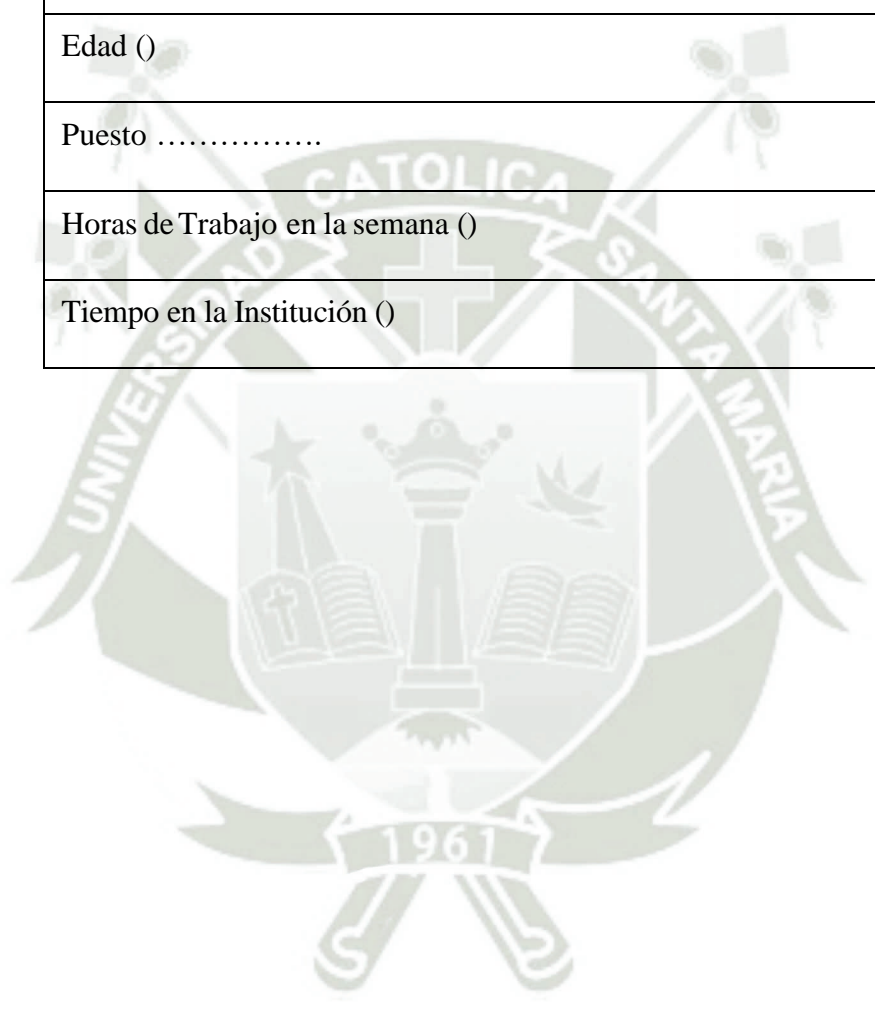
Estimado(a) participante: Soy el Bachiller Martin Leonardo Álvarez Rodríguez, identificado con el DNI 71471286. Ésta es una investigación de tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología denominada **“Doble presencia, Exigencias psicológicas y estrés laboral en personal de un Centro de salud/ Hospital de la ciudad de Arequipa, 2024.”**, esto en respuesta a la necesidad del estudio de los factores de riesgos psicosociales asociados al estrés que afectan la salud mental del personal de salud dentro de la institución. Se realizará una serie de cuestionarios, por lo cual, los datos recolectados serán de uso exclusivo para el proyecto de investigación y se guardará la debida confidencialidad sobre ellos. Puede resolver sus dudas y preguntas de manera directa con el investigador de manera directa o por el correo electrónico de origen. Yo.....Identificado(a) con el DNI.....declaro haber sido informado(a) sobre el estudio por lo cual consiento ser participante de éste mismo.

FIRMA

Anexo 2: Ficha de datos generales

Este anexo contiene la ficha de datos generales utilizada para recopilar información básica de los participantes

Ficha de datos generales
Sexo ()
Edad ()
Puesto
Horas de Trabajo en la semana ()
Tiempo en la Institución ()



Anexo 3: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión Breve

Este anexo contiene el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión Breve, utilizado para evaluar específicamente la dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia .



Cuestionario SUSESO ISTAS 21 Versión Breve

Este Cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias

Dimensión Exigencias Psicológicas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas 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?					
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10 ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
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					
Dimensión Doble Presencia	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19 Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

**Anexo 4: Cuestionario para determinar estrés laboral de la OIT – OMS por
Ivancevich & Matteson.**

Este anexo presenta el cuestionario utilizado para medir el estrés laboral, basado en los modelos de la OIT- OMS, desarrollado por Ivancevich y Matteson. El cuestionario evalúa los factores y niveles de estrés en el entorno laboral.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							

17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								



Anexo 5: Comité de ética institucional de investigación UCSM

Este anexo incluye los documentos y procedimientos relacionados con la aprobación ética del estudio por parte del Comité de Ética Institucional de Investigación de la Universidad Católica de Santa María (UCSM). Contiene la resolución o carta de autorización emitida por dicho comité

COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN UCSM



DICTAMEN COMITÉ DE ETICA DE INVESTIGACION UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

Arequipa, 5 de julio de 2024

Investigador Álvarez Rodríguez, Martin Leonardo

Presente. –

De mi especial consideración.

Me dirijo a usted para hacerle llegar el resultado de la evaluación de su proyecto de investigación y dictamen del Comité Institucional de Ética de Investigación.

TÍTULO: “Doble presencia, Exigencias psicológicas y estrés laboral en personal de un Policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024”.

Investigador: Álvarez Rodríguez, Martin Leonardo.

TIPO Y DISEÑO: No experimental, transversal, predictiva.

OBJETIVO: La investigación tiene como objetivo: Analizar la influencia doble presencia y exigencias psicológicas en el estrés laboral del personal de un policlínico de la ciudad de Arequipa, 2024.

PROCEDIMIENTOS: Encuesta, cuestionario.

COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN UCSM



**DICTAMEN COMITÉ DE ETICA DE INVESTIGACION
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA**

SUJETOS DE ESTUDIO:

Hombres y mujeres pertenecientes al Policlínico Metropolitano de la ciudad de Arequipa.

RIESGO DEL ESTUDIO:

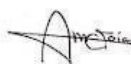
Mínimo.

OBSERVACIONES, SUGERENCIAS:

Debe proteger confidencialidad de la data sensible.

DICTAMEN:

DICTAMEN FAVORABLE
145 - 2024



Agueda Muñoz Del Carpio Toia
Comité Institucional de Ética de la Investigación UCSM

Cualquier duda comunicarse a: comiteeticainvestigacionucsm@gmail.com

Anexo 6: Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Red Asistencial Arequipa - EsSalud

Este anexo incluye la carta de autorización emitida por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Red Asistencial Arequipa – EsSalud, que aprueba el desarrollo del estudio conforme a los principios éticos de confidencialidad, consentimiento informado y participación voluntaria.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

NOTA N° 50- CIEI-UCID-GRAAR-ESSALUD-2024

Arequipa, 23 setiembre 2024

NIT: 1161-2024-208

Lic.

JUAN ZUÑIGA RODRÍGUEZ

Jefe Oficina de Capacitación Investigación y Docencia
Red Asistencial Arequipa - EsSalud
Presente.-

ASUNTO: APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted, con un saludo cordial y en atención al asunto comunicarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Red Asistencial Arequipa - EsSalud, ha evaluado y APROBADO el siguiente Proyecto de Investigación:

DOBLE PRESENCIA, EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2024.

Presentado por **MARTIN LEONARDO ÁLVAREZ RODRÍGUEZ**, estudiante Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Católica de Santa María, **como investigador principal**. Cualquier cambio en el proyecto, debe ser comunicado al CIEI antes de ser aplicado. El proyecto mencionado, califica para evaluación expedita, por cumplir los requisitos según el Manual de Procedimientos del CIEI.

Asimismo, el autor se compromete a respetar la **CONFIDENCIALIDAD** de la información.

Para la ejecución del proyecto, deberá contar con el documento de aprobación de la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia .

Por lo expuesto, se decide la aprobación, teniendo una validez de un año a partir de la fecha.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Remy Flores Velarde

Pdte. Comité Institucional de Ética en Investigación
Red Asistencial Arequipa - ESSALUD

RFV/mvm
c.c. archivo

Esquina Peral - Ayacucho s/n
Cercado - Arequipa - Perú
Tel.: (054) 370380 - anexo 80953
Correo: cieiraar@gmail.com