



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés laboral en
enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2024

Para optar el título de

Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autor: Alarcón Córdova, Midori Keiko

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6409-630X>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Lima, Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **ALARCON CORDOVA MIDORI KEIKO** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024"**

Asesorado por la docente: MG. Jaime Alberto Mori Castro, DNI 07537045 ORCID... <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código __oid: __ oid:14912:356303124 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Firma de autor 2

ALARCON CORDOVA MIDORI KEIKO Nombres y apellidos del Egresado

DNI:71256611

DNI:



Firma

Jaime Alberto Mori Castro

DNI: 07537045

Lima, 21 de mayo de 2024

DEDICATORIA:

A Dios quien está siempre conmigo, por brindarme salud y vida para lograr culminar una de mis metas más importante de mi profesión, el camino fue difícil pero no improbable.

AGRADECIMIENTO:

A docentes de la Universidad por no tan solo ofrecer sus sapiencias sino también por enseñarme a perseverar y jamás rendirme, por hacer sus clases tan amenas y didácticas a pesar de la pandemia e interactuar a través de una pantalla; gracias a cada uno de mis docentes que estuvieron conmigo durante este año de aprendizaje, miles de bendiciones siempre.

ASESOR: MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO

JURADO

Presidente : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera
Secretario : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo
Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Practica	6
1.5. Delimitantes de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	6
2. MARCO TEORICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de hipótesis	18
2.3.1. Hipótesis general	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	18
3. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación.....	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo.....	21
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1. Técnica	26

3.7.2. Descripción de instrumentos	26
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos éticos.....	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades.....	30
4.2. Presupuesto	31
5. REFERENCIAS	32
Anexos.....	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	46
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Objetivo “Analizar la asociación entre factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en enfermeras del área Quirúrgico de una institución de salud en Lima, 2024”. Empleará la metodología cuantitativa, de carácter observacional, relacional, prospectivo y transversal. Contará con un universo de 100 enfermeros quirúrgicos, muestra de 81 enfermeros, quienes serán encuestados por medio de los instrumentos de Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral. Ambos instrumentos contaron con validación (03 y 05 jueces expertos correspondientemente) y confiabilidad previamente validados por medio de alfa de Cronbach, el instrumento sobre Factores de Riesgos Psicosociales, presento una confiabilidad > 0.836 en cada uno de los ítems catalogándola en conjunto como alta confiabilidad. El instrumento sobre Estrés Laboral, presento una confiabilidad de 0.909 identificado como alta confiabilidad. Los datos obtenidos serán manejados en una hoja de cálculo Excel y procesados en SPSS 28, de ese modo se obtendrán el análisis estadístico Chi Cuadrado, contrastando las hipótesis y determinando la existencia de ellas con un $p < 0.05$, las cuales se expresarán mediante tablas. Finalmente, las estadísticas permitirán la elaboración de las conclusiones del estudio.

Palabras clave: “Factores de riesgos psicosociales”, “tensión laboral”, “enfermería”, “área de quirófano”.

ABSTRACT

Objective “Analyze the association between psychosocial risk factors and work stress in nurses in the Surgical area of a health institution in Lima, 2024.” It will use quantitative methodology, observational, relational, prospective and transversal. It will have a universe of 100 surgical nurses, a sample of 81 nurses, who will be surveyed using the Psychosocial Risk Factors and Work Stress instruments. Both instruments had validation (03 and 05 expert judges correspondingly) and reliability previously validated through Cronbach's alpha, the instrument on Psychosocial Risk Factors, presented a reliability of > 0.8 in each of the items, classifying it as a whole as high reliability. The instrument on Work Stress had a reliability of 0.909, identified as high reliability. The data obtained will be managed in an Excel spreadsheet and processed in SPSS 28, in this way the Chi Square statistical analysis will be obtained, contrasting the hypotheses and determining their existence with a $p < 0.05$, which will be expressed through tables. Finally, the statistics will allow the elaboration of the conclusions of the study.

Keywords: “Psychosocial risk factors”, “work stress”, “nursing”, “operating room area”.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel global, la población trabajadora se aproxima al 60%, el 100% debería contar con derecho a un ambiente laboral seguro, libre de riesgos y peligros laborales. Sin embargo, la cercanía a factores de riesgo psicosocial está latente en todo sector laboral mayor aun en entornos hospitalarios, donde la presencia del riesgo psicosocial y el estado estresante ocasionan una angustia y nivel depresivo más del 15% en trabajadores generales (1).

Según la organización mundial de Salud (OMS) el riesgo psicosocial va desde la percepción del trabajador al experimentar exceso de trabajo, funciones no específicas, indicaciones contrariadas a la ejecución de su tarea, inestabilidad laboral, comunicación ineficaz entre jefaturas y compañeros de trabajo, acoso y violencia (laboral, sexual, física, emocional), la cual al no ser tratado de forma oportuna desencadena estrés y ansiedad en la persona (2).

Además, la OMS en el año 2022 reportó la pérdida anual de cerca de 12 millones en días trabajados por ausencia del trabajador como consecuencias de alteración de la salud emocional de la persona originados por estrés (3). Así también, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala cuan descuidado se encuentran los sistemas de vigilancia laboral e informa sobre prevalencia en riesgos psicosociales en el trabajo pueden alcanzar hasta 2 millones de muertes de origen laboral (4).

Motivo por lo cual la OMS y OIT proponen lineamientos para su implementación en las instituciones de salud como parte del Plan para la atención en bienestar Mental, que permita la creación y conservación de ambientes laborales saludables, a fin de mitigar el incremento de

estrés laboral (5); así mismo la OMS sugiere agregar estrategias claves para el abordaje de las características sociales, psicológicas y la tensión laboral con colaboración efectiva entre empleador y empleados por medio del uso del derecho del trabajador (6).

En tanto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), sostiene el bienestar psicológico de la persona debe ser tratado como un tema relevante y prioritario en las políticas del país, de tal modo destinar mayor presupuesto a la salud mental (7). Además, a nivel de América Latina, el estrés laboral alcanza el 45% en Brasil, 41.5% Estados Unidos, 32.8% en Chile, con manifestaciones de: falta de sueño o insomnio en el 25% de trabajadores de salud, 22% con alguna alteración depresiva y el 7% expreso ideas suicidas (8).

Según reportes del Ministerio de Salud (MINSa) informan que de ocho personas uno sufre algún tipo de alteración mental, con mayor tendencia de alza en tensión laboral, depresión hasta en 9.5% en las mujeres y 5.3% en población masculina, además en la población asistencial de primera línea el 73% experimenta estrés como resultado de las demandas laborales, a la cual se suma a los riesgos psicosociales (de carácter ergonómico 83.3%, biológico 73%, químico 76.6%), la cual puede afectar el bienestar del individuo (9).

Encuestas a trabajadores asistenciales encontraron que 67% del personal considera el trabajo estresante en un nivel medio, y en zonas rurales el estrés se percibe de intensidad moderada en el 80% del personal sanitario. Los reportes previos marcan la prevalencia de tensión laboral y componentes de carácter social y psicológicos en entornos asistenciales, pese que nuestro país cuenta con lineamientos de Seguridad y Salud del trabajador, sumado a ello las políticas públicas en cuidado del bienestar mental son escasas en la aplicación, la cual puede repercutir no solo en el bienestar del trabajador, sino de la institución y del paciente (10).

Ante lo señalado se plantea el presente estudio a fin de encontrar los factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés laboral en enfermería de Centro Quirúrgico, de tal modo dar a conocer los valores significantes encontrados, tanto a jefaturas y coordinadores convenientes para la implementación de medidas correctivas contribuyendo a manejar los peligros psicosociales y estrés laboral de la población estudiada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?
- ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión control sobre el trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?
- ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?

- ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones del trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024
- Establecer la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión control sobre el trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024
- Identificar la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024
- Establecer la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones del trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se justifica teóricamente, con el “Modelo Demanda-Control de Karasek y Theorell”, que cita a los componentes psicosociales en los entornos laborales son producto del flujo entre las circunstancias laborales, percepción del trabajador, la experiencia frente a ello, logrando intervenir de forma positiva o negativa al bienestar del trabajador, así como el desarrollo institucional.

Del mismo modo, el estrés se sustenta con el “Modelo Sociocognitivo y Transaccional de Lazarus y Folkman”, donde definen la tensión a manera de una situación psíquica desfavorable a nivel personal, la cual afecta a nivel cognitivo y emocional, su abordaje y manejo es diferente entre persona y persona.

Con el enunciado señalado, se espera corroborar si los riesgos psicosociales son considerados como fuentes de tensión laboral en licenciados de enfermería que laboran en centro quirúrgico en un nosocomio nacional. Del mismo modo la información obtenida permitirá dar a conocer a las gestiones de turno a cerca de los hallazgos obtenidos que evidencian la presencia del estrés laboral y riesgos psicosociales en los ambientes hospitalarios.

1.4.2. Metodológica

Se justifica el protocolo investigativo con la propuesta de dos instrumentos con rigor válido y confiable aceptables en utilización de la muestra estudiada, así como servirán como fuente teórica en futuras investigaciones de similar diseño de investigación y evalúen las mismas variables en población que cumpla las mismas características del presente estudio.

1.4.3. Practica

La cantidad de cuidados requeridos en un ambiente quirúrgico puede llevar a sobrepasar la tolerancia de manejo del recurso humano y su respuesta frente a la demanda exigente puede manifestarse en estrés, la cual puede afectar la salud mental, los cuidados que brinda y nivel de efectividad. Sin embargo, la forma de respuesta varía en cada persona según sus experiencias o circunstancias personales independientes podría verse afectada. Por lo tanto, es importante identificar aquellos peligros psicosociales asociados a tensión laboral, teniendo en cuenta las condiciones ambientales (iluminación, ruido, humedad) así como factores organizativos (horas extras, turnos), así como factores relacionados con el trabajo (contribución en decisiones, ritmo laboral, seguimiento, control laboral), así fortalecer el componente humano con mayor eficiencia y buena salud mental.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Temporal

El aspecto temporal siendo el recaudo de información hasta el primer trimestre del año 2024.

1.5.2. Espacial

La limitante espacial se da al englobar solo los entornos de áreas quirúrgicas en un único centro hospitalario de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se considerará a cada enfermero/a programado en centro quirúrgico a nivel institucional mencionada, la cual alcanza a una población de 100 enfermeros.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Sierra (11) 2023, realizo un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre riesgo psicosociales y estrés en el personal de centro quirúrgico en un Hospital Militar, en el Callao”. Estudio de metodología cuantitativa, hipotético deductivo, observacional, trasversal, correlacional. Muestra de 41 trabajadores. Método, respondieron a dos cuestionarios que permitió la obtención de datos para cada variable. Resultados, mostró un riesgo psicosocial en el 44% de nivel regular y 43% a un alto nivel; respecto al estrés el 42% considera un estrés regular, bajo y alto estrés en el 29%. Comprobando la hipótesis con vinculación significativa de variables (correlación negativa baja sig=-0.326 y p=0.038). Con lo cual concluye, vinculación entre los componentes evaluados.

Díaz y Silva (12) en el 2022, tuvieron el objetivo de “Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Minsa, en Trujillo”. Estudio de metodología cuantitativa, observacional, correlacional, no experimental, trasversal. Muestra de 25 trabajadores. Método, utilizaron instrumentos estructurados para obtener información de ambas variables. Resultados, mostraron aceptación favorable de los riesgos psicosociales en el 68% y un rechazo del 32% a los riesgos psicosociales. En tanto, la tensión laboral fue percibido medianamente en el 96% de las enfermeras encuestadas, solo el 4% consideró un estrés bajo. Contrastaron la hipótesis de estudio por Rho de Spearman, obteniendo un Rho=0.900, significancia menor a 0.05 (p=0.01).

Concluyeron, que hay correspondencia estadísticamente demostrativa de riesgos psicosociales y tensión laboral en enfermeras.

Acosta (13) en el 2021, tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el establecimiento Huimbayoc, en San Martín”. Estudio con metodología cuantitativa, observacional, correlacional, transversal. Muestra de 60 trabajadores. Método, aplico por medio de instrumentos estructurados. Resultados, evidencian la prevalencia de riesgos psicosociales de mediana intensidad en el 30.2% y alto en el 23.3%, bajo y muy bajo en el 25.6% y 20.9% correspondientemente. En cuanto al estrés laboral expresaron niveles bajos en el 44.2%, muy bajo en el 25.6%, medio en el 16.3% con menor proporción en el nivel alto con el 14%. Contrasta la hipótesis por medio de la prueba Rho Spearman =0.910. Concluye hay una significancia alta en las variables.

Núñez (14) 2021, tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre el riesgo psicosocial con Burnout durante la pandemia en el personal de salud del hospital de Andahuaylas, Apurímac”. Estudio, metodología observacional, correlacional, cuantitativo, transversal. Muestra de 234 trabajadores. Método, encuestó con 2 instrumentos, a fin de medir las variables. Resultado, encontró 63% de encuestados percibió un alto estrés crónico como burnout, 49.1% de peligros psicosociales se ubicaban en rango medio, encontrándose vinculación demostrativa en ambas variables con un $p=0.021$. Concluye, hay correspondencia estadísticamente valida en las componentes valoradas.

Calderón (15) 2021, tuvo como objetivo “Describir factores psicosociales y el estrés laboral en enfermeras quirúrgicas del Seguro Social, en Lima”. Estudio, metodología cuantitativa, observacional, correlacional, transversal. Muestra, 70 enfermeras. Método, encuesta por medio

de dos cuestionarios. Resultados, los factores psicosociales de mayor percepción como inadecuada fue la sobrecarga de trabajo en el 78.6%, exceso de tareas en el 74.3%, seguido de componentes ambientales inadecuados en el 67.1%, así como un clima organización no adecuado en el 64.3%, exigente ritmo de trabajo en el 54.3% y respecto al estrés el 52.9% manifestó sentir estrés laboral alto. Contrastando la hipótesis por medio de Chi Cuadrado 4.14, determinando correspondencia en variables. Concluye, hay correspondencia estadísticamente significativa para el entorno psicosocial con tensión laboral por exigencia y contenido del trabajo.

Internacional

Caranqui (16) en el 2022, Ecuador, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y Burnout de enfermeras en una institución público”. Estudio, metodología cuantitativa, observacional, correlacional, transversal. Muestra, 40 trabajadores. Método, aplicó dos cuestionarios. Resultados, una correlación positiva baja para el riesgo psicosocial y el burnout, contrastándose por medio de $Rho=0.368$, $p=0.001$, con la cual aceptan la suposición alterna, rechazan la suposición nula. Llegando a la conclusión, hay correspondencia positiva de poca intensidad entre peligros psicosociales y el Burnout.

Alamoto (17), en Ecuador, en 2022 tuvo como objetivo “Identificar tensión laboral vinculada a impulsividad en servidores de un Hospital”. Estudio, metodología, descriptiva, cuantitativo, no experimental. Muestra, 100 profesionales. Método, aplico cuestionarios. Resultados, 32% percibieron el estrés en una intensidad media, 22% percibieron el estrés en un nivel bajo, con un 9% que registraron un estrés elevado. En relación a la impulsividad, el 68% registro un nivel normal, el 17% un exceso de impulsividad y 15% mostraron un exceso de impulsividad.

Empleo la prueba Rho, alcanzando $Rho=0.294$ y $p<0.003$. Concluye, conforme crece la tensión laboral la respuesta impulsiva agranda, puesto que están relacionados estadísticamente en un nivel moderado.

Cifuentes (18) 2021, Ecuador, tuvo como objetivo “Comparar los diversos riesgos psicosociales fuentes de estrés en áreas críticas hospitalarias en pandemia de Covid-19”. Metodología cuantitativa, observacional, transversal. Muestra, 42 trabajadores (enfermeros y médicos). Método, quienes encuestó por medio de cuestionario cuya meta fue estudiar las variables postuladas. Resultados, que las componentes psicosociales de mayor impacto fueron: 99% en las particularidades de tareas y los requerimientos del trabajo, la carga del trabajo en el 95% y las condiciones del lugar de trabajo en el 85%. Mientras que el estrés laboral se evidencia con manifestaciones de Burnout en el 76% de recurso humano. Con lo cual concluye que los riesgos psicosociales en sus diversos escenarios se relación con la prevalencia del estrés laboral en trabajadores sanitarios.

Campoverde (19) 2021, Ecuador, contó como objetivo “Evaluar los riesgos psicosociales y el estrés producto de la pandemia en trabajadores quirúrgicos”. Estudio, metodología cuantitativo, observacional, descriptivo. Muestra, 168 trabajadores del centro quirúrgico. Método, aplicaron instrumentos. Resultados, 91% percibe riesgo muy elevado en el desempeño de su rol, 89% sintió riesgo muy alto en las relaciones y apoyo social, 41% expresa riesgo elevada las demandas psicológicas en la ejecución de sus labores. En cuanto al estrés, el 31% expreso sentir estrés muy severo, 30% estrés severo, 17% moderado, siendo el profesional de enfermería en percibirlo con mayor intensidad en comparación con los médicos (17% y 14% de estrés severo respectivamente). Con lo cual concluye, que peligros psicosociales

incrementaron en la emergencia de salud a su vez el estrés permanece latente en profesionales de enfermería en mayor proporción que en los médicos.

Moreira y Lucca (20), en Brasil, en 2020 tuvieron como objetivo “Identificar aquellos componentes de peligro biopsicosocial en trabajadores de salud asociados al Burnout”. Estudio, metodología cuantitativo, observacional, descriptivo. Muestra, 293 trabajadores. Método, aplicó dos cuestionarios a fin de obtener datos de las variables evaluadas. Resultados, el 48.1% expresa un trabajo activo y de alto desgaste en el 51.9%, con un nivel de estrés alto en el 23.3% con mayor predominio en el área de enfermería, asimismo el 58% percibe no contar con apoyo social en su entorno laboral. Determinaron la relación por medio del Chi Cuadrado alcanzaron una significancia del 5%. Con lo cual concluyen, hay correspondencia entre componentes de riesgo biopsicosocial y tensión laboral, siendo el factor psicosocial el principal componente para desencadenar el Burnout.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Primera Variable: Factor de riesgo psicosocial

Es una situación o condición presente en el área de trabajo afectando negativamente el bienestar del trabajador, la productividad y el crecimiento de la institución. Por tal razón son calificados como riesgo psicosocial laboral, su abordaje se encuentra en las normativas del programa de Salud Ocupacional, sin embargo, su prevalencia es permanente puesto que las instituciones de salud no le han dado la prioridad requerida para el cuidado del recurso humano por medio del control de riesgos laborales para su desenvolvimiento (21).

Los riesgos psicosociales abordan contextos laborales a nivel ambiental, personal, económica y social, que puedan ser considerados como situaciones estresantes causantes de alteraciones conductuales, cognitivos y emocionales, que alteran la salud mental y física, lo cual incrementa la urgencia y necesidad de identificación e intervención en gestores en salud. La expresión de características psico-sociales surge por la particularidad del contexto de trabajo, distribución organizacional y con características personales como su experiencia laboral, cultura, tolerancia al estrés, trabajo bajo presión y en equipo. Donde la respuesta de cada trabajador varía entre persona a persona, sin embargo, las consecuencias pueden expresarse en ausentismo laboral, desmotivación e insatisfacción, faltas injustificadas que contribuyen a incremento de costo institucional (22).

Modelo de Demanda y Control

Los riesgos psicosociales pueden estar vinculados a la organización y planificación del trabajo, el contexto ambiental y social del mismo, que puedan generar tensión en la persona por el exceso de carga laboral, reducida autonomía laboral, conflicto con los roles, liderazgos deficientes, limitaciones en la comunicación, etc. Estas pueden direccionarse al Modelo de Demanda y Control para su explicación y medición, donde los componentes psicosociales en los entornos laborales son producto de la vinculación entre situaciones de trabajo, la percepción del trabajador, experiencia sobre ello, con poder de intervenir de forma positiva o negativa al bienestar del trabajador, así como el desarrollo institucional (23).

A fin de medir los riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios quirúrgicos a nivel de una institución pública, se dimensiona la variable en: a) Requerimientos psíquicas, b) Vigilancia

de la labor activa y progreso de actividades, c) Soporte social institucional y eficacia en liderazgo, y d) Compensación del trabajo (24).

Dimensiones de la variable 1

- a. Exigencias psicológicas, representan a la demanda del estrés, por medio de exigencias de índole emocional al cual está expuesto la persona dentro del entorno laboral, la cual puede ser utilizada como un indicador predictor del agotamiento. Esta dimensión puede contener elementos de carácter cuantitativo (demandas sensoriales, emocionales y creativas) y cualitativas (forma de trabajo, cantidad y ritmo del trabajo). Entre las exigencias cuantitativas aborda también la relación entre el tiempo y el trabajo (presión de tiempo, tiempo limitado para una labor compleja), producto de la inadecuada planificación del trabajo y/o falta de recurso humano. Asimismo, influyen ciertos aspectos como la estructura salarial (recompensa por producción), compatibilidad entre trabajadores, la adecuación de los materiales al trabajo y la organización del trabajo que experimenta o percibe el trabajador dentro de su entorno laboral, son aspectos que pueden afectar el bienestar del trabajador (24).

- b. Control sobre el compromiso dinámico y progreso de acciones, tiene la finalidad vigilar el cumplimiento de las funciones del trabajador y el trabajo de los equipos de trabajo. Su adecuado monitoreo favorece el cumplimiento de metas institucionales e incremento de la productividad, asimismo, la institución debe garantizar instrumentales requeridos en cumplimiento de acciones encomendadas. Donde los gestores son los responsables de la adquisición de equipos y tecnología, así como la educación del uso de las nuevas

maquinarias y/o sistemas de trabajo. Esta dimensión se resume en todo lo concerniente al compás de trabajo, dominio laboral, aspiración de mejora en el trabajo (25).

- c. Apoyo social institucional y eficacia de liderazgo, incluye: control sobre tiempo de trabajo y el sentido del trabajo percibido por el trabajador. Este punto se engloba el proceso del estrés laboral, lo aprendido en el trabajo y la motivación del trabajador, junto a las implicaciones tanto en la salud del trabajador y la productividad del mismo. La comunicación horizontal entre trabajadores y jefaturas favorece la identificación de las debilidades del trabajador para el manejo oportuno a la vez el trabajador percibe un adecuado liderazgo y apoyo social en su ambiente laboral (26).
- d. Compensación del trabajo, es cuando el trabajador tiene claro su rol, así evita tener conflicto con su rol, alcanza mejor calidad de relaciones entre compañeros de trabajo y sus superiores, enfrenta la inseguridad laboral y alcanza el reconocimiento a su trabajo. Esta compensación puede darse tanto a nivel monetario, por beneficios en especie: cuando el empleado es favorecido con bienes o servicios (vales de alimentación, vales de combustibles, seguro médico privado, pago de estudios, descuento en servicios o productos), beneficio con fines estratégicos: favorece beneficios relacionados con el área de trabajo (horario flexible, teletrabajo o mixto, días de descanso posterior a trabajos extensivos), un sueldo fijo: es la forma de compensación más utilizada e importante, o sueldo variable: cuando la ganancia del trabajador va ligado a logro de metas (27).

2.2.2. Segunda Variable: Estrés laboral

La Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), cataloga al estrés como la consecuencia de exigencias laborales que sobrepasa los recursos de afrontar de la

persona, este evento al tornarse recurrente en el entorno laboral desencadena diversas alteraciones de índole psicológico, físico y emocional, las mismas que llegan a ser expresando en conductas de desánimo, apatía, enfermedades ocupacionales. Influyendo negativamente en las respuestas conductuales y cognitivas del trabajador, incrementando el dezmoro del desarrollo de las actividades laborales y la interacción con los demás miembros de la organización (28).

El estrés de origen laboral es identificado en colaboradores de salud por respuestas corporales no agradables expresadas y experimentadas por la persona a consecuencia del efecto del exceso de trabajo, en este panorama la persona no es capaz de responder a tal presión pese a utilizar sus habilidades y la predisposición para continuar con su rol, a su vez en este escenario se suma diversos factores de riesgo laboral, físico, ambiental, psicosocial, económica, entre otras, que alteran el cumplimiento de sus actividades (29).

Modelo Sociocognitivo y Transaccional de Lazarus y Folkma

El estrés laboral puede ser identificado por medio del Modelo Lazarus y Folkma, donde definen la tensión, una circunstancia psíquico desfavorable del sujeto, la cual afecta a nivel cognitivo y emocional, su abordaje y manejo es diferente entre persona y persona. Con el enunciado señalado, se espera corroborar si los riesgos psicosociales son considerados como fuentes de tensión laboral para enfermeros quirúrgicos de una institución local (30).

Para la valoración de la variable estrés laboral del recurso humano en salud del campo quirúrgico, se dimensiona la variable en cuatro dimensiones: a) Reacción física, b) Reacción emocional, c) Reacción cognitiva, y d) d. Reacción conductual (31).

Dimensiones de la variable 2

- a. Reacción física, son las respuestas que la persona expresa como respuesta a las exigencias laborales no cubiertas porque superan los recursos de afrontamiento, estas manifestaciones suelen variar en cada persona que padece estrés laboral ya sea por condiciones laborales inadecuados o no sentirse cómodo con el trabajo, sin embargo, las principales reacciones pueden ser expresados en fatiga, variedad de dolor físico, alteraciones gastrointestinales, alteraciones de sueño y desesperanza, cefalea, nerviosismo, disminución brusca de peso corporal, desequilibrio hormonal, taquicardia, tensión a nivel muscular, aparición de úlceras (31).
- b. Reacción emocional, aunque no existe una definición específica a cerca de las emociones por la complejidad de las mismas y se puede agrupar ni medir en la misma intensidad, sin embargo, pueden expresarse como respuestas subjetivas, fisiológicas y conductuales en la persona. Donde la emoción es un componente experiencial del efecto y la apreciación subjetiva del estado emocional del ser humano. Acercándonos a definirla como un proceso adaptativo que consiguen forjar reacciones perjudiciales o positivos en el personal, que dependerá de su valoración o significancia y recurso con los que se cuente para adaptarse a aquellos cambios. La activación de las emociones se da en la persona como resultados de la valoración personal que tenga sobre el entorno laboral donde desarrolla sus actividades laborales. La respuesta que se pueden observar como parte de las reacciones emocionales de la persona pueden ser: preocupación, desbalance del sueño y descanso, insomnio, permutaciones del ánimo y humor de la persona, expresión apática, insatisfacción laboral e irritabilidad (32).

- c. Reacción cognitiva, son acciones que la persona experimenta como respuesta de afrontamiento a situaciones difíciles o eventos que influyan en el funcionamiento normal de la vida diaria del trabajador siempre y cuando su duración no sea prolongada sino sea solucionado en tiempos cortos. Sus expresiones dependerán de cuanto afecte a la persona, la intensidad de experimentar la puede alterar una o más funciones cognitivas como prestar atención, habilidad para aprender, procesar información, etc. Del mismo modo pueden darse manifestaciones de sentir inseguridad en el trabajo, retraimiento social, dificultada para concentrarse o prestar atención, incapacidad para tomar decisiones (33).
- d. Reacción conductual, son respuestas de comportamiento que la persona sometido al estrés laboral puede experimentar como una forma de afrontamiento negativo, entre estas pueden apreciarse: inquietud, retraimiento, cambios de apetito, dificultad para comunicarse o expresar sus ideas, sensación de frustración, así como cualquier cambio que en el comportamiento que difiera del actuar habitual, extrapolándose en el entorno por medio de actitudes agresivas, nerviosismos, manías y cambios en la alimentación (34).

2.2.3. Rol de la enfermera

Estrés laboral en el campo de la salud es un grave problema, por la dificultad de abordar las causas, sin embargo, la tipificación de síntomas, prevención de peligros psicosociales al cual se está expuesta es suma importancia, ya que un diagnóstico precoz favorece la solución del problema en menor tiempo, así como la disminución de las consecuencias. En este escenario la valoración del enfermero va desde el autoanálisis de los cambios de actitud que ha ido experimentando, cambios en su entorno social, conflictos entre compañeros, dificultad para descansar, sensación de cansancio, desánimo, etc. Así como observar los síntomas del estrés

laboral en sus compañeros para canalizar estrategias de solución al estrés. Un trabajo en conjunto con apoyo de otras áreas como salud ocupacional, asistencia social y psicología. Del mismo modo, incluir al comité seguridad laboral para seguimiento del recurso humano identificadas con sintomatologías de estrés y fortalecer las respuestas de afrontamiento en todo el recurso humano de la institución (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

H2: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión control sobre el trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

H3: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

H4: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones del trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se empleará un procedimiento hipotético-deductivo, mediante la formulación de enunciado, originados a partir de lo general a lo particular, dan respuestas tentativas al problema en estudio, los que serán cotejados con los resultados y explicarán la realidad actual estudiada (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Se desarrollará una orientación cuantitativa, al establecer vinculaciones causal entre las variables de estudio, mediante la asignación de valores numéricos que posteriormente se usarán en la operación estadística, consiguiendo modelos de conducta a la incógnita en estudio (37).

3.3. Tipo de investigación

Se empleará un tipo investigación aplicada, en tanto ratificará conocimientos ya establecidos en teorías los cuales serán aplicados en las variables del estudio, pudiendo encontrar semejanza o diferenciación entre ellas según los hallazgos conseguidos (38).

3.4. Diseño de la investigación

Proyecto de investigación contará con un diseño que no es experimental, debido que no habrá intervención alguna por parte de los investigadores (39); observacional, al ser un estudio que busca ver la realidad observada desde el exterior (40); transversal, teniendo un tiempo determinado para la recolección de datos (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es la congregación de unidades a valorar, deben cumplir con peculiaridades adecuadas dentro del espacio trazado. Será confirmada por 100 enfermeros/as quirúrgicos/as de una institución sanitaria local.

Muestra

Será obtenido por el método de poblaciones finitas

Donde:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de la muestra que se obtendrá

N = total de población de estudio

Z = nivel de confianza 95% (1.96)

p = probabilidad ocurrencia evento 95%

e = error estimado 5%

Reemplazando los valores, se obtiene 81 trabajadores del área del centro quirúrgico de la institución elegida para el estudio.

Muestreo

Será empleará el muestreo el probabilístico aleatorio.

Criterios de Inclusión

- Enfermeros quirúrgicos que al momento de estudio sean mayores de edad, sin importar el género, devoción, estirpe, creencia o tipo contractual.
- Enfermeros que estén realizando labores asistenciales al momento del estudio y pertenezcan al área quirúrgico.
- Enfermeros quirúrgicos deseosos de participar con aceptación del consentimiento informativo.

Criterios de Exclusión

- Enfermeros del área del centro quirúrgico que no sean mayores de edad al momento de realizar el estudio
- Enfermeros del área del centro quirúrgico que se encuentren de vacaciones, licencias o estén ejerciendo labor administrativa
- Enfermeros del área del centro quirúrgico que no deseen participar en el estudio o manifiesten conflicto de interés con el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de Riesgo Psicosocial

Matriz operacional de la Variable 1

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Particularidades presentes en las condiciones de trabajo y su entorno organizacional que pueden afectar la salud de los empleadores por mecanismos psicológicos y fisiológicos (42).	Características como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y compensaciones dentro del área centro quirúrgico que pueden afectar las salud psicológica y fisiológica de las enfermeras que trabajan para un hospital de Lima.	<p>Requerimientos Psíquicas</p> <p>Vigilancia laboral activo, progreso de destrezas</p> <p>Soporte social institucional y eficacia liderazgo</p> <p>Contribuciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos cuantitativos • Requerimientos emocionales • Compás de trabajo • Atribución laboral • Posibilidad de progreso • Revisión de tiempos • Sentido laboral • Claridad del rol • Conflicto del rol • Eficacia de relaciones • Eficacia de liderazgo • Incertidumbre • Circunstancias laborales • Reconocimiento 	<p>1 Nunca</p> <p>2 Casi nunca</p> <p>3 Algunas veces</p> <p>4 Casi siempre</p> <p>5 Siempre</p>	<p>Bajo (18 - 41)</p> <p>Medio (42 - 65)</p> <p>Alto (66 - 90)</p>

Variable 2: Estrés Laboral

Matriz operacional de la Variable 2

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Reacción física y mental, con posible desequilibrio orgánico ocasionado por un desnivel entre los recursos de una persona y las exigencias del medio externo; generalmente producido en el ámbito (43).	Situaciones propias dentro de áreas quirúrgicas en el lugar elegido, que pueden ocasionar respuestas físicas emocionales cognitivas y conductuales en las enfermeras que trabajan en esta área.	Reacciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento • Padecimientos diversos • Trastornos estomacales • Daños en sueño • Desesperanza 	1 Nunca	
		Reacciones emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Conmociones negativas • Desasosiego • Modificaciones de humor • Indolencia • Descontento • Irritación 	2 Rara vez	Bajo (26 – 60)
		Reacciones cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre • Retratamiento social • Inconvenientes para concentración y atención • Irresolución 	3 A veces	Medio (61 – 95)
		Reacciones conductuales	<ul style="list-style-type: none"> • Nerviosidad • Manías • Hábitos alimenticios • Agresividad 	4 Casi siempre	Alto (96 – 130)
				5 Siempre	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El proyecto de investigación empleará como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual estará representada en dos instrumentos correctamente articulados para la población de estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán serán tomados de dos estudios anteriores los cuales están correctamente estructurados tomados en poblaciones similares a la población de estudio.

Instrumento 1: “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales”, permite la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, es realizado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ISTA21; adaptada a la versión española del cuestionario ISTAS21, creada en Dinamarca como CoPSoQ, validado en España, Alemania y Chile; utilizado en Perú por Sierra y Farromeque 2022 (11).

Acomodada en 18 agregados, fragmentados en cuatro extensiones: cinco preguntas de exigencias psicológica, cinco para la dimensión control sobre el trabajo, cuatro para la dimensión apoyo social y tres para compensaciones laborales.

Medición por Likert: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Escala valorativa, menciona niveles y rangos: Bajo (18 - 41), Medio (42 - 65) y Alto (66 – 90).

Instrumento 2: “Cuestionario de Estrés Laboral”, realizado por Ccasani Cruz (2017) el instrumento fue una escala denominada “Escala de Nivel de Estrés” y lo utilizó para evaluar el estrés laboral de las enfermeras; fue validado por un juicio de expertos, con una prueba piloto donde se realizó el análisis del Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.909; utilizada por Lecca (2021) en enfermeras de un centro quirúrgico (31).

Acomodada en 26 preguntas fraccionados en cuatro extensiones: cinco preguntas sobre reacciones físicas, 10 ítems para reacciones emocionales, siete para reacciones cognitivas, cuatro ítems para reacciones conductuales.

Medición por Likert: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Escala valorativa: Bajo (26 - 60), Medio (61 - 95) y Alto (96 – 130).

3.7.3. Validación

Fue revisada en juicio de expertos, quienes evalúan cada ítem y brindan un veredicto final considerando la claridad, objetividad pertinencia, consistencia y coherencia

- Instrumento de Factores de Riegos Psicosociales, valorada por 3 jueces expertos quienes catalogan al instrumento con validez interna y de constructo como muy aceptable; además al ejecutar el instrumento la prueba del coeficiente de correlación de Spearman le muestra una correlación negativa baja -0,326 entre la variable Factores de riesgo psicosocial y la variable Estrés laboral, donde el valor de P fue 0.038 menor a la significancia $p < 0.05$, concluyendo que existe relación significativa (11).

- El instrumento sobre Estrés Laboral, elaborado por Ccasani fue evaluado por 05 jueces expertos quienes evalúan la validez de constructo e interna dando como veredicto al instrumento con una validez de 76%. Para poder establecer la confiabilidad del instrumento se ejecutaron una prueba piloto, donde encuestaron a 10 licenciados las cuales no formaron parte de la población. Posteriormente procedieron a pasar los resultados obtenidos al programa SPSS 24 y con el alfa de Cronbach tuvo como resultado el estrés laboral de 0.909 (44).

3.7.4. Confiabilidad

Se realizó mediante alfa de Cronbach evaluada en los materiales a emplearse.

- El instrumento sobre Factores de Riegos Psicosociales, presento una confiabilidad de > 0.836 en cada uno de los ítems catalogándola en conjunto como alta confiabilidad.
- El instrumento sobre Estrés Laboral, presento una confiabilidad de 0.909 identificado como aceptación confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Conformado por una serie de pasos, que involucrarán la recopilación de la data, el acopio en hoja de cálculo, así como análisis de los mismos en búsqueda de los hallazgos de estudio, para lo cual se empleará 2 programas computarizados:

- Microsoft Excel, donde se ejecutará el depósito de las encuestas, se amanecerá en única base de datos para uso exclusivo del autor y se obtendrán resultados descriptivos expresados en tablas y/o gráficos dentro del capítulo de resultados.
- Programa de SPSS versión 28, por medio del cual se obtendrán el análisis estadístico Chi Cuadrado, contrastando las hipótesis y determinando la existencia de ellas con un $p < 0.05$, las cuales se expresarán mediante tablas.

3.9. Aspectos éticos

La propuesta investigativa cumple pautas establecidas de ética para estudios en humanos, exaltando los elementos de bioética; justicia, con un tratado igualitaria a todos los participantes; autonomía, siendo respetuosos de las decisiones tomadas por los participantes como el consentimiento informado; la beneficencia, brindando mejoras al ambiente asistencial; no maleficencia, evita provocar daño alguno de los participantes del estudio. De igual manera la investigación practicará la ordenanza de la Universidad Norbert Wiener (45), sobre el adecuado actuar en elaboración de proyectos de investigación.

Finalmente, se declara al presente proyecto con originalidad por la autora y desempeño de los postulados institucionales.

4. ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema												
Indagación de bibliografía												
Contexto del problema, marco teórico y antecedentes del estudio												
Propósito del Proyecto a investigar												
Enfoque, diseño del proyecto a investigar												
Población, muestra y muestreo												
Procedimientos e instrumentos de recolección de información												
Aspectos bioéticos												
Procedimientos de análisis de datos												
Realización de aspectos administrativos del estudio												
Preparación de anexos												
Aceptación del proyecto												
Redacción del informe final del proyecto de investigación												
Presentación final del proyecto de investigación												

Fuente: Elaboración propia

4.2. Presupuesto

RECURSO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO TOTAL
HUMANO			
Tesista	Licenciada	1	00
Asesor estadístico	Estadista	1	800
Asesor metodológico	Metodólogo	1	700
Subtotal			1500
MATERIALES Y EQUIPO			
Computadora	Unidad	1	1500
Impresora	Unidad	1	800
Material escritorio	Unidad	1	500
Subtotal			2800
SERVICIOS			
Impresiones	Unidad	1	100
Logística	Unidad	1	100
Refrigerio	Unidad	1	100
Subtotal			300
OTROS	Unidad	1	500
Subtotal			500
TOTAL			5100

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. [Internet].; 2022 [citado 2023 noviembre 3]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang-es/index.htm
2. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. 2022 [citado 2023 noviembre 2]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
3. La salud mental en el trabajo-world Health Organization (WHO). [Internet]. 2021 [citado 2022 setiembre 28]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
4. Organismo Mundial de la Salud. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Internet].; 2021 [citado 2023 octubre 28]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm.
5. Organismo Mundial de la Salud. La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo. [Internet].; 2022 [citado 20 octubre 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>.
6. Organización Mundial de la Salud. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios. [Internet].; 2022 [citado 20 noviembre 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>.
7. Salud Mental - OPS/OMS Organización Panamericana de la Salud - PAHO. [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>.

8. Díaz F, Guevara S, García W. Labor stress and organizational climate in collaborators of hospital “Solidaridad” in Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*. 2019 marzo; 8(1. 31-40). Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545/525>

9. Ministerio de Salud. Minsa: Una de cada ocho personas ha sufrido algún trastorno mental en Lima debido a la COVID-19. [Internet].; 2021 [citado 28 octubre 2023. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/542921-minsa-una-de-cada-ocho-personas-ha-sufrido-algun-trastorno-mental-en-lima-debido-a-la-covid-19>.

10. Diario El Peruano. El Peruano. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet].; 2020 [citado 2023 abril 14. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>.

11. Sierra M, Farromeque K. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Militar Central. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Ocupacional y Ambiental]. Callao: Universidad Nacional del Callao, Lima; 2023. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12952/7838>.

12. Díaz V, Silva G. Riesgos psicosociales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospitales del tercer nivel MINSA, Trujillo 2022. [Tesis de segunda especialidad en Enfermería en centro quirúrgico]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, La libertad; 2022. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12759/10210>.

13. Acosta N. Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microrred Huimbayoc del departamento San Martín. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo, La Libertad; 2022. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87308>. T

14. Núñez S. Riesgo psicosocial y síndrome de Burnout en época de pandemia en el personal de salud del hospital Sub Regional de Andahuaylas. [Tesis para optar el título de médico cirujano]. Andahuaylas: Universidad Privada San Juan Bautista, Apurímac; 2021. URI: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/3308/T.%20TPMH%20-%20NU%C3%91EZ%20ALARCON%20SILFA%20CELES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

15. Calderon K, Rivas L. Work Factors and Stress Level in Nurses in a Surgical Center. *Revista Cubana de Enfermería*. 2022 febrero; 37(4: 1-18). URI: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es.
16. Caranqui J. Riesgos psicosociales y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Ecuador. [Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión de la Salud]. Piura: Univesidad Cesar Vallejo, Ecuador; 2022. URI:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80101/Caranqui_EJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Alomoto J, Mena M. El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 2022 Noviembre; 6(6. 1-18). DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055
18. Cifuentes K, Escobar K. Psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in a hospital located in Guayaquil city, due by the sanitary emergency COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*. 2021 diciembre; 9(1: 43-50). URI:<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411/488>.
19. Campoverde E. Evaluación de los riesgos psicosociales y el estres tras la pandemia causada por el COVID-19 en el personal médico y de enfermería del centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio del Sur Valdivia. [Tesis de Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional]. Guayaquil: Universidad del Pacífico, Ecuador; 2021. URI: <http://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/339>.
20. Moreira S, Lucca S. Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2020 diciembre; 1(28: 1-11). DOI: 10.1590/1518-8345.4175.3336.
21. Hernández L, et al. Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras. [Trabajo de grado - Pregrado]. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, Colombia; 2020. URI: <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/07e0c38e-3d33-4bff-aa06-e36878d2a4dd>.
22. Córdoba G, Bohórquez J, Fuccz J. Factores de riesgo psicosocial y estrés en el área de la salud a causa de la pandemia en un centro de salud de la región de Gualivá. [Tesis para pbtar

- el grado de Maestro en Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo]. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cundinamarca; 2022. URI: <https://hdl.handle.net/10656/14572>.
23. Fernández J, Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*. 2017 diciembre; 28(4: 281-282). DOI:<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>.
 24. Echeandia C. Los factores psicosociales y el burnout del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital de Lima durante la pandemia. [Trabajo académico para optar el título de especialista]. Universidad Norbert Wiener, Lima; 2022. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8076>.
 25. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). [Internet].; 2020 [citado 2 Noviembre 2023. Diposible en: <https://ansiedadystres.org/>
 26. Organización Internacional del Trabajo. Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. In Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022; 2022; Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848653/lang--es/index.htm. p. 4.
 27. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet].; 2016 [citado 8 de noviembre 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
 28. Organismo Panamericano de la Salud. Boletín Desastres N.131.- La salud mental de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19. [Internet].; 2022 [citado 30 octubre 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/boletin-desastres-n131-salud-mental-trabajadores-sanitarios-durante-pandemia-covid-19>.
 29. Organización Mundial de la Salud. Alocución de apertura del Director General de la OMS en el panel sobre salud mental en el trabajo celebrado en el marco del Foro Económico Mundial - 18 de enero de 2023. [Internet].; 2023 [citado 27 noviembre 2023. Disponible en:

<https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mental-health-at-work-panel--world-economic-forum---18-january-2023>.

30. Dahab J, Rivadeneira C. El modelo socio cognitivo y transaccional de Lazarus y Folkma. <https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>. 2010 marzo; 1(18:1-6). DOI: <https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>.
31. Lecca R. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales. [Trabajo académico de segunda especialidad]. Lima: Universidad de San Martín de Porres, Lima; 2021. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8948>.
32. Organización Internacional del Trabajo. Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿En qué punto nos encontramos? [Internet].; 2022 [citado 30 agosto 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_876335/lang--es/index.htm.
33. Organización Panamericana de la Salud. La salud mental debe ocupar un lugar prioritario en la agenda política tras la pandemia de COVID-19: Nuevo informe de la OPS. [Internet].; 2023 [citado 2023 noviembre 2]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/9-6-2023-salud-mental-debe-ocupar-lugar-prioritario-agenda-politica-tras-pandemia-covid-19>.
34. Castillo J, Vilchez M. Riesgos laborales y su relación con enfermedades ocupacionales en el personal de enfermería de sala de operaciones del hospital de apoyo San Miguel; Ayacucho - 2020. [Título de especialidad]. Callao: Universidad Nacional del Callao, Ayacucho; 2021. URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6658>.
35. Rojas Alexa y Rubio Rocío. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento para enfermería. Revista Electrónica de Portales Médicos. 2018. junio; 1(1). URL: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-laboral-y-estrategias-de-afrontamiento-para-enfermeria/#:~:text=Delegar%20tareas.%20Distribuir%20la%20carga%20de%20trabajo.%20Evaluar,de%20trabajo%20y%20tratar%20de%20llegar%20a%20acuerdos>.
36. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.; 2019.

37. Avila R. Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. 1st ed. Lima: Ediciones R.A.; 2016.
38. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 2019 junio; 30(1: 36-49). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>.
39. Ramos A. Alcances de la Investigación. *Revista Ciencia América*. 2020 diciembre 9(3). DOI: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>.
40. Ariás J. Proyecto de tesis para la elaboración. 1st ed. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú ú N° 2020-05577; 2020.
41. Guevara A, Verdesoto E, Castro E. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 2020 septiembre4(3). DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173).
42. Méndez J, Botero A. Estrés y Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 2019 junio; 58(4: 501-512). URI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022>.
43. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral: ILO. [Internet].; 2016 [citado 10 noviembre 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf.
44. Ccasani M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017 [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. [fecha de acceso el 12 de julio del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11867>.
45. Universidad Privada Norbert Wiener. Guía para la elaboración de la tesis. Enfoque cuantitativo. 10377680004th ed. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener S. A.; 2022.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores de riesgo psicosociales y su relación con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024

PROBLEMA	OBEJTIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Riesgo Psicosociales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Exigencias Psicológicas Control sobre el trabajo Apoyo social Compensaciones del trabajo <p>VARIABLE 2</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reacciones físicas Reacciones emocionales Reacciones cognitivas Reacciones conductuales 	<p>Método:</p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño:</p> <p>Observacional, correlacional, transversal</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población:</p> <p>Enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Lima</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico 	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en enfermería del área de 	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Hli: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión exigencias psicológicas con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.</p>		

de un Hospital de Lima, 2024?	Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.	H2i: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión control sobre el trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión control sobre el trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión control sobre el trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024. 	H3i: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión apoyo social con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024. 	H4i: Existe relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones del trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones del trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación de los factores de riesgos psicosociales en su dimensión compensaciones del trabajo con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024. 	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información importante y específica sobre los factores de riesgo psicosocial que Ud., puede percibir en el centro quirúrgico de su institución. Recuerde sus respuestas son totalmente anónimas, se solicita sinceridad en ellas. Agradecemos la información brindada, ante cualquier duda estamos para resolverlas.

Datos generales:

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: años

Conteste teniendo presente la siguiente escala.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DETALLE	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Exigencias Psicológicas						
01	Tu trabajo requiere atención constante					
02	En su trabajo hay momentos que debe tomar decisiones difíciles					
03	En el área en que labora hay momentos en que le producen desgaste emocional					
04	En su área de trabajo ha tenido momentos en que debe restringir sus emociones sin poder expresarlas					
05	Generalmente puede realizar su trabajo con tranquilidad y cumplir todas sus actividades al final del día					
Dimensión 2: Control sobre el Trabajo						
06	Tiene usted control sobre la cantidad de trabajo o actividades que se le asignan					
07	Las tareas extras que le asignan los considera importantes					
08	El trabajo que realiza actualmente le brinda la oportunidad de aprender nuevas experiencias en su carrera					
09	El trabajo que realiza le da algunos momentos para conversar con sus compañeras					

10	El hospital en que usted trabaja lo considera como una institución de gran importancia					
Dimensión 3: Apoyo Social						
11	Usted se siente seguro(a) y sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad					
12	Las tareas o actividades que le mandan a realizar, cree usted que se debería de hacerse de otra manera					
13	En momentos de dificultades laborales suele recibir apoyo y ayuda de sus jefe o superior inmediato					
14	Usted ha percibido que en el trabajo las compañeras se ayudan entre ellas					
15	Usted ha percibido que sus jefes inmediatos suelen resolver bien los conflictos dentro del área de trabajo (entre compañeros, falta de materiales, quejas o demanda por parte de los trabajadores).					
Dimensión 4: Compensación del Trabajo						
16	Se ha sentido preocupado(a) por la inestabilidad laboral, es decir suele tener miedo a que la despidan o no le renueven el contrato					
17	Ha tenido últimamente preocupación por si le cambian las tareas contra su voluntad					
18	Ha recibido en este hospital el reconocimiento que se merece por parte de sus superiores					

Cuestionario Estrés Laboral

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información importante y específica sobre el estrés laboral que Ud., puede percibir en el centro quirúrgico de su institución. Recuerde sus respuestas son totalmente anónimas, se solicita sinceridad en ellas. Agradecemos la información brindada, ante cualquier duda estamos para resolverlas.

Conteste teniendo presente la siguiente escala.

Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DETALLE	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reacciones Físicas						
01	Siente que esta fatigado en su jornada laboral					
02	Sufre de dolor de espalda y cuello					
03	Sufre dolores de cabeza					
04	Presenta sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral					
05	Sufre de insomnio o dificultad para conciliar el sueño					
Dimensión 2: Reacciones Emocionales						
06	Usted al realizar una tarea determinada permanece inquieta(o)					
07	Sufre de decaimiento continuamente					
08	Sufre de ansiedad					
09	Sufre de preocupación constante					
10	Siente que se ha vuelto mal humorado					
11	Siente que ha perdido la empatía					
12	En el desempeño diario se aburre					
13	Se siente desganado					
14	Sufre de irritabilidad ante cualquier situación					
15	Siente que es pesimista					
Dimensión 3: Reacciones Cognitivas						
16	Siente que no puede asumir responsabilidades					
17	Siente que nadie le toma en consideración cuando dice algo					

18	Sufre de olvidos constantemente					
19	Tiene dificultad para concentrarse					
20	Tiene dificultad para comunicarse con los demás					
21	Tiene dificultades para resolver problemas					
22	Tiene dificultad para tomar decisiones					
Dimensión 4: Reacciones Conductuales						
23	Sufre intranquilidad motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado)					
24	Sufre de algunas manías (rascarse o tocarse las manos a cada rato)					
25	Tiene excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito					
26	Tiene reacciones agresivas					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTUGACION

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Alarcón Cordova, Midori Keiko

Título: Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en el estudio llamado “Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener Midori Alarcón. El propósito del estudio es analizar la relación de los factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés laboral en enfermería del área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2024. Su ejecución ayudara a conocer los puntos críticos en las variables evaluadas.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Entrevista dirigida por el investigador, donde se le explicará los pasos a seguir.
- Proporcionará datos generales de manera anónima, sin ningún dato personal como nombres, DNI, dirección, etc.
- Responderá las preguntas que se le realiza con toda sinceridad.
- La información otorgada solo es con fines del estudio, no serán empleados para otros fines ni lucro alguno.

La entrevista durara en promedio 10 a 15 minutos. Los resultados de las respuestas serán almacenados respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no cuenta con riesgos perjudiciales para su salud.

Beneficios

Usted se beneficiará.

Costos e incentivos

Usted no deberá nada por su participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económicos ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la entrevista, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprende qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo ya haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Informe de Originalidad

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	2%
2	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2024-02-13 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	2%
4	Submitted on 1692323012571 Submitted works	2%
5	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-12-23 Submitted works	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2024-03-22 Submitted works	<1%