



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO**

**Trabajo Académico**

Factores laborales y estrés del personal de salud de centro quirúrgico del  
Hospital Loayza, Lima, 2025

**Para optar el Título de  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

**Presentado por:**

**Autora:** Torres Orbegoso, Evelyn Vanesa

**Asesor:** Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>

**Lima – Perú**

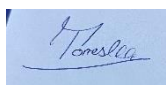
**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo,.....Torres Orbegoso Evelyn Vanesa .....  
 egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **FACTORES LABORALES Y ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL LOAYZA, LIMA, 2025** Asesorado por el docente: .....  
 Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban DNI ...42114088  
 ORCID...<https://orcid.org/0000-0002-8886-8618> tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código OID: 14912:541868132 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

Nombres y apellidos del Egresado Evelyn Vanesa Torres Orbegoso  
 DNI: 42986684 .....

Firma



Nombres y apellidos del Asesor Mg. Rojas Trujillo Juan Esteban  
 DNI:42114088 .....

Lima,19...de.....Diciembre..... de.....2025.....

## **DEDICATORIA**

A mis seres queridos por su constante apoyo. y confiar en mí, a mi hijo por ser siempre mi motor y mi motivo, por comprender y entender mi trabajo y sobre todo por amar a su madre tal y como soy.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios padre por continuar protegiéndome y cuidándome para poder cumplir con mis proyectos trazados, a mi universidad por recibirme; a mi familia, por ser mi fortaleza en este periodo de tiempo que empecé y concluí mis estudios de forma satisfactoria.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulacion del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas especificos.....	4
1.3. Objetivos de la investigacion.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos especificos.....	4
1.4. Justificacion de la investigación.....	4
1.4.1. Justificación teórica.....	4
1.4.2. Justificación metodológica.....	5
1.4.3. Justificacion practica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Poblacion o unidad de análisis.....	6
<b>2. MARCO TEORICO.....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases Teóricas.....	11
2.3. Formulación de la Hipótesis.....	24
2.3.1. Hipótesis General.....	24
2.3.2. Hipótesis especificas.....	24
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>25</b>

3.1. Métodos de Investigación .....	25
3.2. Enfoque de Investigación.....	25
3.3. Tipo de Investigación.....	25
3.4. Diseño de la Investigación .....	25
3.5. Población, muestra y muestreo .....	26
3.6. Variables y operacionalización .....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnicas .....	28
3.7.2. Descripción de los instrumentos .....	28
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos.....	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de Actividades.....	32
4.2. Presupuesto .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS. ....	42
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	42
ANEXO 02: Instrumentos .....	43
ANEXO 3: Consentimiento informado.....	48

## RESUMEN

**Objetivo:** Evaluar cómo los factores laborales inciden en el estrés de expertos sanitarios que trabajan en centro quirúrgico en un hospital de Lima. **Métodos y materiales:** Formación aplicada, método cuantitativo, enfoque observacional, nivel de correlación descriptivo y corte transversal. La población está compuesta por 60 expertos en salud, con una muestra de 60 participantes iguales, a los que se les aplicarán dos instrumentos a través de la encuesta. En este sentido, el cuestionario que evaluará los factores laborales propone 37 puntos y abarca tres dimensiones, tales como los aspectos individuales, el aspecto físico del servicio y la presión y demanda organizacional.

Por otra parte, el cuestionario de nivel de estrés incluye 12 ítems y cubre tres dimensiones: la dimensión comportamental, la psíquica y la fisiológica. Además, se destaca que estos instrumentos poseen una validez y confiabilidad adecuadas. Finalmente, se menciona que, para correlacionar las variables, el parámetro Alfa de Cronbach será empleado en el análisis de la informática.

**Términos clave:** Estrés Laboral, condiciones de trabajo, personal de salud, centros quirúrgicos.

## ABSTRACT

**Objective:** To evaluate how work-related factors affect the stress of healthcare professionals working in a surgical center at a hospital in Lima. **Methods and materials:** Applied training, quantitative method, observational approach, descriptive correlation level and transversal. The population consists of 60 healthcare professionals, with a sample of 60 equal participants, to whom two survey instruments Will be administered. The questionarie assessing work-related factors proposes 37 items and covers three dimensions: individual aspects, the physical aspecto of the service, and organizational pressure and demand.

Futthermore, the stress level questionnaire includes 12 items and covers three dimensions: behavioral, psychological, and physiological. Furthermore, it is emphasized that these instruments are reliable and valid. Finally, reference is made to Cronbach's Alpha coefficient Will be used to correlate the variables in the data analysis.

**Keywords:** Occupational stress, working conditions, health personnel, surgical centers.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Según la Organización Mundial de la Salud OMS, el estrés se define como un estado de preocupación o tensión mental ante una situación difícil, y expresa la respuesta humana frente a retos o amenazas, lo que determina el efecto en el bienestar personal, laboral y profesional a lo largo de la vida. A escala global, En el ámbito del trabajo, la OMS informó en 2024 que la depresión y la ansiedad generan cada año cerca de 12 mil millones de días laborales perdidos, con un costo aproximado de 1 billón de dólares estadounidenses por pérdida de productividad; Además señaló que alrededor de 15% de las personas en edad laboral vive con un trastorno mental en algún momento, lo que refuerza la necesidad de abordar los factores laborales que se asocian con estrés en el personal de salud (1).

En segundo lugar, la evidencia reciente en salud ocupacional sigue reportando que el estrés laboral y los riesgos psicosociales se asocian con 50% a 60% de los días de trabajo perdidos, en 2022, la OIT pidieron medidas concretas para proteger la salud mental en el trabajo, con énfasis en cargas laborales elevadas y conductas negativas como el acoso; en Japón, el informe nacional de 2024 sobre karoshi registró 883 reconocimientos de trastornos mentales atribuidos al sobretrabajo y reportó 1,636 horas anuales por trabajador (2).

En contraste, en la región americana, los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias se asocian con una parte importante de la carga de enfermedad por discapacidad y muerte prematura, y además elevan el riesgo de presentar otras afecciones de salud, en 2025, la Organización Panamericana de la Salud OPS estimó que 160 millones de personas viven con condiciones de salud mental en la región, y que en 2019 estas condiciones, junto con los trastornos por consumo de sustancias y los neurológicos, se vincularon con 650 000 muertes; también se registraron más de 100 000 muertes por suicidio (3).

En América del Norte, la proporción de adultos con trastorno mental grave se ubica alrededor de 6,0% en Estados Unidos durante 2022, lo que confirma una carga importante en la población en edad de trabajar; en acceso a atención, en adultos con trastornos afectivos, de ansiedad y por consumo de sustancias de gravedad moderada a severa, la brecha mediana de tratamiento es 47,2% en América del Norte y 77,9% en América Latina y el Caribe; además, una revisión publicada en 2025 describe una brecha continental de 71,2% y el valor más alto en Mesoamérica con 77,4% (4).

Los factores sociales laborales y el estrés mental se intensifican como elementos de riesgos laborales que impactan a toda la población económicamente activa. Estos riesgos se presentan en aquellos empleos de alto riesgo y que su salario mensual es inferior al de otros profesionales, siendo estos los menos supervisados (5).

En América Latina y el Caribe persiste un subregistro de las enfermedades profesionales, porque una fracción pequeña llega a diagnosticarse y notificarse en los sistemas formales de vigilancia; la OPS advirtió en 2023 que, pese a la magnitud del problema, en la región solo se reportan entre el 1% y el 5% de las enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que mantiene invisible parte importante de esta carga (6).

En Chile, país que en 2025 bordea los 19,9 millones de habitantes, los problemas de salud mental concentran una parte importante de la carga de enfermedad, se informa que el 23,2% de los años de vida perdidos por discapacidad o muerte (AVISA) se atribuyen a condiciones neuropsiquiátricas, por lo que el país sostiene un enfoque comunitario y refuerza la atención de salud mental en el primer nivel, con acciones que se implementaron en 40 CESFAM y se ampliaron a 80 establecimientos adicionales en 2023, para asegurar continuidad del cuidado y derivación oportuna cuando se requiere atención especializada (7).

En Perú, un estudio epidemiológico del Ministerio de Salud, en 2022 reportó que 57,2% de adultos presentó estrés de moderado a alto, en un contexto marcado por afectación económica y pérdida de empleo durante la pandemia; en la misma investigación, los problemas de sueño se observaron con mayor frecuencia en quienes reportaron contagio o sospecha de enfermedades 64,2% frente a quienes no lo reportaron (50,5%); además, en 2025 se advirtió que el descanso inadecuado se asocia con mayor afectación de la salud mental en el país (8).

En Huánuco, la ENDES 2024 reportó que 48,5% de mujeres alguna vez unidas declaró haber vivido violencia por parte del esposo o compañero, un contexto que incrementa la demanda de atención en salud mental en la región, en esa línea, en 2025 la DIRESA Huánuco informó un incremento de 20% en los problemas y trastornos de salud mental atendidos durante el último año, y reportó 164 intentos de suicidio y cerca de 7 mil casos de depresión, lo que se acompaña de mayor necesidad de tratamiento y abastecimiento de medicamentos (9).

Finalmente, en Lima y Callao, un estudio en 1.823 adultos reportó que el 57,2% presentó estrés de moderado a severo, en un contexto donde el empleo, la economía del hogar, la salud y los conflictos en el entorno familiar y de pareja se vinculan con mayor carga emocional, a ello se suma el entorno urbano como el ruido ambiental se asocia con trastornos del sueño y otros impactos en salud, incluidos problemas de salud mental, y en Lima la Municipalidad Metropolitana aprobó programas de vigilancia y monitoreo de la contaminación sonora para el 2024, lo que sostiene acciones locales para el control de esta exposición (10).

## **1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo influye los factores laborales en el estrés en personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS**

¿Cómo influye los factores laborales en la dimensión aspectos personales en el estrés del personal de la salud?

¿Cómo influye los factores laborales en la dimensión aspecto físico del servicio en el estrés del personal de la salud?

¿Cómo influye los factores laborales en la dimensión presión y exigencia organizacional en el estrés del personal de la salud?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia de los factores laborales en el estrés del personal de la salud.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Determinar la influencia de los factores laborales en su dimensión aspectos personales con el estrés del personal de la salud.

Determinar la influencia de los factores laborales en su dimensión aspecto físico del servicio con el estrés del personal de la salud.

Determinar la influencia de los factores laborales en su dimensión presión y exigencia organizacional con el estrés del personal de la salud.

### **1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

#### **1.4.1. JUSTIFICACION TEORICA**

La justificación de la teoría de esta investigación es que se debe adoptar una perspectiva preventiva, dado que el estrés se percibe como una fatiga mental provocada por el desempeño y demandas más altas a las que el empleado o la persona pueden resistir.

Para mi estudio, recurriremos a dos teóricos de enfermería. La primera es Myra Estrin Levine, quien con su modelo de teoría nos aclara que la salud está determinada por los grupos sociales y que no se reduce solamente a la ausencia de enfermedades. La segunda es Johnson, con su modelo conductual que fomenta un "funcionamiento eficiente y efectivo en el paciente para prevenir la enfermedad". Estos dos teóricos están más vinculados con mi problema de investigación.

La importancia de saber que el estrés que se da dentro del área quirúrgica específicamente en sala de operaciones y que se debe a los agentes estresores en el trabajo y que de alguna forma el afrontamiento o las estrategias en el manejo del estrés conllevan a un aporte como guía para resolver conflictos siendo parte del conocimiento la investigación actual.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La justificación de la metodología de esta investigación será a través de un enfoque cuantitativo, donde se usará instrumentos de investigación validado por juicio de expertos lo cual nos permitirá identificar las dimensiones dentro de los factores laborales y cómo influyen en el estrés dada en frecuencias y porcentajes con su respectiva interpretación.

#### **1.4.3. JUSTIFICACION PRACTICA**

La justificación práctica de esta investigación es de mucha importancia porque permitirá identificar aquellos factores laborales que van a influir en el estrés del profesional de la salud y como puede repercutir en su desempeño afectando así la calidad de vida de la persona tanto en el ámbito profesional como en el ámbito personal.

### **1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACION**

#### **1.5.1. TEMPORAL**

El presente proyecto investigativo será efectuado en el trimestre final del presente año 2024.

### **1.5.2. ESPACIAL**

Los datos serán recolectados en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, que se sitúa en la avenida Alfonso Ugarte 848, Lima 15082, perteneciente al departamento de Lima. Institución administrada por el Ministerio de Salud del Perú.

### **1.5.3. POBLACION O UNIDAD DE ANALISIS**

Los trabajadores que laboran en el centro quirúrgico y la sala de operaciones del hospital Nacional arzobispo Loayza, incluyendo a los licenciados (as), personal técnico y profesionales de la salud.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. ANTECEDENTES**

#### **2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Malavé Prudente (11), en Ecuador en el 2023, su estudio tuvo como objetivo “Determinar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia del hospital del Día Mariana de Jesús”. Metodología: fue un diseño que es transversal y descriptivo; la muestra fue de 15 enfermeras. Los resultados revelaron que el estrés laboral afecta al 53% de los trabajadores, quienes no tienen el equipo y los materiales requeridos para la carga laboral. El 54% de las profesionales de enfermería reportan un alto nivel de estrés laboral, y el 47% indica que su jornada se prolonga más allá de las nueve horas diarias. Se concluye que el estrés en el trabajo del personal de enfermería tiene una relación significativa y positiva con el sitio laboral, la carga de trabajo y las exigencias laborales.

Calderón Izaguirre ET.AL. (12), en Cuba en el 2021, su estudio tuvo como objetivo “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”. Metodología: descriptiva-correlacional, tuvo una muestra de 70 enfermeras. Sus hallazgos evidenciaron la predominancia de las participantes del sexo femenino, con el 41,42 % y son mayores de 50 años y el 60 % trabajadoras contratadas. El 47,14 % llevaba más de dos décadas trabajando. Los elementos laborales vinculados al estrés estuvieron presentes en 52,85% de los casos, incluyendo Factores del medio ambiente tales como la temperatura deficiente (67,0%), y estructurales como un ambiente laboral insalubre (64,30%) y una excesiva carga de trabajo (78,60%). En lo que respecta a los elementos de tensión, exigencia y contenido del trabajo, se puede observar un ritmo de trabajo demandante (54,30%) y una vigilancia excesiva y vigilancia de las labores (74,30%). En conclusión:

Apenas se determina una correlación notable entre las variables relacionadas con el trabajo, tales como la tensión, las exigencias y el contenido del mismo, y el nivel de ansiedad de las trabajadoras de salud.

Hormaza Cadena ET.AL. (13), en Colombia en el 2021, su estudio tuvo como objetivo “Identificar los factores laborales determinantes en el nivel de estrés laboral de los trabajadores del área asistencial del servicio de urgencias de la E.S.E Centro Hospital Luis Antonio Montero”. Metodología: se realizó un análisis correlacional, con una población de muestreo de 30 personas entre hombres y mujeres. Los resultados: encontramos una prevalencia elevada de estrés en los empleados, que están muy marcados y presentan niveles altísimos de estrés con un 86%. Conclusión: Los factores son predominantes en el estrés de los empleados; no obstante, no influyen de manera relevante en los resultados del análisis del rendimiento laboral aplicado al personal sanitario. En contraposición, tanto el rendimiento laboral como la conducta se encuentran en un nivel sobresaliente.

Astrês Fernandes ET.AL. (14), en Cuba en el 2021, su estudio tuvo como objetivo “Evaluar la prevalencia de los factores laborales y estrés por parte de profesionales de la salud en los Centros de Atención de salud”. Metodología: Estudio transversal analítico, la población fue 161 trabajadores de la salud activos. Resultados: Se notó una repetición de estresores laborales: las condiciones en el trabajo (5,80 %), la insatisfacción con el trabajo (2,90 %), los problemas para relacionarse (1,40 %) y la productividad en aumento (1,60 %). Conclusiones: El hecho de que las condiciones de trabajo estresantes y poco saludables sean prevalentes entre los elementos que contribuyen al estrés en personales sanitarios pone de relieve la vulnerabilidad de estos trabajadores con respecto a las condiciones cotidianas del empleo.

Mazacon Altamirano (15), en Ecuador en el 2022, su estudio tuvo como objetivo “Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro”. Metodología: fue descriptivo correlacional, tipo transversal. La población fue el personal de enfermería 216 colaboradores. Resultados: Se encontró que las personas que tienen más problemas son las mujeres de entre 30 y 39 años, quienes se estresan de manera continua y con mayor frecuencia. Por otro lado, los licenciados y aquellos con una antigüedad laboral de 11 a 15 años sufren menos estrés. Conclusión: Con el objetivo de crear un entorno grato para los empleados de la organización, se llevaron a cabo estrategias de control, sensibilización, compromiso y calidad laboral.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Cruz et al. (16), en Huánuco en el 2022, su estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre factores laborales y el estrés del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico”. Metodología: El estudio fue de nivel descriptivo relacional, cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 36 expertos en salud. Resultados: Se descubrió que el 52.8% (19) de los sujetos experimentaban estrés medio y percibían factores laborales desfavorables, mientras que el 19.4% (7) sentía estrés bajo y percibía factores laborales favorables. Conclusión: Los elementos laborales no afectan el estrés que experimenta el personal de salud del Centro Quirúrgico.

Cabieses et al. (17) en Lima en 2022, su estudio con el objetivo “determinar la sintomatología y los niveles de ansiedad y estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud” en 60 profesionales de un centro de salud, con estudio transversal descriptivo, enfoque cuantitativo y encuesta, aplicando IDARE para ansiedad y escala OIT OMS para estrés. Reportaron ansiedad leve como rasgo en 52% y como estado en 60%, sin niveles moderados

ni altos. Hallaron 90% de estrés bajo y 10% de estrés medio, sin niveles altos y sin asociación descriptiva entre estrés laboral y ansiedad estado rasgo. Concluyeron que existe presencia leve o baja de ansiedad y estrés laboral, y plantearon intervención preventiva ante el riesgo en futuros contextos.

Bolívar et al. (18), en Puno en el 2022, su estudio tuvo como objetivo “Determinar los factores laborales asociados al nivel de estrés de los profesionales de enfermería del Hospital San Martín de Porres Macusani”. Metodología: con un diseño transversal no experimental, descriptivo y correlacional de tipo cuantitativo, trabajando con un conjunto de 60 trabajadores de enfermería, empleando el mecanismo de la encuesta y administrando el Test de estrés, el cuestionario y la encuesta sobre factores laborales que han sido correctamente validados. Se determinó que los factores relacionados con el trabajo tienen una asociación importante en términos del nivel de estrés de los enfermeros del Hospital San Martín.

Trujillo y Quispe (19) en Callao en 2021, tuvieron como objetivo “determinar el nivel de estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton”. Aplicaron un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con 50 enfermeras, mediante encuesta virtual y el Maslach Burnout Inventory en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Reportaron estrés global severo en 48% (n=24), moderado en 42% (n=21) y leve en 10% (n=5), y por dimensiones predominó el nivel moderado en despersonalización 60% (n=30), agotamiento emocional 52% (n=26) y realización personal 40% (n=21). Concluyendo que el estrés laboral estuvo presente en distintos niveles, predominando el estrés severo, seguido del moderado y, en menor proporción, el leve.

Núñez (20), en Lima en el 2021, su estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora”. Metodología: Este estudio es de naturaleza cuantitativa, con un diseño transversal y relacional descriptivo. Los 60 especialistas en Enfermería constituyen la colectividad y la muestra representativa. Para la recolección de información de ambos factores, se empleará el procedimiento de la encuesta. Además, se utilizará el Inventario de Burnout de Maslach, que comprende 22 elementos agrupados en tres categorías: desgaste emocional, desidentidad y realización personal. Los informes serán sometidos a un análisis estadístico mediante el uso del indicador de Pearson, y serán exhibidos mediante diagramas y tablas de barras.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. PRIMERA VARIABLE: FACTORES LABORALES**

#### **Factor laboral**

Es cualquier componente del día que implica una capacidad humana y que demanda un esfuerzo tanto físico como mental, y que el resultado de tal actividad incidirá en la productividad, generando un crecimiento recíproco (21).

#### **2.2.2. Teorías de los factores laborales**

*Modelo de conservación myra estrin levine.*

La salud, de acuerdo con Myra Estrin Levine, se define desde una perspectiva social. Es claro en su enfoque que los colectivos sociales determinan la salud y no se limita a la falta de enfermedades. Presenta al sujeto de manera completa y como el núcleo de las tareas de enfermería.

Sostiene que el rol de los profesionales de enfermería es ayudar a la persona para que se proteja de que cada uno de sus componentes funcione de manera óptima. Esto se conseguirá a través de la observancia de cuatro principios fundamentales, a saber: Mantenimiento de la Energía Personal; Conservación de la Integridad Física; Conservación de la Integridad Personal; Conservación de la Integridad en el ámbito social (22).

### **Factores del nivel operativo**

En el nivel operativo funcionan elementos que tienen un impacto físico, aunque no podamos identificarlo de manera directa, como los microorganismos. En el plano conceptual, el ambiente está constituido por patrones culturales, se caracteriza por una vida espiritual y se percibe afectado por los signos del lenguaje, la historia y el pensamiento. Existen cuatro niveles de integración, que conserva la meta y ayuda a la persona a mantener su integridad o completitud. Se refiere a la batalla o evasión, reacción inflamatoria, reacción ante el estrés y respuesta perceptiva.

**Respuesta al Estrés.** Selye manifestó que el síndrome de respuesta al estrés frente a las distintas variaciones predecibles del cuerpo que se producen de manera inespecífica. El cansancio y los tejidos registran el deterioro vital y muestran las reacciones hormonales a largo plazo, frente a vivencias que llevan a transformaciones estructurales. Se distingue por ser cambiante y siendo afectado en la manera en que los pacientes manifiestan su opinión (23).

### **2.2.3. Desarrollo histórico de los factores relacionados con el trabajo.**

Durante la historia, se han visto transformaciones desde la época del hombre primitivo. En la prehistoria, el ser humano aprendió a sobrevivir en su entorno, como una respuesta natural o la aspiración de mantenerse vivo, siempre atento a preservar su vida, ante cambios climáticos, accidentes que pudieran afectar algún órgano esencial y hasta la muerte (24).

Mesopotamia, fue una sociedad progresista para su tiempo, se introdujo la innovación agraria, la comercialización en función del trabajo que realizaban. Exploraron la producción del vidrio, lo que evidencia las circunstancias en las que operaban, tales como térmicas, mecánicas y radiaciones.

En el Egipto antiguo, en la época del reinado de Ramsés II, se cita que proporcionaba las mejores condiciones laborales a cambio de que le edificaran su estatua y lo hicieran con satisfacción, mostraba una tendencia a protegerse de riesgos en el trabajo y accidentes (25).

### **2.2.3.1. Principales autores y precursores de los conceptos**

A lo largo de la historia, los elementos laborales han experimentado una evolución. Adoptando una mayor representatividad, dado que durante años se redujo considerando al empleado como un ser inferior al que solo le correspondía trabajar sin quejarse o reclamar si experimentaba algún tipo de daño personal.

Por lo tanto, la meta del empleador era lograr en el menor tiempo posible la finalización del trabajo, sin tener en cuenta la vida del empleado (26).

Años atrás, durante la fase de la insurrección en Francia en 1789, surgieron diversas agrupaciones en defensa del trabajador, de manera que se le reconocieran sus responsabilidades y derechos. Los estatutos de las fases de la democracia postguerra van a generar suposiciones secundarias acerca de lo que representa la salud profesional, iniciando con la declaración del empleado respecto a su integridad a nivel mundial. La salud laboral como derecho legítimo de los empleados no es el resultado de la medicina laboral o la psicología laboral. En cambio, si el empleado se encuentra expuesto a situaciones que puedan poner en riesgo su bienestar físico, se debe respetar su derecho y así minimizar el retraso en el avance del trabajador en el entorno de trabajo (27).

#### **2.2.4. Factores laborales en la atención de salud**

En la era moderna surge la demanda de adquirir un nuevo medio de transporte, lo que impulsa el interés por obtener progresos tecnológicos que conducen a la construcción de las vías ferroviarias desde Liverpool hasta Manchester. De esta manera, se crea un medio de transporte seguro y se eliminan los canales de navegación. Esto implica una evolución de la comunicación que se originó inicialmente en Inglaterra para luego extenderse a nivel global.

Como consecuencia de los progresos tecnológicos y las condiciones de trabajo más adversas, los problemas laborales se intensifican. En 1736, se establecieron algunas regulaciones de salud como la utilización de letrinas y modificaciones graduales en los puestos laborales. En aquel entonces se discutían las enfermedades derivadas del trabajo. En 1802 se establece la legislación acerca de la moral y la salud de los aprendices, donde se detallan las horas de trabajo, los requisitos de higiene mínima y la formación del trabajador.

En 1833, la ley se aplicó a las fábricas de Inglaterra, iniciando así iniciativas parecidas en varios países europeos que fueron impulsando investigaciones en el área de la seguridad y la implementación de un servicio de salud en las fábricas (28).

##### **2.2.4.1. Concepción sobre los elementos laborales en la asistencia sanitaria.**

El término factor laboral se define como aquella probabilidad presente en el entorno laboral que genera un conjunto de alteraciones funcionales y químicas, resultando en procesos anormales en el estado normal del organismo.

Actualmente nos encontramos en situaciones de riesgo cuando nos desempeñamos en entornos que no respetan una normativa vigente, las relaciones interpersonales inadecuadas, la ausencia de estímulo financiero, la organización de los horarios laborales y, en numerosas situaciones, trabajar en dos centros de salud incrementa los factores desencadenantes (29).

#### **2.2.4.2. Características de los factores laborales en la atención en salud.**

Se refiere a aquellas características que pueden implicar acciones perjudiciales en los trabajadores de la salud, considerando el padecimiento como un segmento dentro del estado del ser humano, dado que está siempre relacionado con todo lo que es dañino, ya sea químico, físico o ambiental (30).

#### **2.2.4.3. Modelos de los factores laborales en la atención en salud.**

##### **Jornal de Labores**

Se define como trabajo de 8 horas seguidas durante los 7 días de la semana, conforme a lo establecido en la ley laboral y acordado por las partes involucradas, el empleado y el empleador, con un proceso de horas contabilizadas en un horario de entrada y salida del turno (31).

##### **Horas extraordinarias**

Se refiere a las que se llevan a cabo tras el jornal de 8 horas laboradas, siendo un monto que excede el jornal normalmente trabajado. Se abonan en porcentajes del 25% durante las primeras dos horas y del 35% tras la tercera hora de trabajo (32).

#### **2.2.4.4. Instrumentos para medir y evaluar los factores laborales en la atención en salud.**

Instrumento: se usará un cuestionario para la recolección de datos sobre el estudio en mención.

El instrumento fue desarrollado con base en el marco teórico, teniendo en cuenta los parámetros y aspectos de la ejecución. El cuestionario tiene un conjunto de 37 preguntas con rango Likert. Si la circunstancia no genera resultados, se dará un 1 en la valoración. estrés, 2 si es bajo, 3 si es moderado, 4 si es elevado estrés a la situación. Finalmente, se sumará los puntos, que será comparado con la evaluación siguiente:

En cuanto a los elementos personales, si la calificación oscila entre 1 y 4, no genera tensión; si se encuentra entre 5 y 8, genera una baja cantidad de estrés; si está entre 9 y 12, es un generador medio de estrés; mientras que, si está entre 13 y 16, se considera que produce un alto nivel de estrés.

En la parte física de la prestación, si la calificación es de 1 a 7, no hay estrés; si es de 8 a 14, el estrés es reducido; si es de 15 a 21, el estrés es moderado; y si está entre 22 y 28, se estima que hay un elevado grado de estrés.

En la parte de tensión y exigencia, si la calificación es de 1 a 26, no causa estrés; de 27 a 52, causa un reducido grado de estrés; de 53 a 78, causa un grado moderado de estrés; y de 79 a 104, causa un elevado grado de estrés (33).

#### **2.2.4.5. Dimensiones de los factores laborales en la atención en salud.**

##### **a) Aspectos Personales**

Indicadores: Situación de trabajo del empleado: duración de la prestación de labores, salario recibido, jornadas de reposo.

##### **b) Aspecto físico del servicio**

Indicadores: organización tangible del servicio, espacio físico limitado del servicio, injerencia del ruido en las tareas, luz insuficiente, condiciones térmicas de la prestación del servicio, peligros de incidentes laborales y existencia de aparatos y/o redes que dificulten el tránsito.

##### **c) Presión y Exigencia Organizacional**

Indicadores: falta de profesionales de enfermería en la zona, necesidad desmesurada de pacientes, tareas simultáneas, asignación de jornadas, formación en el transcurso del turno,

seguridad en la operación de equipos costosos y tecnológicos, incumplimiento de las responsabilidades por parte del grupo laboral, vínculos sociales entre los directivos (líderes de servicios, directores y responsables) y los subordinados, vínculos interpersonales entre los empleados del propio servicio, adopción de determinaciones, carencias y provisiones para usar en el procedimiento quirúrgico y la condición crítica o vulnerable del enfermo (34).

### **2.2.1. SEGUNDA VARIABLE: NIVEL DE ESTRÉS**

#### **Estrés**

Se conoce como un periodo de enfermedad, no obstante, este indica una resistencia del individuo frente a situaciones amenazantes o de alta exigencia donde se necesite sobrevivir a situaciones conflictivas. Es la reacción del ser humano al enfrentar circunstancias que demandan un mayor enfoque tanto físico como mental. <sup>(35)</sup>

#### **2.2.2. Teorías del estrés**

En 1980, Johnson lanzó "Modelo de sistemas conductuales". Ya plantea en 1968

Una propuesta inicial promueve "una conducta efectiva y eficiente en el paciente para evitar la enfermedad". Su enfoque se fundamentó en el concepto de Florence Nightingale, quien afirmaba que la finalidad de la enfermería es asistir a los seres humanos en lo que respecta a la prevención o restablecimiento de una dolencia o herida.

Al elaborar la teoría del sistema de comportamiento desde una perspectiva filosófica. Johnson afirma que el objetivo de la enfermería es brindar al usuario una conducta eficaz en el transcurso y después de la enfermedad. Utiliza ideas que vienen de otros campos, como la inspiración, el entendimiento social, la tensión emocional, la adaptación y alteración del comportamiento, el mecanismo de cambio y las sensaciones; y se mantiene constante en poner su teoría en práctica dentro del campo de enfermería.

La perspectiva de Johnson considera al individuo como un sistema de conducta compuesto por varios subsistemas que se conectan e integran entre sí, un enfoque fundamentado en la ciencia social, la etnohistoria y la ciencia psicológica. De acuerdo con su enfoque, la enfermería concibe al ser humano como un sistema de componentes interrelacionados que operan como una unidad integrada; estos conceptos se adaptaron de la Teoría de Sistemas (36).

### **2.2.3. Evolución histórica sobre el estrés**

En un mundo donde la tendencia en el mercado mundial son los elevados índices de desempleo, la inestabilidad financiera, los conflictos familiares, y la competencia por obtener una posición laboral superior a tus pares, los niveles de estrés que una persona pueda experimentar pueden generar efectos beneficiosos en algunos y perjuicios en otros. <sup>(37)</sup>

### **Clasificación de ocupaciones por orden de estrés**

El estrés que producen los trabajos puede variar en su nivel e intensidad, no es igual el trabajo de un médico cirujano al de un gerente de ventas o un supervisor. Según investigaciones recientes, este estrés se ha clasificado en cuatro categorías que son:

*Empleos activos:* necesita una presión incrementada en términos de rendimiento, dejando un amplio margen para la solución de problemas, generalmente son horarios de largos periodos de trabajo. Ejemplo: médicos, ejecutivos e ingenieros.

*Empleos de poca tensión:* no necesita un gran número de individuos, ofrecen mayor comodidad y espacio para tomar decisiones. Ejemplos: carpinteros, docentes de educación primaria, profesionales en reparaciones.

*Empleos pasivos:* no requieren esfuerzo mental, no se da mucho ámbito para que se pueda aprender y tomar decisiones. Ejemplo: despachadores, verificadores de almacenes, veladores y porteros.

*Empleos de mucha tensión:* producen un alto estrés y escaso margen para la toma de decisiones, poseen horarios extensos, con reglas en procedimientos estrictos, no se concede suficiente descanso ni se reserva tiempo para necesidades individuales. Ejemplo: trabajadores de línea de montaje, meseros, enfermeros, técnicos en enfermería y operadores de teléfono.

De acuerdo con evidencia científica, las personas con trabajos altamente estresantes muestran el mayor índice de enfermedades, dado que el porcentaje de cuadruplicación de enfermedades es superior en individuos con este tipo de trabajo que en otras clases de trabajos (38).

#### **2.2.3.1. Autores y pioneros clave de las ideas sobre el estrés.**

Se refiere a aquellas circunstancias que van a provocar estrés, también conocidas como estresores, Selye lo describió en 1950 como un elemento interno intrínseco en el ser humano. Un estresor puede provocar grandes volúmenes de este elemento, combinándose entre ellos y ejerciendo presión sobre el ser humano de diversas formas (39).

Según el modelo de Copper y Payne existen tres tipos de pilares viables de estrés y son: ambientales, organizacionales e individuales

*Factores ambientales:* Entre estos factores se encuentra la incertidumbre económica, provocada por las variaciones en las políticas del lugar en el que te encuentras, la inseguridad de no tener una dirección clara y la incertidumbre de no saber si podrás continuar trabajando el día siguiente.

Respecto a la incertidumbre política, se puede afirmar que, en naciones desarrolladas como Canadá y algunas regiones de Europa, el cambio de poder se produce de forma estable y gradual, en cambio, en Perú, las transiciones de poder en el gobierno se producen de un instante a otro, causando la pérdida de inversión foránea y generando inestabilidad financiera, lo cual genera estrés en la población.

*Factores Organizacionales:* Dentro de una misma organización pueden existir elementos que generen estrés, por lo que es crucial trabajar en ello y afrontarlo. En relación a las exigencias laborales, si las tareas superan la capacidad laboral del empleado, el nivel de estrés se incrementará. Si añadimos los factores del ruido, la infraestructura y la temperatura, el trabajador experimentará ansiedad de forma constante.

*Factores individuales:* Las experiencias y vivencias personales negativas tienen un impacto directo en la conducta de nuestro trabajo. Tanto los conflictos familiares como las separaciones amorosas, la pérdida de un ser querido, las disputas con los hijos o hermanos son estrés complicados de manejar y que a menudo se reflejan en nuestro trabajo.

Respecto a las dificultades financieras, la ausencia de ingresos salariales que satisfagan los costos de la vivienda y el abono de las deudas o préstamos pueden generar también estrés personal en el empleado, lo que puede provocar un estado de depresión o irritación en su lugar de trabajo (40).

#### **2.2.4. Estrés en la atención de salud**

La Organización Internacional del Trabajo sostiene que los profesionales de salud que cuidan a pacientes con enfermedades infectocontagiosas, se encuentran constantemente bajo un elevado nivel de estrés emocional, lo que los hace susceptibles a padecer algún tipo de trastorno emocional. Los empleos se establecen en función de los conocimientos, habilidades y desempeño del empleado en el campo específico, lo que le permitirá desempeñar múltiples

tareas, necesitando mantener una concentración total frente a las exigencias que implica la profesión (41).

#### 2.2.4.1. Concepto de estrés en la atención en salud.

Es posible afirmar que el estrés es la descompensación entre las demandas externas percibida por la persona y su habilidad para adaptarse a fin de resolver problemas, que implican un agotamiento físico y mental debido a los escasos recursos proporcionados en su labor. Según la OMS, el tipo y el grado de estrés del empleado serán determinantes en su labor resolutive para sobresalir en su trabajo (42).

#### 2.2.4.2. Características del estrés en la atención en salud.

El núcleo renal y el conjunto hipófisis renal reaccionan frente al estrés. Si el estrés persiste tras un periodo específico, el organismo libera glucocorticoides, lo que a su vez causa una disminución de la homeostasis, lo que provoca que esta enfermedad persista y a largo plazo cause la muerte (43).

El modelo de karasek nos indica que los profesionales necesitan obtener respaldo frente al estrés para poder proporcionar un servicio de alta calidad al usuario. En cambio, Carrillo nos indica que la manera en que las enfermeras perciben el estrés se debe a la escasez de apoyo grupal de sus coordinadores, jefes directos o colegas de servicio. El respaldo de otros colegas o el trabajo colaborativo puede producir menos estrés en el profesional, a pesar de tener un exceso de trabajo (44)-

#### **2.2.4.3. Modelos del estrés en la atención en salud.**

Se suele creer que en ciertas situaciones los profesionales consiguen superar aquellos sucesos agotadores, mientras que otros profesionales fallecen en el intento. Y principalmente se debe a las variaciones individuales que van a modificar la manera de enfrentar el estrés, ya sea por los factores estresantes o el estrés que ha experimentado en su vida.

*La percepción:* es como lo recibe una persona y será decisivo para afrontar su quehacer diario.

*La experiencia laboral:* son aquellos individuos que han aprendido a crear habilidades para manejar el estrés, consiguiendo de esta manera adaptarse a las transformaciones.

*El respaldo social:* Relacionarse de manera positiva con tus compañeros de trabajo crea un entorno agradable que, de algún modo, podría contribuir a un incremento en el dinamismo y la serenidad para manejar los estresores.

*Punto de control:* es cómo te perciben los demás respecto al control positivo o negativo del estrés, por lo que las personas con un control interno gestionan su vida de manera más eficiente, sin necesidad de modificar.

*Personalidad tipo A:* rasgo principal en individuos con adicción laboral, asumen responsabilidades que no le pertenecen, poseen agendas saturadas, siempre están estresados e irritados, y al mantenerse constantemente alerta, tienen menos posibilidad de desarrollar cardiopatías o cualquier otro efecto adverso del estrés (45).

#### **2.2.4.4. Instrumentos para valorar el estrés en la atención en salud.**

*Instrumento:* se usará un cuestionario para la recolección de datos sobre el estudio en mención.

Cuestionario “Test de estrés”: con el fin de examinar la tensión, la angustia y la depresión en profesionales de enfermería del área quirúrgica del Hospital, Vásquez L. utilizó este instrumento. Es una encuesta validada por la evaluación de expertos y en función de la prueba Alfa de Cronbach. (0.877)

El instrumento opera de forma eficaz para el logro del propósito del proyecto y, gracias a la validación, mostró una fiabilidad muy alta en 12 ítems. Doce cuestiones estaban

relacionadas con la aparición y la incidencia de dificultades físicas, psicológicas y de comportamiento. Seis opciones de contestación se basan en una métrica de Likert, que comprende: a veces (2 puntos), nunca (1 punto), componente conductual 5 y 6; componente fisiológica 2, 3, 7, 8, 9, 11 y 12; y componente psicológica: 1. (6 unidades). obtener una calificación final que oscila entre los 12 y los 72 puntos. Se compararon los hallazgos de cada profesional con la categoría de evaluación siguiente: aquellos que valoraron entre 12 y 24 como no estresados, entre 25 y 36 como con estrés ligero, entre 37 y 48 como con estrés ligero, y entre 49 y 60 para los hipertensos. Si la puntuación se eleva de 61 a 72, reciben una carta que provoca estrés (46).

#### **2.2.4.5. Dimensiones del estrés en la atención en salud.**

##### **a) Dimensión Psíquica.**

Indicadores: Incapacidad para dormir, percepción de fatiga extrema o desgaste, malestar de cabeza y migrañas.

##### **b) Dimensión física.**

Indicadores: incomodidades del aparato digestivo e indigestiones, respiración prolongada o percepción de asfixia, pérdida del apetito, espasmos musculares, deseos intensos de no levantarse en las mañanas, propensión a comer, fumar o beber en exceso y reducción del deseo sexual.

##### **c) Dimensión comportamental.**

Indicadores: percepción de malestar o pinchazos en diferentes zonas del cuerpo, sudoración o pulsaciones.

## **2.3. Formulación de la Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

H0: No existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en el estrés de los profesionales de la salud.

H1: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en el estrés de los profesionales de la salud.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión aspectos personales con el estrés del personal de la salud.

H2: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión aspecto físico del servicio con el estrés del personal de la salud.

H3: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión presión y exigencia organizacional con el estrés del personal de la salud.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Métodos de Investigación**

La técnica que se utilizará para el estudio siguiente será la hipotético-deductiva. Se refiere de un procedimiento que intenta abordar los variados problemas científicos a través de la generación de hipótesis que se consideran ciertas, sin tener ninguna certeza al respecto (47).

#### **3.2. Enfoque de Investigación**

El estudio puntual utilizará el método cuantitativo, ya que la valoración y estimación de la información es la metodología para alcanzar la objetividad. El procedimiento de adquirir conocimiento consiste en determinar valores medios a partir del estudio de las características de un gran número de personas (48).

#### **3.3. Tipo de Investigación**

Esta investigación utilizará un estudio aplicado, que se fundamenta en el conocimiento generado por la investigación básica y sirve para determinar los problemas que deben abordarse y para definir las estrategias de resolución (49)

#### **3.4. Diseño de la Investigación**

El tipo de estudio que se empleará en el proyecto será observacional. Este método, que es interactivo, consiste en recoger datos a través de la participación del observador en los eventos analizados. Esto posibilita adquirir percepciones sobre la realidad estudiada que sería complicado lograr sin involucrarnos de una manera emotiva (50).

A su vez, el estudio será descriptivo correlacional, ya que, al analizar las conexiones entre componentes en entornos naturales, sin manipular estos factores, logra obtener conclusiones (51).

Y, por último, el corte será transversal, porque el científico no lleva a cabo ninguna intervención, sino que simplemente mide la o los factores en cada sujeto, ya que estima cuán frecuente es una patología o situación en el grupo poblacional analizado (52).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

Estará compuesta por 60 personales de la salud entre técnicos y enfermeros que trabajan en la sección del centro quirúrgico del pabellón 2 en el Hospital arzobispo Loayza – Lima, durante el último semestre del año 2024, se refiere al grupo de individuos o cosas de los que se quiere saber algo durante una investigación (53).

La Muestra al ser una población finita se trabajará con toda la población es una porción o subconjunto del universo o de la población en la que se realizará el estudio (54).

#### **Criterios de Inclusión**

- Participara de manera voluntaria todo aquel personal de salud, firmando su consentimiento informado.
- Participarán empleados de salud que tengan un año o más trabajando en el servicio del centro quirúrgico.
- Participara personal de salud que este bajo el régimen de contratado y nombrado.

#### **Criterios de Exclusión**

- Personal sanitario que esté en reposo médico.
- Personal sanitario que esté de vacaciones durante el lapso de investigación.
- Personal de salud que se encuentre con licencia por maternidad.

### **3.6. Variables y operacionalización**

## CUADRO DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Factores Laborales	Se define como una probabilidad que ocurre en el área laboral y que genera un conjunto de alteraciones químicas y funcionales, las cuales derivan en procesos anormales en el estado normal del cuerpo.	Teniendo en cuenta el marco conceptual y sus referentes, se creó los indicadores y las medidas de la operacionalización. El cuestionario, compuesto por aproximadamente 37 elementos en total y que utiliza la métrica de Likert.	Aspectos Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Situación de trabajo del empleado.</li> <li>▪ duración de la prestación de labores.</li> <li>▪ Salario recibido</li> <li>▪ Jornadas de reposo.</li> </ul>	Cuantitativa: ordinal	<p>(0) No genera estrés</p> <p>(1) poco estresante</p> <p>(2) medianamente estresante</p> <p>(3) altamente estresante</p>
			Aspecto físico del Servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización tangible del servicio.</li> <li>▪ Espacio físico limitado del servicio.</li> <li>▪ Injerencia del ruido en las tareas</li> <li>▪ Luz insuficiente.</li> <li>▪ Condiciones térmicas de la prestación del servicio.</li> <li>▪ Peligros de incidentes laborales.</li> <li>▪ Existencia de aparatos y/o redes que dificulten el tránsito.</li> </ul>	Cuantitativa: ordinal	
			Presión y Exigencia Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Falta de profesionales de enfermería en la zona</li> <li>▪ Necesidad desmesurada de pacientes.</li> <li>▪ Tareas simultáneas.</li> <li>▪ Asignación de jornadas.</li> <li>▪ Formación en el transcurso del turno.</li> <li>▪ Seguridad en la operación de equipos costosos y tecnológicos.</li> <li>▪ Incumplimiento de las responsabilidades por parte del grupo laboral.</li> <li>▪ Vínculos sociales entre los directivos, y los subordinados.</li> <li>▪ Vínculos interpersonales entre los empleados del propio servicio.</li> <li>▪ Adopción de determinaciones.</li> <li>▪ Carencias y provisiones para usar en el procedimiento quirúrgico y la condición crítica o vulnerable del enfermo.</li> </ul>	Cuantitativa: ordinal	
Nivel de Estrés	Es la falta de equilibrio entre las exigencias externas que la persona percibe y su capacidad para adaptarse a la resolución de problemas, lo cual implica un desgaste mental y físico debido a los escasos recursos proporcionados en su trabajo.	Es una encuesta validada por la evaluación de expertos y en función de la prueba Alfa de Cronbach. (0.877). La validación mostró una fiabilidad sumamente buena en 12 ítems, por lo que el instrumento funciona correctamente para el propósito del proyecto.	Dimensión Psíquica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incapacidad para dormir.</li> <li>▪ Percepción de fatiga extrema o desgaste</li> <li>▪ Malestar de cabeza y migrañas</li> </ul>	Cuantitativa: ordinal	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(3) pocas veces,</p> <p>(4) algunas veces</p> <p>(5) relativamente frecuente</p> <p>(6) muy frecuente.</p>
			Dimensión Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incomodidades del aparato digestivo e indigestiones.</li> <li>▪ Respiración prolongada o percepción de asfixia</li> <li>▪ Pérdida del apetito.</li> <li>▪ Espasmos musculares.</li> <li>▪ deseos intensos de no levantarse en las mañanas.</li> <li>▪ Propensión para comer, fumar o beber en exceso.</li> <li>▪ Reducción del deseo sexual.</li> </ul>	Cuantitativa: ordinal	
			Dimensión Comportamental	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Percepción de malestar o pinchazos en diferentes zonas del cuerpo.</li> <li>▪ Sudoración o pulsaciones.</li> </ul>	Cuantitativa: ordinal	

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1.1. Técnicas**

Para la variable 1, factores laborales, que tiene como objetivo evaluar todos los factores que impactan al personal sanitario, el método empleado será la encuesta.

Para la segunda variable, que busca evaluar los factores internos y su relación con el día a día del personal sanitario, se empleará la encuesta. Este método de investigación es frecuentemente empleado, porque permite una recopilación y elaboración de datos rápida y eficaz. <sup>(55)</sup>

#### **3.7.1.2. Descripción de los instrumentos**

Para la variable 1, que son los factores laborales, el instrumento será un cuestionario. Es posible caracterizar como el informe que reúne de forma estructurada los parámetros de los elementos que participan en el objetivo del sondeo (56).

El instrumento fue diseñado por la licenciada en enfermería Palacios Navarrete Karla de Jesus y la licenciada en enfermería Díaz Salazar Cinthya Dorelly en el año 2018 quienes validaron su instrumento bajo juicio de expertos. A su vez este instrumento consta de 37 puntos a tratar de las cuales se precisa saber aquellos cambios funcionales identificando las 3 dimensiones que son elementos individuales, el componente físico del servicio y la tensión y demanda institucional.

En la categoría de elementos personales, si la calificación oscila en el rango de 1 y 4, esta categoría no genera estrés. Si está en el rango de 5 a 8, se considera que genera un nivel bajo de estrés; entre 9 y 12, un nivel medio; y entre 13 y 16, un nivel alto que es una fuente de estrés intenso.

En la dimensión de aspecto físico del servicio, se entiende que no es generadora de estrés si la calificación va de 1 a 7; si está entre 8 y 14, genera un nivel bajo de estrés; si oscila

entre 15 y 21, produce estrés a nivel medio y si va de 22 a 28, se considera que produce un alto nivel de estrés.

En cuanto a la dimensión de presión y exigencia, se considera que no produce estrés si la puntuación está entre 1 y 26; si está entre 27 y 52, se caracteriza como productor de estrés reducido si está entre 53 y 78; medio, entre 79 y 104.

Para la segunda variable que es nivel de estrés el instrumento será el cuestionario, el instrumento fue el de escala de estrés desarrollado por Hock en 1988 y fue adaptado por García en España en 1993.

El cuestionario se integra por 12 ítems que abordan la presencia y frecuencia de alteraciones a nivel fisiológico, psíquico y conductual. Según la escala de Likert y en base a las molestias experimentadas, se proponen seis alternativas, con contestaciones que varían entre "nunca" (valor 1) y "con mucha frecuencia" (valor 6). La calificación varía entre 12 y 72 puntos; el grado de estrés crece cuando la calificación se incrementa. La jerarquía es como sigue. 12 a 24: Sin estrés; 25 a 36: Estrés leve; 37 a 48: Estrés moderado; 49 a 60: Estrés alto; 61 a 72: Estrés extremo. Además, se divide en tres categorías: la categoría psíquica, que comprende los ítems 1 y 4. Para la categoría física, los componentes 2, 3, 7, 8, 9, 11 y 12; para la categoría conductual, los elementos 5, 6 y el 10.

### **3.7.1.3. Validación**

La validación del instrumento número 1 factores laborales se validó mediante juicio de expertos que a su vez estuvo conformado por cuatro profesionales con registro de especialista en el tema, quienes dieron su opinión de manera favorable. Así mismo, el instrumento 1 obtuvo como resultado 0.87 que indica que tienen excelente validez y concordancia.

La validación del instrumento número 2 nivel de estrés que fue utilizado para analizar la depresión y la ansiedad en un hospital específico de la ciudad capital, se constituyó un grupo de analistas expertos en el asunto, integrado por dos alumnos de maestría en dirección de servicios sanitarios con trayectoria en la especialidad de estudio en cuestión, quienes dieron su opinión de manera favorable. Así mismo, el instrumento 2 obtuvo como resultado 0.87 que indica que tienen excelente validez y concordancia

#### **3.7.1.4. Confiabilidad**

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para calcular la fiabilidad. Los factores laborales para el cuestionario se establecieron en 0.871 como resultado que demuestra que el instrumento tiene buena confiabilidad.

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para calcular la fiabilidad. Dando como evidencia para el cuestionario nivel de estrés 0.877 que demuestra que el instrumento tiene excelente confiabilidad.

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

El tribunal de ética de la universidad evaluará este estudio, así como el de la institución donde se realizará el estudio para solicitar los permisos pertinentes y de ese modo poder ejecutar el proyecto.

Posteriormente se coordinará con el área de dirección del servicio correspondiente de dicha Institución para que nos puedan brindar las facilidades en cuanto al acceso y participación de sus colaboradores (personal de salud).

Por último, se procede a la aplicación de los dos cuestionarios y la obtención de la información recabada.

### **3.8.1. Plan de Procesamiento de Datos**

Se pedirá un permiso a la institución para llevar a cabo la recopilación de datos del proyecto el mismo que será dirigido al director de dicho nosocomio con el fin de obtener los permisos necesarios y así poder llevar a cabo la investigación.

Luego, se elegirá al personal sanitario considerando los criterios de inclusión y definidos en el estudio, informándoles sobre el propósito del estudio, su objetivo y la forma en que se realizará la participación. Se potenciará la participación voluntaria mediante la autorización de un consentimiento informado. Se comenzará con la aplicación de cuestionarios para valorar los factores de trabajo y el nivel de estrés que afectan a los profesionales sanitarios. Los cuestionarios se llevarán a cabo en un periodo de 20 a 25 minutos alrededor.

### **3.8.2. Análisis e Interpretación de los Datos**

Se agruparán y estructurarán las herramientas requeridas para proceder con el análisis de los datos, para lo cual se asignará códigos a las respuestas de las preguntas y de ese modo poder ingresar los datos a una base de Excel Microsoft Office 2021, luego ser exportado en el programa estadístico SPSS Statistics version 29.0 para su posterior procesamiento de datos con respecto a las variables obtenidas y determinar los objetivos de la investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

Durante el proceso del estudio, se garantizará la protección y el respeto de los derechos de los participantes del proyecto, llevando a cabo el cuestionario de forma voluntaria y anónima. Los fundamentos bioéticos de justicia, beneficencia, autonomía y no maleficencia fueron tomados en cuenta para el estudio. Igualmente, se les proporcionará un documento que, en caso de ser necesario, firmarán de forma voluntaria, evidenciando de esta manera que su implicación será voluntaria.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de Actividades

Actividades	2025																																				
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				
Inicio - Meses	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
N° de Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Título de estudio			x	x																																	
Problemas de estudio, planteamiento y formulación del problema.				x	x	x																															
Objetivos de estudio.					x	x	x																														
Antecedentes y elementos teóricos del análisis.						x	x																														
Justificación						x	x																														
La operativización de las variables						x	x	x					x	x						x																	
Materiales y técnica de análisis							x	x	x	x	x										x	x	x	x													
Tipo de estudio											x						x	x	x						x												
Diseño de estudio																											x	x									
Nivel de estudio																											x	x									
Población y muestra																												x									
Instrumento para la recopilación de datos (Opinión de especialistas, prueba piloto, validez y fiabilidad)																													x								
Creación de los instrumentos de verificación																															x						
La recolección de los datos																											x	x	x								
Administración de los datos																																	x				
La compilación de las conclusiones y las sugerencias																															x						
Elaboración del informe final de resultados																															x	x					
Sustentación y defensa del estudio																																			x	x	
Finalizadas correcciones y solución.																																			x	x	x

#### 4.2. Presupuesto

RECURSOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
1.- Capital Humano				
Profesional de la salud (Investigadora)	Honorario	1	500	500
Colaborador	Honorario	1	500	500
2.- Materiales				
Hojas Bond	Millar	Un millar	20.00	20.00
Lapiceros	Unidad	60	1.00	60.00
Lápiz	Unidad	2	1.00	2.00
Borradores	Unidad	2	1.00	2.00
Engrampador	Unidad	1	4.00	4.00
Grapas	Unidad	2 caja	1.50	3.00
USB	Unidad	1	15.00	15.00
Impresión (negro)	Unidad	2	0.50	2.00
Copias	Unidad	120	0.20	24.00
Perforador	Unidad	1	4.00	4.00
Cuestionario	Unidad	2		
Folder	Unidad	3	0.50	1.50
Faster	Unidad	3	0.50	1.50
Bolsa con asas de tela	Unidad	1	10.00	
3.- Financiero				
Transporte	Unidad	2	7.00	14.00
Bebidas	Unidad	2	3.00	6.00
Merienda		2	12.00	24.00
Monto Total				1,183

## REFERENCIAS

1. World Health Organization. Mental health at work. 2024 Sep 2 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Cheng Y. Policies to address psychosocial health risks at work: a narrative review of Taiwan's experiences. *J Work Health Saf Regul* [Internet]. 2024;2(2):158-170 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://doi.org/10.57523/jaohlev.oa.23-006>
3. Pan American Health Organization. A Mental Health Crisis in the Americas: Effective solutions for social development with equity [Internet]. Washington (DC): PAHO; 2025 May [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://www.paho.org/sites/default/files/2025-05/mental-health-crisis-factsheet-unga2025-eng-2.pdf>
4. Orth GMN, Fernandes L, Tavares J, Oliveira A, Nascimento A, Alves D, et al. Mental disorders in adults deprived of liberty in American countries: a scoping review. *Cad Saude Publica* [Internet]. 2025;41(9):e00200624 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://www.scielo.br/j/csp/a/DMvkn3MRTtpc4DTbkmdkMwp/?lang=en>
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. [Santiago]: CEPAL; 2021 [consultado el 31 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47043-la-paradojala-recuperacion-america-latinacaribe-crecimiento-persistentes>
6. Organización Panamericana de la Salud. La OPS alerta de las consecuencias para la salud y la inequidad de la alta informalidad laboral de América Latina y el Caribe [Internet]. Washington (DC): OPS; 2023 Sep 22 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/22-9-2023-ops-alerta-consecuencias-para-salud-inequidad-alta-informalidad-laboral-america>

7. United Nations Population Fund (UNFPA). Chile Population 2025 - United Nations Population Fund [Internet]. New York: UNFPA; 2025 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://www.unfpa.org/data/world-population/CL>
8. Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi”. Día Mundial del Sueño: el descanso inadecuado agrava los problemas de salud mental de los peruanos [Internet]. Lima: INSM; 2025 Mar 17 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/inasm/noticias/1127564-dia-mundial-del-sueno-el-descanso-inadecuado-podria-agravar-los-problemas-de-salud-mental-de-los-peruanos>
9. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2024. Departamento de Huánuco. Capítulo 11: Violencia contra las mujeres y niños [Internet]. Lima: INEI; 2024 [cited 2025 Dec 13]. Available from: <https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2024/departamentales/Endes10/pdf/Cap11.pdf>
10. Municipalidad Metropolitana de Lima. Decreto de Alcaldía N° 017, Aprueban el “Programa de Vigilancia y Monitoreo de la Contaminación Sonora en el Cercado de Lima para el año 2024”. El Peruano. 6 oct 2024. Disponible en: <https://sinia.minam.gob.pe/sites/default/files/archivos/public/docs/Decreto%20de%20Alcald%C3%ADa%20N%C2%B0%20017-2024-MML%20%281%29.pdf>
11. Malavé Prudente, D. E. (2023). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia. Hospital del Día Mariana de Jesús. Ecuador, 2023 (Bachelor's thesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023).
12. Calderón Izaguirre Geovana Karolina, Rivas Díaz Luisa Hortensia. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 Dic [citado 2024 Feb 28]; 37(4): e4143. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es). Epub 10-Feb-2022.

13. Hormaza Cadena, A. M., Ceballos Rosero, M. J., & Barón Tinjacá, J. H. (2021). Factores laborales determinantes del estrés que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la ESE Centro Hospital Luis Antonio Montero.
14. Astrês Fernandes Márcia, Alves de Alencar Ribeiro Amanda, Valério Lima Mickaelle Karine, Brandim de Mesquita Alencar Nicole Maria, Pereira Ribeiro Ítalo Arão, Castelo Branco de Oliveira Ana Lívia. Factores laborales y estrés entre trabajadores de la salud en Centros de Atención Psicosocial. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. Junio de 2021 [consultado el 28 de febrero de 2024]; 37(2): e3656. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086403192021000200007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192021000200007&lng=es). Publicación electrónica 01-jun-2021.
15. Mazacon Altamirano, Catherine Aranela. " factores laborales que influyen en el estrés del personal de enfermería en el hospital general del norte de Guayaquil los ceibos, ecuador, 2022." (2023).
16. Cruz Solorzano, A. F., & Espinoza Bustillos, K. F. (2023). Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Huánuco 2022.
17. Cabieses Pechú CJ, Tupiño Calderón MI, Medina Rojas LC. Ansiedad y estrés laboral en el personal de salud en el contexto covid-19. *Revista InveCom*. 2025;5(1):e501002. doi:10.5281/zenodo.10854476. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10854476>
18. Bolivar Luque, T. C., & Delgado Urquizo, N. D. (2023). Factores laborales asociados al nivel de estrés de los profesionales de enfermería del Hospital San Martín de Porres Macusani, Puno 2022.
19. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev Cient Cuidado y Salud Pública*.

- 2021;1(2):46-53. doi:10.53684/csp.v1i2.25. Disponible en:  
<https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
20. Nuñez Cueva, D “Factores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora, 2021”.
  21. Ludeñas N. Condiciones laborales y riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. 2018 (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 15) Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3740>.
  22. ELSendler, I. (2022, 16 de enero) Myra Estrin Levine: El método de la conservación - Enfermería. Enfermería Virtual. Recuperado 11 de octubre de 2022, de <https://enfermeriavirtual.com/myra-estrin-levine-el-modelo-de-conservacion/>
  23. Selye H. Un síndrome producido por diversos agentes nocivos. Nature. 1936; 138 :32. [ PubMed ]
  24. AYALA Carlos. Legislaciones en salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, Ediciones Salud Laboral. Bogotá,2001. Pagina.35
  25. DESROCHES NOBLECOURT, Christiane. Meticulosa reconstrucción histórica de los años del reinado de Ramsés II, bien documentada y explicada. Editorial Destino. Barcelona, 1998. Página 331
  26. Bernabeu, J; Perdiguero,E. y Zaragoza,P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G.,Benavides, Ruiz-Frutos,C. y García, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Masson; 2000
  27. Judt T, Menezo JC, del Rey VG. Postguerra: una historia de Europa desde 1945. 2016
  28. OWEN, Robert. Biografía <http://dspace.dial.pipex.com/mbloy/peel/owen.htm>. Una nueva visión de la sociedad.

- <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3II3/owen/newview.txt>. Consulta 16-02-2003
29. Bandrés F., Delgado S., Biomedicina y Derecho Sanitario; Paciente como enemigo. Universidad Europea de Madrid. Editorial Fareso 2010. [citado Setiembre 2017] Pag. 119 - 128. Revisado Recuperado a partir de <https://books.google.com.pe/books?id=3HDPj2VJsRIC&pg=PA119&lpg=PA119&dq=salud+seguridad+en+el+trabajo+en+asia+pac%C3%ADfico+volumen+6+1+abril+1999&source=bl&ots=EUXd9fd14B&sig=OuBu2TcXUTLHzsbn72ohMU3h1fY&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwi3-52u3nZAhVS wFkKHU4mC3MQ6AEIzAA#v=onepage&q&f=false>
  30. ISTAS. Condiciones de trabajo y salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. 2018. (Internet) (Citado 2020 Enero 20). Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
  31. Sunafil. Jornada de Trabajo. Superintendencia Nacional de Fiscalización. Laboral. 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: [https://www.gob.pe/sunafil?orders\[publishUp\]=publishUp&isearch=1&start=300](https://www.gob.pe/sunafil?orders[publishUp]=publishUp&isearch=1&start=300).
  32. Diario Gestión ¿Cómo se calculan las horas extras? Diario peruano Gestión, Grupo El Comercio. Perú. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: <https://gestion.pe/tu-dinero/calculan-horas-extras-221817-noticia/>.
  33. Coduti P., Gattas B., Sarmiento S., Schmid R., Enfermedades Laborales: cómo afectan el entorno organizacional. San Rafael Mendoza. 2013. [Citado diciembre 2017] Recuperado por: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf).

34. Bartolomucci, A. Palanza, P. Sacerdote, P. Panerai, A. Sgoifo, A. Dantzer, A. y Parmigiani, S. (2005), «Factores sociales y vulnerabilidad individual a la exposición al estrés crónico», *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, (29), 67-81
35. Atalaya M. Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado. Lima: UMNSM; 1995.
36. McFarlane, J. "Importancia de los modelos para el cuidado". En Kreshaw, B.; Salvage, J. *Modelos de Enfermería*. Barcelona: Doyma S.A., 1988.
37. Cyrulnik B., (2007), *De Cuerpo y Alma, Neuronas y Afectos: La conquista del bienestar*. Barcelona, Gedisa.
38. Querol, M.2000.El Estrés en los ejecutivos, Publicación académica de Negocios, MBA International Business, edic. N°6. Lima-Perú
39. Selye H. *The Stress of Life*. Hill M, Edición 2nd, editors. New York, NY: McGraw-Hill; 1978.
40. Paine, W.D.1982. *Estrés laboral y agotamiento: perspectivas, teorías y perspectivas de intervención*, Beverly Hills, California: Sage.USA.
41. Míguez S. El Estrés en la Enfermería y sus consecuencias [Internet]. Universidadde Cantabria; 2018 [citado 8 de marzo de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/Miguez AbadS.pdf](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/Miguez%20AbadS.pdf)
42. Organización Mundial de la Salud. *Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo* [Internet]. Sala de prensa. 2020 [citado 16 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-andanswers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
43. Herrera D, Coria G, Muñoz D, Aranda G, Rojas F, Hernández M. Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Rev Electrónica Neurológica* [Internet].2017 [citado 3 de

septiembre de 2021]; 8(17):1-10. Disponible en:  
<https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>

44. Carrillo C, Rios M, Escudero L, Martinez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Rev Enfermería Glob [Internet]. 2018 [citado 13 de octubre de 2021]; 17(50):304-14. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
45. Nandram, S.S. y Klandermans, B.1993. Estrés experimentado por los miembros activos de los sindicatos. *Jumal de Comportamiento Organizacional* 14,415-431.0
46. GARCÍA IZQUIERDO ET AL. Estreslabora.INFO. Cuestionario de Problemas Psicosomáticos o CPP -Adaptación española del trabajo de Hock de 1988. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/test-de-estres-laboral.html>. 1993
47. GIANELLA, Alicia E. (1995) Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la Ciencia. Editorial Universidad Nacional de La Plata (Pág. 39-128)
48. HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, BAPTISTA LUCIO, Pilar y FERNANDEZ-COLLADO, Carlos. Metodología de la Investigación. 5º Ed. México, McGraw-Hill, 2010. Cap.1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Pág. 2 -32
49. Bautista, N. P. (2011). Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, Metodología y aplicaciones. Manual Moderno.
50. Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe.
51. Pérez Ferra, M. (2009). Los métodos de investigación en educación. En A. Pantoja (coord.) Manual basico para la realización de tesinas, tesis y trabajo de investigación (pp.73-98). Madrid: EOS
52. Rothman KJ. Epidemiology: an introduction. 2<sup>nd</sup> Ed. New York: Oxford university press; 2012.
53. HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ; BAPTISTA 1994 Metodología de la investigación, Colombia. Ed. Panamericana Formas e Impresos.

54. PINEDA, Beatriz; DE ALVARADO, Eva Luz; DE CANALES, Francisca 1994  
Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud,  
Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
55. Pérez C, Rojas AJ, Fernández JS. Introducción a la investigación social. En: Rojas AJ,  
Fernández JS, Pérez C, editores. Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos  
y aspectos prácticos. Madrid: Editorial Síntesis, 1998; p. 17-29
56. Padilla JL, González A, Pérez C. Elaboración del cuestionario. En: Rojas AJ, Fernández  
JS, Pérez C, editores. Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos  
prácticos. Madrid: Editorial Síntesis 1998; p. 115-40.

## ANEXOS.

## ANEXO 1:

## Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo influye los factores laborales en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo influye los factores laborales en la dimensión aspectos personales en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025?</p> <p>¿Cómo influye los factores laborales en la dimensión aspecto físico del servicio en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025?</p> <p>¿Cómo influye los factores laborales en la dimensión presión y exigencia organizacional en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la influencia de los factores laborales en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar cómo influyen los factores laborales en su dimensión aspectos personales con el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025.</p> <p>Determinar cómo influyen los factores laborales en su dimensión aspecto físico del servicio con el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025.</p> <p>Determinar cómo influyen los factores laborales en su dimensión presión y exigencia organizacional con el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025. H0: No existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión aspectos personales con el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025. H2: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión aspecto físico del servicio con el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025. H3: Existe influencia estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión presión y exigencia organizacional con el estrés del personal de la salud de centro quirúrgico del hospital Loayza lima 2025.</p>	<p>1.- Primera variable: Factores laborales</p> <p>Dimensiones: Aspectos personales Aspectos físicos del servicio Presión y exigencia organizacional</p> <p>2.- Segunda variable: Nivel de estrés</p> <p>Dimensiones: Dimensión psíquica Dimensión física Dimensión comportamental</p>	<p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: investigación básica de corte transversal</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: Se compone de 60 trabajadores de la salud, entre enfermeros y técnicos, que desempeñan funciones en el área del centro quirúrgico del pabellón 2 del Hospital Arzobispo Loayza, ubicado en Lima, durante los seis meses finales del año 2024.</p>

## ANEXOS 2

### Instrumento en escala de Likert

#### Cuestionario 1

Su participación es muy importante para llevar a cabo esta investigación; por eso, le estamos agradecidos.

Instrucciones:

A continuación, se muestra una serie de indicadores; usted debe responderlos de acuerdo con sus propias experiencias, marcando con una cruz (x) el número que según su criterio representa qué componentes o circunstancias en su ambiente laboral pueden afectar su desempeño.

0 = no me genera estrés 1 = poco estresante

2 = medianamente estresante 3 = 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

## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: FACTORES LABORALES

INDICADORES		OPCIONES				
		0 = NO SUCEDE	1= NO ME GENERA ESTRES	2= ES POCO ESTRESANTE	3= MEDIANAMENTE ESTRESANTE	4= ALTAMENTE ESTRESANTE
<b>DIMENSION ASPECTOS PERSONALES</b>						
1	Condición del trabajador (nombrado o contratado)					
2	Tiempo de servicio					
3	Salario percibido					
4	Horas de descanso					
<b>DIMENSION ASPECTO FISICO DEL SERVICIO</b>						
5	La estructura física del servicio					
6	Área física del servicio reducida					
7	Interferencia del ruido en las actividades					
8	Iluminación inadecuada					
9	Temperatura del servicio					
10	Riesgos de accidentes laborales					
11	Presencia de equipos y conexiones que obstaculizan el tránsito					
<b>DIMENSION PRESIÓN Y EXIGENCIA ORGANIZACIONAL</b>						
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 formatería durante el turno					
17	Falta de confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costos					
18	Presión por parte de tus superiores					
19	Registrar datos extensos a la brevedad posible					
20	Toma de decisiones urgentes					
21	Cambio repentino de una área a otra					
22	Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo					
23	Inadecuadas relaciones interpersonales entre los superiores					
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 en el acto quirúrgico					
29	Presencia de conflictos en el ambiente laboral					
30	Relación con los pacientes					
31	Trabajar mas de seis horas diarias					
32	Carencia de equipos y/o equipos obsoletos en la intervención de los pacientes					
33	Carencia de insumos o materiales necesarios para la intervención a los pacientes					
34	Estado crítico y/o vulnerabilidad del 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					

**INSTRUMENTO TEST DE STRESS****Cuestionario 2****INSTRUCCIONES:**

A continuación, le mostramos declaraciones que lo describen mejor y posibilitan determinar el grado de síntomas relacionados con el estrés que usted padece.

Determine el grado de los siguientes síntomas que ha tenido en los últimos tres meses.

Marque la escala que mejor se adapte a usted.

Dónde: 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 pocas veces,

4 algunas veces, 5 relativamente frecuente y 6 muy frecuente

**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: NIVEL DE ESTRES**

PROPOSICIONES	1	2	3	4	5	6
1.- Imposibilidad de conciliar el sueño						
2.- jaquecas y dolores de cabeza						
3.- Indigestiones y molestias gastrointestinales						
4.- Sensaciones de cansancio extremo o agotamiento						
5.- Tendencia de comer o beber más de la cuenta						
6.- Disminución del interés sexual						
7.- Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
8.- Disminución del apetito						
9.- Temblores musculares						
10.- Pinchazos o sensaciones dolorosas en cualquier parte del cuerpo						
11.- Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
12.- Tendencias de sudar o palpitaciones						

**ESCALA DE CALIFICACION DEL ESTRÉS**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>NO ESTRES</b>	<b>ESTRÉS LEVE</b>	<b>ESTRÉS MEDIO</b>	<b>ESTRÉS ALTO</b>	<b>ESTRÉS GRAVE</b>
Psíquica (1,2,3,4 indicadores)	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a 20	21 a 24
Física (2,3,7,8,9,11 indicadores)	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a 30	31 a 36
Comportamental (5,6,10,12 indicadores)	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a 20	21 a 24
NIVEL DE ESTRÉS (12 PREPOSICIONES)	12 a 24	25 a 36	37 a 48	49 a 60	61 a 72

**ANEXO 3.****CONSENTIMIENTO INFORMADO****INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

Investigadora: Torres Orbegoso Evelyn Vanesa

Título: Factores Laborales y estrés del personal de la salud de Centro Quirúrgico del hospital

Loayza. Lima 2024

---

Se le invita a colaborar en esta investigación cuya finalidad es poder conocer todos aquellos factores laborales que condicionan y que afectan al personal de salud tanto en el ámbito laboral como en su nivel de estrés que podría darse en su quehacer diario.

Si usted opta por participar en este estudio, se llevará a cabo lo siguiente:

Esta información se tratará y protegerá respetando la privacidad del participante y el reglamento actual de protección de datos, fundamentándose en los principios éticos que rigen la investigación.

En lo que respecta a estos datos, tengo derecho a acceder, corregir, cancelar y oponerme, los cuales podrá ejercer a través de una petición a la investigadora encargada en la dirección de contacto especificada en este documento.

El cuestionario está conformado por preguntas de respuesta múltiple y tiene una duración de 20 a 25 minutos aproximadamente según sea el caso en cada participante, se le hará entrega de forma individual los resultados, respetando en todo momento la privacidad y el anonimato.

Su participación en el estudio le permitirá conocer las deficiencias que quizás esté navegando en su entorno cotidiano.

Este estudio tendrá un beneficio, dado que al entender las dificultades que no solo ustedes, sino también otros colegas en su ambiente de trabajo, se podrá esforzarse para contrarrestar el perjuicio.

No tendrá que pagar para participar en la investigación y tampoco recibirá ningún estímulo ni medicamentos ni compensación económica a cambio de su participación.

Como ya se mencionó anteriormente La información proporcionada se tendrá total confidencialidad.

Mediante códigos y no mediante nombres. Si los hallazgos de su investigación se publican, no se revelará ninguna información que sea capaz de identificarlo. Sus archivos no serán exhibidos a ninguna persona externa a la investigación.

Si usted se sintiera incómodo durante la investigación, podrá salir de ella en cualquier momento. el momento, o la posibilidad de no participar en una parte del estudio sin que esto conlleve ningún daño que pueda o deba alterar su tranquilidad. Si tuviera alguna duda o preocupación no dude en preguntar a la persona encargada de la investigación Licenciada Evelyn Torres o a través de su número telefónico 924876624 o en todo caso al comité que valido el presente estudio Doctora Yenny M. Bellido Fuentes presidente del comité de ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener teléfono 924569790, email: comité.etica@uwiener.edu.pe

Con gusto estoy dispuesto a formar parte de este estudio. Entiendo que pueden suceder cosas si soy parte del proyecto. Asimismo, comprendo que tengo la opción de no participar, a pesar de que yo haya confirmado y con la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento. Obtendré una copia con firma de esta documentación.

Firma del participante

Investigadora Evelyn Torres O.

Dni:

Dni:

Teléfono:

Teléfono:




# 14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-05	2%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-11	<1%
6	Internet	repositorio.upse.edu.ec	<1%
7	Internet	es.scribd.com	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-03	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-02-21	<1%
10	Internet	mujeres.expansion.mx	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-19	<1%