

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del
centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Centro Quirúrgico

Por:

Roxana Vásquez Irigoín

Asesor:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, julio del 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mónica Elisa Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES LABORALES QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II-1 RIOJA, 2024”** de la autora Roxana Vásquez Irigoín, tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de mayo del año 2025.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del
centro quirúrgico del hospital II-1 Rioja, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Centro Quirúrgico.



Dra. Keila Ester Miranda Limachi

Dictaminador

Lima, julio del 2025

Índice

Resumen	2
Planteamiento del problema	3
Desarrollo de las perspectivas teóricas	8
Metodología	18
Administración del proyecto de investigación	27
Apéndice	54

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo identificar los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud que laboran en el centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal. Además, la población estuvo conformada por 60 profesionales de la salud, incluyendo médicos especialistas, licenciados en enfermería y técnicos, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario diseñado específicamente para este estudio, validado mediante el juicio de cinco expertos, logrando un coeficiente V de Aiken de 0,99, lo que confirmó su alta validez. Además, se realizó una prueba piloto con 30 participantes, obteniendo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,93, clasificado como "excelente", lo que garantizó la consistencia interna del instrumento. Finalmente, el estudio se centró en identificar factores laborales como la carga de trabajo, el ritmo acelerado, las relaciones interpersonales, la disponibilidad de recursos y la presión del entorno quirúrgico. Los resultados generarán información clave para proponer estrategias que mitiguen el estrés laboral y mejoren el bienestar de los trabajadores, promoviendo un entorno más saludable y un desempeño óptimo en la atención hospitalaria.

Palabras claves: Estrés laboral, Centro quirúrgico y factores laborales, profesional de salud.

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

El estrés laboral en el sector salud representa una problemática creciente a nivel mundial, afectando no solo la salud mental y física de los profesionales, sino también la calidad del servicio que se brinda a los pacientes. Este tipo de estrés se manifiesta comúnmente a través de síntomas como fatiga crónica, ansiedad, irritabilidad, insomnio y bajo rendimiento, lo que puede desencadenar errores en la atención médica y generar consecuencias negativas tanto para los pacientes como para las instituciones. Además, el estrés laboral sostenido incrementa los niveles de ausentismo, rotación de personal y licencias médicas, lo que representa un costo significativo para el sistema de salud, afectando la eficiencia operativa de los hospitales y comprometiendo sus recursos económicos y humanos.

En este contexto, las Unidades Médico-Quirúrgicas suelen ser particularmente vulnerables, ya que en ellas se concentra una gran carga emocional y física derivada de la atención directa a pacientes críticos. A nivel global, específicamente en Estados Unidos, se ha observado que en estas unidades se presentan con frecuencia diversas quejas por parte del personal de salud, así como un notable ausentismo laboral, ambos asociados a situaciones de estrés que resultan complejas de identificar y evaluar (García et al., 2022). Se estima que aproximadamente el 49% de los profesionales de la salud en ese país experimentan niveles elevados de estrés en los establecimientos médicos donde desempeñan sus funciones (Rink et al., 2023).

A nivel latinoamericano, los datos también son alarmantes. En Ecuador, por ejemplo, una investigación reveló que el 84,51% de los profesionales del sector salud experimentan estrés laboral de manera frecuente, siendo el personal de enfermería el grupo más afectado por esta situación (Tapia et al., 2020). Este estrés suele surgir cuando las personas enfrentan cambios o exigencias laborales para los cuales no están preparadas emocional o mentalmente. Cabe destacar que las licencias médicas relacionadas con el estrés no son el resultado de factores aislados o fortuitos, sino que están íntimamente vinculadas con las condiciones laborales adversas a las que están expuestos los trabajadores de la salud (Vásquez y González, 2020).

En el caso peruano, el Colegio Médico del Perú (2023) advierte que la misma naturaleza del trabajo médico, centrado en el cuidado de la vida humana, conlleva una importante carga emocional. Las extensas jornadas laborales, la presión por brindar una atención de calidad con recursos limitados y la exposición continua a situaciones de sufrimiento generan un entorno propicio para el desarrollo del estrés. En esta misma línea, un estudio realizado por Acosta (2022) en el departamento de San Martín evidenció que el 23,3% del personal de enfermería presenta altos niveles de estrés laboral, lo

que repercute negativamente tanto en su desempeño profesional como en su bienestar personal.

En el contexto local, se ha identificado que el área quirúrgica del Hospital II-1 de Rioja no está exenta de esta problemática. El personal de salud de esta unidad enfrenta diversos factores laborales que inciden directamente en la aparición de estrés, tales como la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con procedimientos complejos en tiempos limitados, la falta de personal suficiente y la escasez de insumos médicos. Estas condiciones no solo afectan el estado emocional y físico del trabajador, sino que también disminuyen la calidad del servicio prestado a los pacientes. Se han observado, en algunos casos, actitudes apáticas o de desinterés, lo cual evidencia un deterioro en el ambiente laboral.

El estrés que viven muchos profesionales de la salud no aparece de la nada; suele estar profundamente ligado a las condiciones laborales en las que trabajan cada día. Jornadas excesivas, responsabilidades que sobrepasan sus capacidades, decisiones que deben tomar con poco margen de acción, y la falta de respaldo por parte de sus instituciones son solo algunas de las situaciones que enfrentan. A esto se suma, muchas veces, la carencia de los recursos mínimos para atender a los pacientes de forma segura y digna. Todo esto genera un desgaste constante físico y emocional que, con el tiempo, puede afectar no solo su bienestar personal, sino también su motivación y su manera de relacionarse con su trabajo y con los pacientes. Cuando estas condiciones se vuelven parte del día a día, no es raro que aparezcan síntomas de agotamiento, frustración o incluso ansiedad, lo que inevitablemente repercute en la calidad del cuidado que pueden ofrecer (Calderon et al,2021)

Frente a esta realidad, se hace indispensable identificar con claridad cuáles son los factores laborales específicos que están generando este estrés en el personal del área quirúrgica del Hospital II-1 de Rioja. Solo a través de un diagnóstico preciso y contextualizado será posible plantear estrategias efectivas de mejora que favorezcan el bienestar del trabajador y, por ende, la calidad del servicio de salud que se brinda a la población.

Formulación del Problema

Problema general

¿Cuáles son los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud que laboran en centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja?

Problemas específicos

¿Cuáles son los factores en la dimensión aspectos personales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja?

¿Cuáles son los factores en la dimensión aspecto físico del servicio, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja?

¿Cuáles son los factores en la dimensión presión y exigencia organizacional que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud que laboran en el centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.

Objetivos Específicos

Identificar los factores en la dimensión aspectos personales, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.

Identificar los factores en la dimensión aspecto físico del servicio, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.

Identificar los factores en la dimensión presión y exigencia organizacional, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.

Justificación

Justificación teórica.

Desde un enfoque teórico, esta investigación se justifica en la medida en que permite explorar diversas teorías relacionadas con los factores que generan estrés laboral en los profesionales de la salud. Particularmente, se centra en analizar aspectos como la organización del trabajo, los procesos de comunicación interna y los riesgos laborales presentes en el hospital objeto de estudio, lo cual contribuirá a una mejor comprensión de cómo estas variables inciden en el bienestar del personal.

Justificación metodológica.

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se justifica porque contempla la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. El estudio adopta un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, lo que permitirá analizar de manera objetiva los factores que inciden en los niveles de estrés del personal de salud involucrado.

Justificación práctica y social.

La justificación práctica de este estudio se sustenta en su utilidad para identificar los factores específicos que influyen en el estrés del personal de salud, ofreciendo resultados cuantificables que pueden aplicarse a la realidad observada en el entorno hospitalario. Asimismo, desde una perspectiva social, la investigación adquiere relevancia al generar un impacto positivo en la comunidad, al permitir un diagnóstico preciso de la situación emocional y laboral de los profesionales de salud que laboran en el centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, durante el año 2023.

Presuposición filosófica.

Este estudio también se fundamenta en un principio bíblico que orienta el comportamiento humano: “Todas las cosas que quisierais que los hombres hiciesen con vosotros, así también haced vosotros con ellos” (Mateo 7:12). Esta enseñanza resalta la importancia del trato recíproco y respetuoso. En el ámbito de la salud, implica que, si los profesionales desean recibir un trato digno y considerado por parte de los pacientes, ellos también deben ofrecer una atención de calidad, empática y humana. Por ello, resulta fundamental que los trabajadores de salud no solo desarrollen habilidades técnicas e inteligencia profesional, sino también cualidades humanas que les permitan actuar con sensibilidad y compromiso hacia quienes atienden.

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Hoseinabadi et al. (2020), En su investigación sobre el agotamiento laboral entre enfermeras durante el brote de COVID-19 en Irán, el estudio tuvo como objetivo evaluar cómo el entorno de trabajo influía en los niveles de estrés en dos grupos: las enfermeras en primera línea de atención y las que trabajaban en áreas regulares. Para ello, se utilizaron herramientas como el Cuestionario de Estrés Laboral (JSQ), el Inventario de Agotamiento de Oldenburg (OLBI), y cuestionarios sobre recursos hospitalarios, apoyo familiar y miedo al COVID-19. Los resultados mostraron que las enfermeras expuestas al COVID-19 tenían niveles significativamente más altos de estrés laboral ($p=0,006$) y agotamiento ($p=0,002$) en comparación con las que no estaban en contacto con el virus. Además, el análisis de regresión lineal univariante identificó factores que contribuyeron al agotamiento, como la situación laboral ($p=0,047$), la experiencia en el cuidado de pacientes infectados ($p=0,006$), los recursos hospitalarios ($p=0,047$) y el estrés laboral ($p<0,001$). No obstante, en el análisis de regresión multivariada, el único factor que mostró una correlación significativa con el agotamiento relacionado con el COVID-19 fue el estrés laboral ($p=0,031$, $\beta=0,308$). Este estudio subraya la importancia de desarrollar estrategias para abordar el agotamiento, dado su impacto negativo en la salud física y mental de las enfermeras, especialmente durante epidemias, donde los niveles de fatiga fueron mayores entre las enfermeras de primera línea.

Lee y Jang (2020) En su investigación titulada “Nurses’ Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model”, se planteó como objetivo analizar los factores que influyen en la intención de rotación de enfermeras, desarrollando un modelo de ecuación estructural basado en los conceptos de Cultura-Trabajo-Salud. Para ello, se realizó un estudio transversal con cuestionarios autoadministrados, en el que participaron 252

enfermeras tituladas de cuatro hospitales de tercer nivel. Los resultados indicaron que la cultura organizacional, la fatiga y el estrés laboral explicaron colectivamente el 56,7% de la intención de rotación de las enfermeras. El modelo mostró un nivel adecuado de idoneidad, demostrando que tanto la fatiga como el estrés laboral tuvieron impactos directos, mientras que la cultura organizacional tuvo un efecto indirecto sobre la intención de rotación, a través del estrés laboral y la fatiga. El estudio subraya la importancia de implementar intervenciones teóricas para promover la retención de enfermeras experimentadas, ya que los factores analizados afectan directamente la intención de rotación, siendo la cultura organizacional un determinante clave en este proceso.

Baye et al. (2020) En su investigación titulada “Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study”, el objetivo fue determinar los factores relacionados con el estrés inducido por el trabajo entre las enfermeras empleadas en hospitales gubernamentales en Harar, en el este de Etiopía. El estudio incluyó a un total de 367 participantes en un estudio transversal cuantitativo institucional realizado entre el 15 y el 30 de marzo de 2015. Se utilizó un cuestionario estructurado autoadministrado para recopilar datos de los participantes mediante un muestreo aleatorio. En los resultados, se encontró una prevalencia del 66,2% de estrés relacionado con el trabajo. El análisis reveló que enfermeras que criaban niños, trabajaban en unidades de cuidados intensivos, tenían horarios de trabajo rotativos o padecían enfermedades crónicas tenían significativamente más probabilidades de experimentar estrés laboral. Los resultados mostraron que la crianza de los hijos (AOR = 2,1), trabajar en unidades de cuidados intensivos (AOR = 4,5), los horarios rotativos (AOR = 2,5) y las enfermedades crónicas (AOR = 2,6) estaban asociados con un mayor estrés laboral. Este hallazgo implica que los factores situacionales del entorno laboral, los turnos de trabajo y las condiciones de salud juegan un papel crucial en el estrés que enfrentan las enfermeras. Se sugirió que la administración del hospital tome medidas como contratar más personal de enfermería y reorganizar los turnos laborales para reducir el estrés laboral de las enfermeras.

Lupo et al. (2021) En su investigación titulada "Ambiente de trabajo y niveles relacionados de agotamiento: Encuesta entre trabajadores de la salud en dos hospitales del sur de Italia", se planteó como objetivo principal evaluar la relación entre el ambiente laboral y los niveles de agotamiento percibidos en dos hospitales ubicados en el sur de Italia. En cuanto a la metodología, se llevó a cabo un estudio observacional mediante una encuesta que se dividió en cuatro secciones: datos sociodemográficos, el Cuestionario de Evaluación Posterior a la Ocupación (POE), la percepción del entorno y posibles causas del estrés, y los niveles de agotamiento profesional evaluados a través del Maslach Burnout Inventory (MBI). Además, los resultados mostraron que una significativa cantidad de trabajadores de la salud involucrados en la encuesta reportaron limitaciones en el manejo y la usabilidad de los equipos tanto para el paciente (n=77, 45,6%) como para el propio trabajador de la salud (n=75, 44,4%), además de una falta de privacidad visual (n=89, 52,6%) y acústica (n=128, 75,7%). El análisis también reveló puntuaciones más altas en la escala de 'despersonalización' entre los trabajadores del Hospital San Giuseppe da Copertino (LE) (M= 9,36; DS= 9,439), mientras que los niveles más elevados de 'agotamiento emocional' se encontraron en las áreas quirúrgicas (M= 22,0; DS= 11,86) y en el género femenino (M= 23,10; DS= 12,01).

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Calderón y Rivas (2021) En su investigación titulada "Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico", el objetivo fue investigar la conexión entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en enfermeras de centros quirúrgicos. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional y se realizó con una población de 92 enfermeras, de las cuales se seleccionaron 70 participantes. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios adaptados

de Fornés y la escala de estrés de enfermería, ambos instrumentos válidos y confiables. Antes de la recolección, se obtuvo el consentimiento informado de las participantes. El análisis de los datos se realizó con el software IBM SPSS versión 25, utilizando estadística descriptiva y el método chi-cuadrado de Pearson. Los resultados mostraron que todas las participantes eran mujeres, con el 41,42% de ellas mayores de 50 años, y el 60% trabajaban de manera ocupada, casi la mitad con más de 20 años de experiencia. A pesar de su experiencia, el 52,85% de las enfermeras reportaron experimentar estrés laboral debido a diversos factores, tales como temperaturas inadecuadas en el lugar de trabajo (67,10%), un clima organizacional insalubre (64,30%), sobrecarga de trabajo (78,60%) y un control excesivo por parte de la dirección (74,30%). Sin embargo, solo el 54,30% mencionaron el ritmo de trabajo como fuente de estrés. El análisis estadístico confirmó una relación significativa entre el nivel de estrés de las enfermeras y factores laborales como la presión, la demanda y el contenido del trabajo, con un valor chi-cuadrado de 4,14.

Belizario (2021) En su investigación titulada “Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias”, el objetivo fue identificar los factores estresantes que enfrentan las enfermeras de cuidados críticos del Hospital III de Essalud Puno (Perú). La metodología utilizada fue descriptiva, comparativa y transversal, con la participación de 45 profesionales que fueron evaluados mediante la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), la cual mide los escenarios estresantes en este ámbito. Los resultados revelaron que los factores de estrés se atribuían principalmente al entorno físico, psicológico y social. El entorno físico fue el factor más desafiante, representando un 28,9% de la carga de trabajo. En el entorno psicológico, el 28,9% de los profesionales mencionaron la falta de apoyo, mientras que un 24,4% experimentó ambigüedad en el tratamiento y el 17,8% consideró que su preparación era insuficiente. Un 16,7% manifestó tener que enfrentar la muerte y el sufrimiento. En el entorno social, el 28% de las enfermeras mencionaron conflictos con otros profesionales de salud, y un 17,8% reportó tener problemas con pacientes o colegas. Al comparar las áreas críticas del hospital, se identificaron la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), la Unidad de Cuidados Intermedios, la neonatología,

emergencias y el centro quirúrgico como las principales fuentes de estrés. Además, el estado civil influyó en las experiencias de estrés, ya que el 31,8% de las mujeres solteras reportaron efectos negativos en su bienestar físico y el 20,7% en su estado emocional. Por otro lado, los enfermeros con entre 21 y 25 años de servicio fueron los más afectados, con un 100% de ellos experimentando los efectos del estrés, mientras que el 66,7% de aquellos con 2 a 5 años de servicio refirieron tensión en su entorno físico.

Acosta (2022) En el estudio titulado “Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín, 2021”, el objetivo fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de salud de la Microred Huimbayoc durante los meses de octubre a noviembre del 2021. La metodología empleada fue de tipo no experimental y correlacional simple. La muestra fue no probabilística, abarcando a todo el personal de salud que laboraba en dicha entidad. Se aplicaron dos cuestionarios: uno sobre riesgo psicosocial y otro sobre estrés laboral. Los resultados mostraron una fuerte relación entre ambas variables, con un valor de correlación de 0.910. En cuanto al riesgo psicosocial, los rangos más predominantes fueron "medio" con un 30.2% y "alto" con un 23.3%. Los rangos de "bajo" y "muy bajo" fueron inferiores, con un 25.6% y un 20.9%, respectivamente. En cuanto al estrés laboral, los rangos predominantes fueron "bajo" con un 44.2% y "muy bajo" con un 25.6%, seguido del rango "medio" con un 16.3% y, finalmente, el rango "alto" con un 14.0%. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de salud, con un coeficiente Rho de -0.910, lo que indica una fuerte asociación entre ambos factores.

Sanción y Maldonado (2022) El estudio titulado “Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba (Julio - diciembre 2021)” tuvo como objetivo analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en dicho hospital. La investigación fue de tipo no experimental, descriptiva, correlacional y de corte

transversal, con una muestra de 19 enfermeros. Los resultados indicaron que el 73.7% de los profesionales presentaron un estrés laboral "regularmente aceptable", mientras que el 26.3% lo consideraron "aceptable". En cuanto a las estrategias de afrontamiento, el 73.7% de los profesionales utilizaron estrategias "regulares", el 21.1% las consideraron "buenas" y el 5.3% "malas".

Castillo (2024) llevó a cabo un estudio en el Hospital Las Mercedes con el propósito de comprender cómo el estrés influye en el desempeño diario de los profesionales de enfermería. Bajo un enfoque cuantitativo y no experimental, su investigación permitió explorar de manera cercana la relación entre el desgaste emocional y la calidad del trabajo en el servicio de Emergencia. Los hallazgos revelaron una realidad preocupante: el 40% del personal señaló sentirse casi siempre agotado al término de su jornada laboral, y un 37,5% expresó que su trabajo los deja emocionalmente exhaustos. Además, este mismo porcentaje indicó sentir frustración de manera frecuente, mientras que un 25% afirmó que, al comenzar un nuevo turno, ya se siente fatigado, lo que refleja un desgaste acumulado. El estudio concluye que el rendimiento del personal de enfermería se ve directamente condicionado por múltiples factores antes de estrés, tanto del entorno laboral como del ámbito personal y familiar. Entre los factores más críticos se encuentran un ambiente de trabajo poco saludable, falta de apoyo institucional y escasa motivación. Todo esto no solo impacta el bienestar del profesional, sino que también repercute en la atención brindada a los pacientes, disminuyendo su calidad y eficacia.

Marco conceptual

Factores laborales que generan estrés

Es el conjunto de estímulos que generan un cuadro de estrés en el ambiente de trabajo (Ramos, 2023). Se define también como la incidencia de estímulos externos al trabajo que lo dificultan o evitan que se cumplan a cabalidad (Lovo, 2021). Se divide en 3 dimensiones:

Dimensión 1: Aspectos personales Esta dimensión aborda las particularidades individuales de los empleados, como sus capacidades, actitudes, creencias y motivaciones. Estos elementos personales influyen en cómo los trabajadores se adaptan, encuentran satisfacción y enfrentan desafíos en su trabajo. Entender estos aspectos permite a las empresas desarrollar estrategias de gestión del talento que se ajusten a las preferencias y expectativas de cada empleado (Mendoza, 2020).

Los aspectos personales se centran en las características individuales y únicas que cada empleado aporta al lugar de trabajo, incluyendo sus habilidades, personalidad, valores, intereses y metas personales y profesionales. Estos factores personales desempeñan un papel fundamental en cómo los empleados se desempeñan en sus roles, cómo interactúan con colegas y superiores, y cómo enfrentan los desafíos laborales (Del valle,2021).

Dimensión 2: Aspecto físico se enfoca en las condiciones ambientales del lugar de trabajo que pueden impactar en la salud, seguridad y comodidad de los empleados. Esto abarca aspectos como la ergonomía de los puestos, condiciones de iluminación, temperatura, niveles de ruido y calidad del aire. Mantener un entorno físico adecuado es esencial para prevenir lesiones, enfermedades laborales y promover el bienestar de los trabajadores (Mendoza, 2020).

El aspecto físico en el ámbito laboral se refiere a las características y condiciones del entorno de trabajo que pueden influir en la salud, seguridad y confort de los empleados. Incluye elementos como el diseño ergonómico de los espacios de trabajo, la calidad de la iluminación, la temperatura ambiente, los niveles de ruido y la ventilación. Un entorno físico adecuado es crucial para prevenir accidentes laborales, enfermedades relacionadas con el trabajo y para garantizar el bienestar general de los trabajadores, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral (Del valle,2021)

Dimensión 3: Presión y exigencia organizacional se refiere a las demandas y metas que la empresa establece para los empleados en cuanto a rendimiento, productividad y logro de objetivos. Estas presiones pueden surgir de cargas laborales intensas, plazos ajustados, recursos limitados o roles y responsabilidades poco claros. Además, un nivel elevado de presión puede conducir a situaciones de estrés, agotamiento y reducción del compromiso y bienestar emocional de los empleados, lo que afecta su desempeño y salud mental (Mendoza, 2020).

La presión y exigencia organizacional se entienden como el conjunto de expectativas y retos que una empresa establece para sus empleados en términos de desempeño, eficacia y logro de objetivos. Estas expectativas pueden derivar de la necesidad de mantener la competitividad, responder a las demandas del mercado o alcanzar metas corporativas. Se manifiestan a través de una carga laboral intensa, plazos de trabajo ajustados y la asignación de responsabilidades específicas. Un entorno con niveles altos de presión puede generar estrés laboral, agotamiento y disminución del compromiso por parte de los trabajadores, afectando su bienestar emocional y su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva (Londoño, 2020).

Bases teóricas

Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem:

La adaptación de personas y grupos a estímulos externos es el punto principal de esta teoría, particularmente en lo que respecta a las circunstancias de salud cambiantes. El marco que presenta ayuda a comprender de manera integral cómo los individuos interactúan y se ajustan a los factores ambientales (Hernández et al., 2019). Esta teoría se relaciona al hecho de que no solo los pacientes deben cuidarse, sino también el colaborador, debido a que la salud es un punto esencial en su vida cotidiana.

La Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem se relaciona profundamente con este estudio, ya que reconoce que todas las personas, incluidas aquellas que cuidan de otros, necesitan también cuidarse a sí mismas para mantener su salud y bienestar. En el contexto del presente trabajo, que aborda los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 de Rioja, esta teoría ofrece una mirada valiosa: permite entender que el profesional de salud no es solo un proveedor de cuidados, sino también un ser humano vulnerable, expuesto a situaciones que pueden afectar su equilibrio físico y emocional. Cuando el entorno laboral se torna exigente y carece de condiciones adecuadas, el autocuidado puede verse limitado o incluso olvidado. Desde esta perspectiva, la teoría de Orem brinda el sustento necesario para reflexionar sobre la importancia de que los trabajadores de salud también reciban apoyo para ejercer su propio autocuidado, ya que solo así podrán preservar su bienestar y brindar una atención de calidad y con humanidad.

Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem:

Realizar actividades de autocuidado que promuevan la salud y el bienestar es el foco de la enfermería, que Orem considera un arte (Hernández et al., 2019). La falta de autocuidado está relacionada a los factores laborales que generan estrés.

Definición de términos

Estrés:

El estrés, en el ámbito de la salud laboral, se entiende como una respuesta física y emocional que aparece cuando las exigencias del entorno superan los recursos con los que cuenta el trabajador para afrontarlas. Esta condición puede generar un desgaste progresivo, afectando no solo la salud mental y física del profesional, sino también su desempeño en el entorno laboral (Espinoza, 2020).

Factores laborales:

Los factores laborales comprenden todas aquellas condiciones del entorno de trabajo —como la carga horaria, el clima organizacional, la disponibilidad de recursos o el nivel de autonomía— que pueden impactar directamente en el bienestar, rendimiento y salud de los trabajadores. Estos factores pueden ser físicos, organizacionales o psicosociales, y tienen un papel central en el origen y mantenimiento del estrés laboral (Espinoza, 2020).

Profesional de salud:

El profesional de salud es toda persona debidamente formada y acreditada para brindar atención médica, tanto en el primer nivel de contacto como en servicios especializados. Su labor implica un alto nivel de compromiso ético, técnico y emocional, ya que trabaja directamente con personas en situaciones de vulnerabilidad. Se considera profesional de salud a quienes han culminado estudios superiores en el campo de la salud y ejercen activamente funciones clínicas, asistenciales o de apoyo sanitario (Amado y Oscanoa, 2020).

Centro quirúrgico:

El centro quirúrgico es un área especializada dentro de los establecimientos de salud donde se realizan intervenciones quirúrgicas. Es un entorno altamente demandante y de gran responsabilidad, tanto por la complejidad de los procedimientos que se llevan a cabo como por el trabajo en equipo que implica. En estos espacios, el estrés puede intensificarse debido a la presión del tiempo, la necesidad de precisión y la atención constante a pacientes en condiciones críticas (Martínez, 2019).

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El estudio se llevará a cabo en el área de centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, ubicado en la ciudad de Rioja. Provincia de Rioja, departamento de San Martín, constituido por la Resolución directoral regional N° 596-2022-GRSM-DIRESA/DSI donde resuelve la creación y la cartera de servicios. De la fecha Moyobamba 26 de septiembre del 2022. Este hospital es una institución de salud de referencia en la región, que ofrece una amplia gama de servicios a la comunidad como consulta externa, centro de hemoterapia y banco de sangre, anatomía patológica, atención del recién nacido, salud familiar y comunitaria, trabajo social, central de esterilización y centro quirúrgico.

El área de centro quirúrgico es un espacio especializado dentro del hospital, diseñado específicamente para llevar a cabo procedimientos quirúrgicos. Este espacio está equipado con salas de operaciones modernas, tecnología médica de vanguardia y cuenta con un equipo multidisciplinario de profesionales de la salud altamente capacitados.

En el hospital trabajan en el área de centro quirúrgico 5 anestesiólogos, 10 cirujanos, 8 ginecólogos y 3 traumatólogos, 12 licenciados en enfermería y 21 técnicos, quienes desempeñan roles cruciales en la atención y el cuidado de los pacientes quirúrgicos. Finalmente, la recolección de datos se realizará en los meses de abril-junio del 2024.

Población y muestra

Población

La población considerada para la investigación estará conformada por 60 profesionales de la salud que laboran en el centro quirúrgico, que son profesionales médicos especialistas, licenciados en enfermería y técnicos.

Muestra

La muestra estará conformada por toda la población.

Para esta investigación se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se trabajará con la totalidad de los profesionales de salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 de Rioja. Esta elección se debe al tamaño reducido de la población, lo que permite acceder directamente a todos los participantes sin necesidad de aplicar un muestreo aleatorio. Según Mucha Hospinal y Lora Loza (2021), este tipo de muestreo es útil cuando se dispone de una población accesible y definida, permitiendo una recolección de datos eficiente y adaptada al contexto real del estudio.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios Inclusivos

Profesionales de la salud que trabajan activamente en el área de centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja.

Médicos especialistas en diversas áreas quirúrgicas.

Licenciados en enfermería con experiencia en cuidados quirúrgicos.

Técnicos con formación en anestesia, instrumentación quirúrgica.

Profesionales con un mínimo de 6 meses de experiencia laboral en el área de centro quirúrgico.

Criterios Exclusivos

Profesionales que no otorgan su consentimiento para participar en el estudio.

Profesionales con licencia médica o ausentes por cualquier motivo durante el período de estudio.

Profesionales que no cumplen con los requisitos mínimos de experiencia laboral en el área de centro quirúrgico.

Tipo y diseño de investigación

Investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, tipo básico y corte transversal **El enfoque cuantitativo** se refiere a una metodología de investigación que se dedica a recopilar información en forma de datos numéricos y estadísticos con el fin de examinar y explicar fenómenos, grupos de personas o variables específicas. Su principal objetivo es la medición precisa y la cuantificación de las interacciones entre diferentes variables, haciendo uso de métodos estadísticos y herramientas específicas para analizar los datos de forma objetiva y ordenada (Muñoz Cuchca et al., 2021).

La investigación descriptiva se dedica a analizar y presentar las particularidades y comportamientos de un grupo o fenómeno sin intervenir en su dinámica. Su meta es ofrecer una representación minuciosa y clara del tema en estudio, utilizando herramientas como encuestas, observaciones directas y el análisis de datos previamente recopilados. (Ramos,2021).

En el diseño sin experimentación, el investigador se limita a observar y registrar información sin cambiar o manipular las variables de estudio. A diferencia de los métodos experimentales, este enfoque no se centra en establecer nexos causales entre las variables examinadas, siendo especialmente utilizado en investigaciones que buscan describir, correlacionar o simplemente observar (Ramos ,2021).

La investigación de carácter básico, también denominada investigación fundamental, se orienta hacia la construcción de conocimientos teóricos y el entendimiento de los fundamentos de un fenómeno o área del saber. Más que buscar aplicaciones prácticas inmediatas, su propósito es

enriquecer el acervo de conocimiento en un dominio específico, actuando como plataforma para futuras investigaciones aplicadas (Cvetkovi,2021).

Finalmente, Un estudio con un **diseño de corte transversal** se ejecuta en un único momento temporal, recolectando datos de una sección representativa de la población en ese punto en específico. Esta estrategia permite examinar la presencia o incidencia de ciertos aspectos o variables en un grupo particular en un instante determinado, facilitando la exploración de relaciones entre factores y la formulación de hipótesis, aunque no posibilita determinar relaciones causales ni rastrear cambios a lo largo del tiempo (Cvetkovi,2021).

Identificación de variables

Factores laborales que generan estrés.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico	Los factores laborales se refieren a todas las condiciones y circunstancias relacionadas con el trabajo que pueden influir en la salud, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Estos factores pueden ser tanto físicos como psicosociales y organizacionales (Espinoza, 2020).	Los elementos o condiciones presentes en el centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, ubicado en el departamento de San Martín, son aquellos factores que provocan una serie de respuestas fisiológicas y procesos químicos y físicos. Estos factores llevan a una alteración del estado normal y saludable, generando estrés en los profesionales que trabajan en el servicio debido a la demanda de un rendimiento superior al habitual. Baremos: Nivel bajo: 0-49 Nivel medio: 50-98 Nivel alto: 99-148	Aspectos Personales Aspecto Físico del Servicio Fase de mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Condición laboral del trabajador - Tiempo de servicio - Salario percibido - Horas de descanso - Estructura física del servicio - Área física del servicio reducida - Interferencia del ruido en las actividades - Iluminación inadecuada - Temperatura del servicio - Riesgo de accidentes laborales - Déficit del personal de Enfermería en el área. - Demanda excesiva de pacientes - Funciones a la vez. 	Ordinal: De acuerdo con la escala se medirá: 0= No sucede 1 = No me genera Estrés 2 = Es poco estresante 3 = Es medianamente estresante 4= Es altamente estresante

-
- Distribución de turnos.
 - Formatearía durante el turno.
 - Confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo.
 - Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo.
 - Relaciones interpersonales entre los superiores (director, jefes de servicio, coordinadores) y subordinados.
 - Relaciones interpersonales entre los trabajadores del mismo servicio
 - Toma de decisiones.
 - Carencia de insumos a utilizar durante el acto quirúrgico,
 - Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente
-

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo este estudio, se aplicará la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario especialmente diseñado como instrumento de recolección de datos. A través de este instrumento se buscará identificar, de manera directa y cercana, los factores laborales que están generando estrés en los profesionales de la salud que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital II-1 de Rioja.

Instrumento

El cuestionario será elaborado a partir del marco teórico de la investigación, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores establecidos en la matriz de operacionalización. Este instrumento estará compuesto por 37 ítems organizados con una escala tipo Likert, lo que permitirá a los participantes expresar el grado en que cada situación laboral los afecta. A través de esta escala, podrán valorar distintas experiencias relacionadas con su entorno de trabajo, brindando así información valiosa para comprender cómo se manifiesta el estrés en su realidad cotidiana.

Baremación:

Nivel bajo: 0-49

Nivel medio: 50-98

Nivel alto: 99-148

Validez y confiabilidad

La validación del cuestionario se realizará a través del juicio de expertos, contando con la participación de cinco profesionales con experiencia en el área. Además, se aplicará el coeficiente V de Aiken con el fin de reforzar la validez del instrumento. Para garantizar su confiabilidad, se tiene prevista una prueba piloto con 30 profesionales de la salud que trabajan en el centro quirúrgico. A partir de esta etapa, se analizarán los resultados obtenidos con el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de asegurar que el instrumento sea coherente, claro y adecuado para los objetivos del estudio.

Proceso de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos, se gestionará primero la autorización correspondiente ante las autoridades del centro quirúrgico del Hospital II-1 de Rioja, en la región San Martín. Una vez presentado el proyecto detallado de la investigación, se solicitará formalmente el permiso para llevar a cabo el estudio en dicho espacio. Con la autorización debidamente otorgada, se procederá a aplicar el cuestionario a los profesionales de la salud del área quirúrgica. Para ello, se establecerá un horario ordenado y flexible para cada participante, de manera que la aplicación del instrumento no interfiera con sus funciones laborales y puedan responder con tranquilidad y atención.

Antes de iniciar con la aplicación del cuestionario, a cada participante se le solicitará firmar un consentimiento informado, en el cual se explicarán de manera clara los objetivos del estudio, el proceso de recolección de datos, y se garantizará la confidencialidad de su información, así como el respeto pleno de sus derechos. Este paso será fundamental para asegurar que su participación sea completamente voluntaria y comprendida.

La aplicación del cuestionario se llevará a cabo durante el periodo establecido para la investigación. Se estimará que cada participante dedique entre 20 y 25 minutos para responderlo, en un ambiente tranquilo y libre de interrupciones, lo que permitirá obtener respuestas más reflexivas y precisas.

Este proceso, organizado con cuidado y respeto, buscará asegurar que la información recopilada sea de calidad, obtenida de manera ética y con total consideración hacia la privacidad y bienestar de quienes colaboran en el estudio. De este modo, se fortalecerá la validez y confiabilidad de los datos, aportando solidez al desarrollo de la investigación.

Procesamiento y análisis de datos

Una vez recopilada la información a través del cuestionario, los datos serán organizados y presentados mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras, con el objetivo de ofrecer una

representación visual clara y accesible de los resultados. Estos recursos permitirán describir de forma ordenada la variable en estudio, así como brindar una primera aproximación a los patrones encontrados. Además, se incluirán los datos generales de la población participante para enriquecer el análisis.

Para el procesamiento estadístico, se utilizarán los programas IBM SPSS versión 27 en español y Microsoft Excel, lo que facilitará un tratamiento riguroso y eficiente de la información.

Posteriormente, con los resultados cuantitativos ya sistematizados, se desarrollará un análisis temático y una discusión reflexiva de los hallazgos. En esta etapa, se compararán los resultados obtenidos con antecedentes de investigación previos, teorías relevantes y fuentes bibliográficas utilizadas a lo largo del estudio. Este proceso permitirá no solo interpretar en profundidad los datos, sino también ubicarlos dentro de un marco teórico más amplio que ayude a comprender mejor la realidad investigada.

Consideraciones éticas

Dentro de las directrices y normas de la Universidad Peruana Unión, se respetarán los siguientes principios éticos:

Beneficencia

Este criterio ético se enfocará en la autenticidad y veracidad de la investigación. Los datos recopilados son auténticos y la información proporcionada se basará en teorías y conceptos provenientes de fuentes de confianza (Millereth, 2023).

No Maleficencia

Al recoger datos del personal de enfermería del Hospital II de Rioja, se asegurará un uso responsable y cuidadoso de la información, respetando siempre su privacidad (Millereth, 2023).

Autonomía

Este principio ético se vinculará con la capacidad del investigador para elegir el tema de estudio y tomar decisiones adecuadas a lo largo del proceso de investigación. (Millereth, 2023).

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de Ejecución

Tabla 1

Cronograma de actividades

Actividades	Jul-24	Agos -24	Sept -24	Octub-24	Nov-24	Dic-24	Ene-25	Feb-25	Mar-25	Abr-25	Mayo -25	Jun-25
Planteamiento del problema	x											
Marco teórico		x										
Instrumento			x									
Revisión del instrumento				x	x							
Aplicación de la prueba piloto						x						
Análisis de la fiabilidad							x	x				
Presentación Inicial								x				
Corrección de los dictaminadores									x			
Dictamen del trabajo Académico										x	x	
Cierre de trabajo académico												x

Presupuesto

Tabla 2

Presupuesto proyectado

	Partidas y Subpartidas	Cantidad	Precio unitario S./	Precio total S./
1	Personal			
	Honorarios del revisor lingüístico y APA	01	600.0	600.0
	Honorarios estadista	01	300.0	300.0
	Honorarios encuestador	01	300.0	300.0
2	Bienes			
	Formatos de solicitud	3	2.0	6.0
	Cd	05	2.5	7.5
	Otros			100.0
3	Servicios			
	Inscripción del proyecto	01	300.0	300.0
	Derechos de sustentación	01	1000.0	1000.0
	Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	500	0.20	100.0
	Fotocopias	500	0.10	50.0
	Viáticos		300.0	300.0
			Total	3063.50

Referencias bibliográficas

- Acosta, N. (2022). Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred Huimbayoc del departamento San Martín, 2021. *Universidad César Vallejo*, 71. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87308>
- Amado, J., & Oscanoa, T. (2020). Definiciones, criterios diagnósticos y valoración de terminalidad en enfermedades crónicas oncológicas y no oncológicas. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(3), e1279. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n3.11>
- Apaza Vargas, G. A. (2020). *Estudio De Causalidad De Accidentes Mortales Por Desprendimiento De Rocas En La Minería Subterránea Controlado Por El Organismo Supervisor De La Inversión En Energía Y Minería En El Perú*. 128. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1595be2c-0d00-49c7-a901-671520f53c35>
- Arteta Poveda, L. E., & Palacio Salgar, K. (2018). Dimensiones para medición de la satisfacción del paciente en centros de urgencia. *Revista de Salud Pública*, 20(5), 629–636. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n5.61032>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., & Birhanu, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 15(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97–108. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>
- Brown Britton, K. A. (2022). Estrés Laboral En El Personal De Enfermería. *Revista Saluta*, 3, 73–99. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599>
- Burbano Obando, J. P., Sánchez Sánchez, J. P., & Mera Mamian, A. Y. (2019). Biomarcadores

- de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista de La Facultad de Ciencias de La Salud Universidad Del Cauca*, 21(2), 24–31.
<https://doi.org/10.47373/rfcs.2019.v21.1373>
- Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Investigacion Operacional*, 41(5), 689–698.
<https://redi.cedia.edu.ec/document/215525>
- Calderón Izaguirre, G., & Rivas Díaz, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 22.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400013&script=sci_abstract
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12682/Castillo%20Sanchez%2C%20Fiorela%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, J., Guzmán, A., Bustos, C., Zavala, W., & Vicente, B. (2020). Propiedades Psicométricas del Inventario SISCO-II de Estrés Académico. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 56(3), 101.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082022000200197&script=sci_abstract
- Colegio Médico del Perú. (2023). *Estado debe promover el cuidado de la salud mental en los médicos y demás trabajadores de la salud*. <https://www.cmp.org.pe/estado-debe-promover-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-los-medicos-y-demas-trabajadores-de-la-salud/>
- Garcia, G. P. A., Fracarolli, I. F. L., Dos Santos, H. E. C., de Oliveira, S. A., Martins, B. G., Junior, L. J. S., Marziale, M. H. P., & Rocha, F. L. R. (2022). Depression, Anxiety and Stress in Health Professionals in the COVID-19 Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19074402>
- Hernández, Y. N., Pacheco, J. A. C., & Sánchez, M. Á. (2019). Adaptación de la teoría de Dorothea Orem a personas con diabetes mellitus complicada con úlcera neuropática. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(1), 1–13.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000100013

- Hoseinabadi, T. S., Kakhki, S., Teimori, G., & Nayyeri, S. (2020). Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease-COVID-19-in Iran. *Investigacion y Educacion En Enfermeria*, 38(2). <https://doi.org/10.17533/UDEA.IEE.V38N2E03>
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116. <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 110–120. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Lupo, R., Lezzi, A., Conte, L., Santoro, P., Carvello, M., Artioli, G., Calabrò, A., Caldararo, C., Botti, S., & Carriero, M. C. (2021). Work environment and related burnout levels: Survey among healthcare workers in two hospitals of southern Italy. *Acta Biomedica*, 92(S2). <https://doi.org/10.23750/abm.v92iS2.11307>
- Martínez, S. P. (2019). Pacientes inmunodeprimidos: definición y precauciones especiales. *FMC Formacion Medica Continuada En Atencion Primaria*, 26(10), 548–562. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2019.04.006>
- Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 65(256), 177–185. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2019000300002>
- Mucha Hospinal, L. F., & Lora Loza, M. G. (2021). Técnica de muestreo para investigación cuantitativa: Aplicación informática. En Repositorio Institucional—UCV. Universidad

César Vallejo Fondo Editorial.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78250>

Muñoz Cuchca, E., Solís Trujillo, B. P., Muñoz Cuchca, E., & Solís Trujillo, B. P. (2021).

Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 6(3), 1-16. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>

Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 15(3), 1–19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Palacios Navarrete, K. de J., & Díaz Salazar, C. D. (2019). Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019. 1–68.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8694>

Quintero-Febles, J. M., Reyes-Abreu, G., Suárez-Daroca, P., & Rodríguez-García, M. Á.

(2020). Estrés Y Burnout, Evolución Histórica. *Egle*, 7(16), 92–104.

<https://repositori.urv.cat/fourrepo/rest/audit/digitalobjects/DS?objectId=TFG%3A5975&label=S%C3%ADndrome+de+Burnout&lang=es&datastreamId=Mem%C3%B2ria&mime=application%2Fpdf>

Ramos-Vera, C. A. (2021). Conceptos de interés en la atención integral de los pacientes con multimorbilidad. *Atención Primaria*, 53(6), 101969.

<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.101969>

Rink, L., Oyesanya, T., Adair, K., Humphreys, J., Silva, S., & Sexton, J. B. (2023). Stressors Among Healthcare Workers: A Summative Content Analysis. *Global Qualitative Nursing*

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37020708/>

Sanción Rodríguez, M. de J., & Maldonado de la Cruz, L. (2022). Estrés laboral relacionado

a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el *Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba*. Julio - Diciembre 2021. 73.
<https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/4426>

Tapia, J., Tapia, M., Rey, M. A., & Vargas, G. (2020). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 23(1), 23–25.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8142262.pdf>

Vásquez Mendoza, S., & González Márquez, Y. V. (2020). El Estrés Y El Trabajo De Enfermería: Factores Influyentes. *Más Vita*, 2(2), 51–59.
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento en escala de Likert

Estimada(o) colega, el siguiente instrumento tiene como objetivo recoger información sobre los principales factores que generan estrés, en el espacio donde usted labora. Este cuestionario es anónimo. Agradecemos su participación por ser de gran importancia para la realización de esta investigación.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de ítems, las cuales Ud. deberá responder de acuerdo con sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa según su opinión que elementos o situaciones dentro de su entorno laboral que le generan estrés.

0 = no sucede

1 = no me genera estrés

2 = es poco estresante

3 = es medianamente estresante

4 = es altamente estresante

Datos Generales:

Edad: _

Sexo: Femenino Masculino

Estado civil:

Soltero (a) Casado(a)

Divorciado(a) Viudo(a) Conviviente

Área donde labora:

Función que desempeña:

Condición Laboral:

Nombrado Contratado

Tiempo de servicio:

Menor a 5 años De 5 a 10 años

De 11 a 20 años Más de 20 años

Trabaja además en **institución privada:** Si No

Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital II-1 Rioja.

ITEMS		OPCIONES				
		0 = no sucede	1 = No me genera Estrés	2 = es poco estresante	3 = Es medianamente estresante	4= Es altamente estresante
DIMENSIÓN: ASPECTOS PERSONALES						
1	Condición del trabajador (contratado, Nombrado y tercero)					
2	Tiempo de servicio					
3	Salario percibido					
4	Horas de descanso					
DIMENSIÓN: ASPECTO FÍSICO DEL SERVICIO						
5	La estructura física de su servicio					
6	Área física del servicio reducida					
7	Interferencia del ruido en las actividades					
8	Iluminación inadecuada					
9	Temperatura del servicio					
10	Riesgo de accidentes laborales					
11	Presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito					

DIMENSIÓN: PRESIÓN Y EXIGENCIA ORGANIZACIONAL						
12	Déficit del personal de Enfermería en el área.					
13	Demanda excesiva de pacientes					
14	Realizar varias funciones a la vez.					
15	Distribución de turnos					
16	Llenado de formatearía durante el turno.					
17	Falta de confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo					
18	Presión por parte de tus superiores.					
19	Registrar datos extensos a la brevedad posible.					
20	Toma de decisiones urgentes.					
21	Cambio repentino de un área a otra					
22	Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo.					
23	Inadecuadas relaciones interpersonales entre los superiores					

	(director, jefes de servicio, coordinadores) y subordinados.					
24	Inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores del mismo servicio					
25	Ser criticado por un supervisor					
26	Relación con su jefe inmediato					
27	Falta de confianza entre compañeros.					
28	Cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico					
29	Presencia de conflictos en el ambiente laboral					
30	Relación con los pacientes					
31	Trabajar más de seis horas diarias					
32	Carencia de equipos y/o equipos obsoletos en la intervención a los pacientes					
33	Carencia de insumos y materiales necesarios					

	para la intervención a los pacientes					
34	Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente					
35	Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
36	Observar el sufrimiento de un paciente					
37	Falta de incentivos laborales					

Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACION DE LOS JUECES					V DE AIKEN
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1
V DE AIKEN GENERAL						1.00

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 37 ítems que tiene el presente instrumento, a partir de la evaluación de los 5 jueces. Se obtuvo un resultado de 1.00, por lo que, se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se

considera válido el instrumento para el área de aplicación.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 09 / 04 / 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Gabriela Rojas Vásquez

Institución donde labora: Hospital II - 1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 07 años


Dra. Gabriela Rojas Vásquez
MEDICO ANESTESIOLOGO
Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO ()
0

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO ()
0→1

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 12-ABRIL-2024

Nombres y Apellidos de Juez: Segundo Percy Mego Rodríguez

Institución donde labora: HOSPITAL ALTO MAYO ESSALUD

Años de experiencia profesional o científica: 24 años.


Dr. Percy Mego Rodríguez
Médico Cirujano Especialista
en Cirugía General
C.M.P. 44293 R.N.E. 11802

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO ()
0

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO ()
0→1

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 12 de Abril de 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Bener Pinchi Ramirez

Institución donde labora: Hospital II-1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 8 años


Dr. Bener Pinchi Ramirez
MEDICO TRAUMATOLOGO ORTOPEDISTA
C.M.P. 75691 - R.N.E. 44547

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO ()
0

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO ()
0→1

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 4

Fecha actual: 13 de Abril de 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Manolo Bocanegra Diaz

Institución donde labora: Hospital II-1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 4 años



Manolo Bocanegra Diaz
LICENCIADO EN ENFERMERÍA
CEP: 87703 RNE: 29098

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO ()
0

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO ()
0→1

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de autoestima que tienen los estudiantes del programa de Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 5

Fecha actual: 15 de abril del 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Nelly Medina Diaz

Institución donde labora: Hospital II - 1 Pigo

Años de experiencia profesional o científica: 3 año


Lic. Ent. Nelly Medina Diaz
 Esp. Centro Quirúrgico
CEP: 803709 RNE: 2924

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO ()
0

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO ()
0→1

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Confiabilidad del Instrumento sobre “Factores Laborales”

∞	N
0.954	37

El valor que se obtuvo para el instrumento de “Habilidades de Comunicación” que tienen los Profesionales de Enfermería con respecto al paciente fue de $\infty = 0.954$ por lo cual un instrumento estadísticamente es confiable por su resultado estadístico en alfa de Cronbach que supera el 0.70.

Factores Laborales Matriz de Datos

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Condición del trabajador (contratado, Nombrado y tercero)	81,92	471,384	,660	,952
Déficit del personal de Enfermería en el área.	82,00	469,826	,688	,952
Presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito	81,54	487,129	,458	,953
Área física del servicio reducida	81,58	484,601	,524	,953
Tiempo de servicio	81,63	484,418	,566	,953
Observar el sufrimiento de un paciente	81,58	484,601	,524	,953
Carencia de equipos y/o equipos obsoletos en la intervención a los pacientes	81,58	485,732	,527	,953
Trabajar más de seis horas diarias	82,00	472,348	,660	,952
Falta de incentivos laborales	82,00	472,348	,660	,952
Relación con los pacientes	81,67	487,971	,506	,953

Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	82,00	469,826	,688	,952
Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente	81,54	487,129	,458	,953
Realizar varias funciones a la vez.	81,67	487,971	,506	,953
Ser criticado por un supervisor	81,58	484,601	,524	,953
Carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes	81,92	471,384	,660	,952
Cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico	82,00	469,826	,688	,952
Relación con su jefe inmediato	81,67	487,971	,506	,953
Inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores del mismo servicio	82,00	469,826	,688	,952
Presencia de conflictos en el ambiente laboral	81,58	484,601	,524	,953
Falta de confianza entre compañeros.	82,00	472,348	,660	,952
Llenado de formatearía durante el turno.	81,58	485,732	,527	,953
Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo.	81,92	471,384	,660	,952
Falta de confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo	81,92	471,384	,660	,952
Inadecuadas relaciones interpersonales entre los superiores (director, jefes de servicio, coordinadores) y subordinados.	81,54	487,129	,458	,953

Cambio repentino de un área a otra	81,58	485,732	,527	,953
Presión por parte de tus superiores.	81,58	484,601	,524	,953
Toma de decisiones urgentes.	82,00	472,348	,660	,952
Salario percibido	81,96	475,346	,587	,952
Registrar datos extensos a la brevedad posible.	81,67	487,971	,506	,953
Distribución de turnos	82,00	472,348	,660	,952
Horas de descanso	81,54	487,129	,458	,953
Riesgo de accidentes laborales	81,92	471,384	,660	,952
La estructura física de su servicio	82,00	469,826	,688	,952
Interferencia del ruido en las actividades	81,67	487,971	,506	,953
Demanda excesiva de pacientes	81,58	484,601	,524	,953
Iluminación inadecuada	82,00	472,348	,660	,952
Temperatura del servicio	81,58	485,732	,527	,953

Apéndice D: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Propósito y procedimientos

Se me ha comunicado que el título del trabajo académico es “Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024”, el objetivo de este estudio es Determinar los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud que laboran en el centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024. Este trabajo académico está siendo realizado por Roxana Vásquez Irigoín, bajo la asesoría de la Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva. La información otorgada a través de la encuesta será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio .

Riesgos del estudio

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, está la posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

Beneficios del estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación voluntaria

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto.

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido:

DNI:

Fecha:

Firma

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024

Problema de investigación	Objetivos	Variable y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud que laboran en centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud que laboran en el centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar los factores en la dimensión aspectos personales, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.</p> <p>Identificar los factores en la dimensión aspecto físico del servicio, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.</p> <p>Identificar los factores en la dimensión presión y exigencia organizacional, que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital II-1 Rioja, 2024.</p>	<p>Variable:</p> <p>Factores laborales que generan estrés.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Aspectos personales Aspectos físicos del servicio Presión y exigencia organizacional</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental.</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Corte: transversal</p> <p>Población: 60 profesionales de la salud que laboran en el área de centro quirúrgico</p> <p>Muestra: se utilizará un muestreo aleatorio simple.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>