

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CENTRO QUIRÚRGICO



**FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL
ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL
DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL ESSALUD
HUÁNUCO 2022**

Línea de investigación: Salud ocupacional

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**

TESISTAS:

Lic. Enf Cruz Solorzano, Abraham Franklyn

Lic. Enf Espinoza Bustillos, Katherine Fiorela

ASESOR:

Dr. Flores Ayala, Victor Guido

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mi madre quien gracias a ella pude lograr mis objetivos que me tracé en la vida profesional

A mis hermanos por el apoyo emocional y profesional que día a día estuvieron a mi lado aconsejándome para no retroceder y no darme por vencido.

Finalmente quiero dedicar a mi pareja porque siempre está apoyándome para poder lograr y terminar uno de mis objetivos trazados.

Cruz Solorzano, Abraham Franklin

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mi madre y padre quien gracias a ellos pude lograr mis objetivos que me tracé en la vida profesional

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar gratitud a Dios quien con su bendición llena siempre mi vida

A nuestra familia por darnos el apoyo y permitirnos seguir avanzando en nuestros proyectos trazados.

A nuestros padres por estar aconsejándonos día a día y darnos el soporte paternal y emocional para logra terminar unos de nuestros objetivos.

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán Medrano”, por ser nuestra casa de estudios y alma mater.

De igual manera a cada uno de nuestros estimados maestros quienes nos brindaron sus conocimientos y guiaron para el desarrollo del presente estudio.

A mi asesor de tesis, Dr. Victor Guido Flores Ayala que ha sido mi mano derecha y mi guía en la elaboración del presente trabajo.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como **objetivo** determinar la relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022 **Método.** El estudio fue de nivel descriptivo relacional, cuantitativo, básico, no experimental, prospectivo y transversal; la muestra lo conformaron por 36 profesionales de salud que laboran en Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco, para establecer la relación, se usó la prueba estadística de correlación de Spearman, asumiendo un nivel de confianza del 95% y error menor al 0.05. Se empleó la técnica de la encuesta empleando tres cuestionarios. **Resultados.** se encontró que el 52.8%(19) percibía factores laborales poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio, seguido del 19.4%(7) que percibía factores laborales favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía factores laborales desfavorable presentaba estrés bajo, lo que indica que en mayor proporción presentaban estrés de nivel medio en cuanto al agotamiento, despersonalización y realización personal; demostrando que cuanto más favorable sea factores laborales el estrés de los profesionales será más bajo; al contrastar las variables mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo un valor $Rho=-0.741$ y $p=0.000$, del mismo modo ara sus dimensiones agotamiento, despersonalización y realización personal ($Rho=-0.541$ y $p=0.001$; $Rho=-0.642$ y $p=0.000$; $Rho=-0.771$ y $p=0.000$ respectivamente). **Conclusión.** Los factores laborales no influyen en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital EsSalud Nivel II Huánuco, 2022.

Palabras clave: *Ambiente Laboral, Tecnología, Organización, Estrés Laboral, Síndrome de Burnout.*

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work factors and work stress of health personnel in the service of the Surgical Center of Essalud Hospital Level II Huánuco 2022 Method. The study was of a descriptive relational, quantitative, basic, non-experimental, prospective and cross-sectional level; The sample was made up of 36 health professionals who work in the Surgical Center of Es Salud Hospital Level II Huánuco, to establish the relationship, the Spearman verification statistical test was used, assuming a confidence level of 95% and error less than 0.05. . The survey technique was used using three questionnaires. Results. It was found that 52.8%(19) perceived unfavorable labor factors and in turn presented medium-level stress, followed by 19.4%(7) who perceived favorable labor factors had low stress; however, none of them who perceived unfavorable work factors had low stress, which indicates that a greater proportion had medium-level stress in terms of exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment; demonstrating that the more favorable the labor factors, the stress of the professionals will be lower; When contrasting the variables using Spearman's Correlation coefficient, a Rho value=-0.741 and $p=0.000$ was obtained, in the same way for its dimensions exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment (Rho=-0.541 and $p=0.001$; Rho=-0.642 and $p=0.000$; Rho=-0.771 and $p=0.000$ respectively). Conclusion. Labor factors do not influence the work stress of health personnel in the service of the Surgical Center of the Hospital EsSalud Level II Huánuco, 2022.

Keywords: *Work Environment, Technology, Organization, Work Stress, Burnout Syndrome.*

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
<i>ABSTRACT</i>	7
ÍNDICE.....	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Fundamento del problema de investigación	16
1.2. Formulación del problema de investigación.....	20
1.3. Formulación de los objetivos	20
1.4. Justificación	21
1.5. Limitaciones:.....	24
1.6. Formulación de Hipótesis	24
1.7. Variables.....	25
1.8. Definición teórica y Operacionalización de variables	26
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	30
2.1. Antecedentes.....	30
2.2. Bases Teóricas	45
2.3. Bases Conceptuales.....	47
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	65
3.1. Ámbito.....	65
3.2. Población	65
3.3. Muestra.....	¡Error! Marcador no definido.

	9
3.4. Nivel y Tipo de estudio.....	66
3.5. Diseño de investigación.....	67
3.6. Técnicas e Instrumentos.....	67
3.7. Validación y confiabilidad de instrumentos.....	68
3.8. Procedimientos.....	68
3.9. Tabulación y análisis de datos.....	71
3.10. Consideraciones éticas.....	71
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	72
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	95
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....	112
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	113
Anexo 02. Consentimiento informado.....	115
Anexo 03: Instrumentos.....	116
Anexo 06. Galería fotográfica.....	120
Anexo 07. Validación por expertos.....	122
Anexo 08. Nota biográfica.....	157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Características demográficas del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	72
Tabla 02. Características laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	75
Tabla 03. Ambiente laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	78
Tabla 04. Tecnología disponible para el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	79
Tabla 05. Organización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	80
Tabla 06. Factores laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	81
Tabla 07. Agotamiento del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	82
Tabla 08. Despersonalización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	83
Tabla 09. Realización personal del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	84
Tabla 10. Estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	85
Tabla 11. Ambiente laboral y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	86
Tabla 12. Tecnología y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	87

Tabla 13. Organización y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	88
Tabla 14. Factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	89
Tabla 15. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk en las variables, factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	90
Tabla 16. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Ambiente laboral y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	91
Tabla 17. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Tecnología y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	92
Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Organización y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	93
Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Descripción grafica del genero del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	73
Figura 02. Descripción grafica de la edad del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	73
Figura 03. Descripción grafica del estado civil del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	74
Figura 04. Descripción grafica de la experiencia laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	76
Figura 05. Descripción grafica de la condición laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.....	76
Figura 06. Descripción grafica del grado del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	77
Figura 07. Descripción grafica del trabajo en otra institución del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	77
Figura 08. Descripción grafica del ambiente laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.....	78
Figura 09. Descripción grafica de la tecnología disponible para el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	79
Figura 10. Descripción grafica de la organización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	80
Figura 11. Descripción grafica de los factores laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	81

Figura 12. Descripción grafica del agotamiento del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	82
Figura 13. Descripción grafica de la despersonalización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	83
Figura 14. Descripción grafica de la realización personal del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	84
Figura 15. Descripción grafica del estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.	85

INTRODUCCIÓN

La enfermería es una profesión de trabajo en equipo. Las enfermeras trabajan en una variedad de entornos, incluidos hospitales, clínicas, centros de salud comunitarios y atención domiciliaria. Están involucrados en brindar atención al paciente y brindar apoyo educativo y emocional. En total, los cuidadores profesionales trabajan 36 horas a la semana. La mayoría de las enfermeras trabajan en turnos de 12 horas, que pueden variar entre la mañana, la tarde y la noche. Algunas enfermeras trabajan a tiempo completo, mientras que otras trabajan a tiempo parcial. En algunos casos, las enfermeras pueden trabajar horas extras para satisfacer las necesidades de los pacientes.

Esta investigación se divide en varios capítulos para una mejor comprensión y rigor científico de acuerdo a la normativa vigente para grados y títulos de la Universidad Hemilio Valdizán, los cuales se describen en detalle a continuación.

En el primer se fundamenta el problema de investigación, asimismo encontramos la formulación del problema de investigación generales y específicas, formulación de objetivos generales y específicos, la justificación de la investigación, limitaciones del estudio, formulación hipótesis generales y específicos, las variables de la investigación, las definiciones de términos operacionales y la operacionalización de las variables.

En el segundo Capítulo se expone el marco teórico donde se presentan los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, las bases teóricas que nutren nuestra investigación y las bases conceptuales explicadas cuidadosamente enmarcadas al estudio que fueron usados para el desarrollo del estudio.

En el tercer capítulo se expone el marco metodológico: donde se encuentra el ámbito del estudio, la población y la muestra, el nivel y tipo de estudio, el diseño de investigación utilizado, asimismo se encuentran las técnicas e instrumentos, la validación y confiabilidad del instrumento, se detalla también los procedimientos y la tabulación.

En el cuarto capítulo se detallan los resultados del estudio de tesis teniendo en cuenta el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte de la investigación.

En el quinto capítulo, se expone las conclusiones del estudio las recomendaciones de la investigación y la bibliografía utilizada finalmente se adjuntan los anexos utilizados durante todo el proceso de investigación.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamento del problema de investigación

A nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se define como un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan nuestro cuerpo para la acción, que actúa como un típico sistema de alarma humano para la supervivencia. Diversas situaciones que ocurren en nuestra vida, como cambiar de trabajo, hablar en público, presentar exámenes o entrevistas de trabajo, pueden causar estrés. El nivel o grado de su presencia dependerá del estado mental del empleado en particular. (1)

Según la Organización Mundial de la Salud, uno de cada cuatro de los 450 millones de habitantes del mundo sufre al menos un trastorno mental en 2021. (2) 2020 fue el año en el que se vio el mayor aumento en los niveles de estrés, con 40% de los adultos en todo el mundo, que informaron haber experimentado estrés. (3)

El Ministerio de Salud (Minsa) de Perú informó que el 52,2% de los habitantes del país han experimentado estrés moderado a severo, principalmente por problemas de salud, económicos o familiares provocados durante y después de la pandemia. Además de las cifras mencionadas anteriormente, una encuesta telefónica aleatoria a 1.823 personas arrojó que el 54,6% de los peruanos tienen problemas para dormir. (4) asimismo, otro estudio explica que seis de cada 10 peruanos dijeron que sus vidas fueron estresantes en el último año. El estudio encontró que las mujeres reportaron niveles más altos de estrés (63%) que los hombres (52%). (5) por todo lo mencionado anteriormente podemos decir que uno de los profesionales de la salud más afectados en nuestro país es el personal de enfermería, profesión que repercute en el estado de salud, dada la existencia de un sistema de salud atípico, lo que conlleva a actuaciones que muchas veces se realizan en condiciones inadecuadas. (6)

En la ciudad de Huánuco, la Diresa atendió un total de 5,635 personas diagnosticadas con ansiedad, depresión y estrés. (7) Asimismo, aumentó la psicopatología y la necesidad de medicación; En el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se atendieron 229 pacientes, en el Hospital Tingo María 189 pacientes, 1,893 Huánuco, 234 Ambo 895 Leoncio Prado, 343 Pachitea, 2,477 Dos de Mayo, 272 Huamalíes y 1,33 pacientes diagnosticados con ansiedad, depresión y estrés (8)

La Organización Internacional del Trabajo define el estrés como reacciones físicas y emocionales dañinas causadas por un desequilibrio entre las necesidades percibidas, los recursos y la capacidad percibidos de una persona para satisfacer esas necesidades. (9). En la actualidad El estrés laboral ahora se reconoce como una de las principales causas de enfermedad que afecta la salud de los empleadores y reduce la productividad, ya que los trabajadores estresados tienden a estar más enfermos, menos motivados, menos productivos y menos seguros; asimismo, su unidad de trabajo tiene pocas posibilidades de éxito en un mercado altamente competitivo. (10) La excesiva carga de trabajo y el tiempo insuficiente para la atención de los pacientes, así como la gran cantidad de pacientes y la baja remuneración económica, también se han citado como razones para la rotación o el ausentismo de las enfermeras en el sector de la salud. (11)

Los ataques de ansiedad causados por cuadros de estrés pueden provocar un ataque al corazón o un derrame cerebral. Es importante prestar especial atención a los síntomas físicos y mentales como dolor de cabeza, taquicardia, fatiga crónica y labilidad emocional. (12) Diversos estudios han analizado los efectos sobre la salud, como dolores de cabeza, enfermedades cardíacas, problemas psiquiátricos y trastornos cerebrovasculares, entre otros. Serían los respónsales de provocar ausentismo, negatividad, resentimiento y el aumento de costos para las organizaciones laborales. (13)

La Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud afirmó así en 2016 que el mundo laboral moderno con sus

desafíos y condiciones creadas por el progreso industrial, la globalización, el desarrollo tecnológico y virtual imponen retos y condiciones que exceden los límites de las habilidades y capacidades personales, por lo que da al resultado de estrés. También establece que los factores en el trabajo que provocan estrés son: la interacción entre el trabajo y su ambiente, la insatisfacción con el trabajo y sus condiciones organizacionales, y por otro lado indican las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura. y situación personal. (14)

Sotillo conceptualizó los factores laborales como un conjunto de fenómenos que ocurren en el cuerpo y la salud de un trabajador como resultado de la participación directa de estresores nocivos en el trabajo. (15) Por otro lado, Lazarus y Folkman afirman que el factor trabajo crea una relación especial entre el individuo y su entorno, que percibe como una amenaza o exceso de sus recursos y amenaza su equilibrio físico y mental. De esta forma, las enfermeras que trabajan en los centros quirúrgicos experimentan mucho estrés y, por tanto, son especialmente vulnerables a los cambios en su estado de salud. (16)

Las situaciones estresantes surgen debido al entorno en constante cambio en el que trabajan las enfermeras. Las situaciones estresantes surgen debido al entorno en constante cambio en el que trabajan las enfermeras. Se propone que conste de varios estados periódicos que surgen en el tiempo y son la adaptación de los profesionales al estrés, teniendo en cuenta las características específicas del ambiente de trabajo en interacción con las características personales del individuo, incluido sus expectativas y exigencias. (17) Personas económicamente activas; como profesionales en centros de cirugía; pasan alrededor de un tercio de su tiempo en el trabajo. Las condiciones de empleo y trabajo tienen un impacto negativo significativo en la salud de los empleados, afectan su actividad profesional diaria, reducen la productividad y el propio esfuerzo laboral. (18)

Los factores en el trabajo del profesional están influenciados por varios factores como el nivel de estrés, el compromiso con el trabajo, la

satisfacción laboral, las relaciones interpersonales, etc.; afectando al desempeño del profesional; por lo tanto, las instituciones son uno de los indicadores que determinan la calidad de la atención. (19) Así, encontramos que los factores laborales están asociados al desarrollo de diversas enfermedades, con mayores índices de accidentes de trabajo, ausentismo, rotación, etc. A nivel institucional se sabe que el estrés laboral reduce el rendimiento y la productividad. (20)

Actualmente, estamos experimentando que las personas viven vidas extremadamente rápidas y con altas exigencias en el ámbito personal, social y laboral. En cuanto al enfermero que labora en el centro quirúrgico, no ha sido excluido de esta realidad, ya que se enfrenta a diario a situaciones muy difíciles, derivadas de las funciones laborales, del ambiente de trabajo y de las condiciones físicas requeridas por los miembros del equipo de salud. Los pacientes y sus familias observaron que el personal estaba frustrado y tenía mala comunicación, y cuando se les habló, muchos informaron sentirse cansados y molestos por la carga de trabajo y la poca visibilidad, los horarios y los turnos por lo que conduciría al ausentismo, la rotación de personal y posiblemente incluso a una reducción de la productividad.

A nivel local, en el centro quirúrgico del hospital EsSalud en Huánuco, el personal profesional pasa por diversos estresores que incrementan sus niveles de estrés en el sentido de que el personal de enfermería vive eventos emocionalmente intensos, que involucra también el trabajo de turnos y guardias nocturnas en la etapa de emergencia sanitaria, tales como su responsabilidad en diferentes intervenciones con los pacientes.

Es por ello, la motivación de estudiar el presente trabajo de investigación por lo que formularemos la siguiente interrogante: ¿Cuál es relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Es salud Nivel II Huánuco, 2022? Frente a lo mencionado anteriormente, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre factores laborales y el estrés laboral

del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022.

1.2. Formulación del problema de investigación

Problema general

¿Cuál es relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Es salud Nivel II Huánuco, 2022?

Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el factor ambiente laboral y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco 2022
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el factor tecnología y el estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco 2022?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el factor organización y el estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco 2022?

1.3. Formulación de los objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar la relación entre el factor ambiente laboral y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

- ✓ Establecer la relación entre el factor tecnología y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022
- ✓ Asociar la relación entre el factor organización y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

1.4. Justificación

El profesional de Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco brinda atención a los pacientes basado en conocimientos teóricos y prácticos en la búsqueda de realizar sus diferentes actividades de una manera eficiente y efectiva, por lo que el personal profesional que laboran en el Centro quirúrgico están sometidas, aparte de las actividades propias del cuidado que brinda, tiene que asumir otras responsabilidades del trabajo, y tiene muchas veces que estar afectada por la presencia excesiva de ruidos, la iluminación defectuosa, espacio inadecuado o insuficiente, falta de personal y material para atender adecuadamente el servicio, sobrecarga de trabajo, gran número de pacientes, falta de comunicación, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes; es por todo ello que “el personal profesional del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco, además de concentración y responsabilidad, requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional” , es decir, un equilibrio psicoemocional, para enfrentar tales eventos o condiciones estresantes propios de la labor de personal profesional del Centro quirúrgico, a fin de controlar el estrés, ya que de lo contrario esto puede traer consigo serias consecuencias, como desgaste físico y mental (7), que van a causar un deterioro de su salud, es por ello necesario conocer los factores relacionados a la aparición y el grado de la magnitud de la misma presentado información que será de mucha utilidad tanto para la formación de las futuras enfermeras, como para orientarla sobre ya que resulta necesario e importante proteger a las enfermeras de las exigencias de su vida laboral y por ende el estrés relacionado con el

trabajo, el cual puede influir en la calidad de la atención brindada, no solo al paciente, sino también a la familia del mismo, y al propio bienestar emocional de los profesionales del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco

En la actualidad, se reconoce que el estrés y los factores laborales es un problema de salud pública presente, que afecta al trabajador e incide en la satisfacción laboral del mismo, el Ministerio de Salud (MINSA) a través de la Dirección General de Salud (DIGESA) recomienda realizar a nivel institucional una auditoría del estrés, a fin de llegar a un diagnóstico completo para su prevención oportuna .

Las leyes vigentes en Perú reconocen la importancia de la adecuada salud integral del trabajador para su adecuado desempeño, como la Ley N° 29783 (de seguridad y salud en el trabajo en el principio N° IX de protección de los trabajadores, señala “tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente en forma continua, así como proponer a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales”

En el área de centro quirúrgico del Hospital es salud nivel II de Huánuco el personal profesional reveló que asume trabajos de otro personal de salud, en otras circunstancias trabajan jornadas dobles o triples, no valorizan el desempeño laboral. Laboran con bajos salarios y trabajan sin haber ingerido alimento, lo cual repercute en la salud y existe deficiencia de materiales tangibles para el desempeño de sus labores.

La importancia de realizar la presente investigación radica en determinar los factores laborales que se relacionen al nivel de estrés, al cual el personal de enfermería es sometido.

Justificación Práctica

El profesional de enfermería brinda atención a los pacientes basado en conocimientos teóricos y prácticos en la búsqueda de realizar sus diferentes actividades de una manera eficiente y efectiva, por esta razón se hace indispensable que desarrolle y madure las competencias emocionales que le permitan comprender y atender sus necesidades y las necesidades en las demás personas. Nada mejor que contar con un buen equilibrio psicoemocional, para poder responder óptimamente en el trabajo más aun cuando este es desarrollado en área del centro quirúrgico donde es probablemente el momento de toda la hospitalización, en el que el paciente experimenta más ansiedad a consecuencia del miedo a las circunstancias que rodean la intervención.

Ello va proporcionar a las autoridades de la institución datos que permitirán plantear y generar cambios en la labor profesional de enfermería, proporcionando solidez conceptual que facilite la competencia del fenómeno de desgaste del trabajador.

Justificación Teórica

La presente investigación se fundamenta en el marco de la salud mental, en la cual se consideran las condiciones de salud y trabajo. En la propuesta de líneas de investigación de la EAP de Enfermería de la Facultad de ciencias de la salud de la Universidad Hermilio Valdizan se ha tomado en cuenta en el área de salud laboral la Línea de condiciones de salud y trabajo que fundamenta que el lugar de trabajo y las condiciones en que este se desarrolla pueden llegar a convertirse en una seria amenaza para el trabajador, pasando de ser una posibilidad de crecimiento personal a la de un riesgo para el bienestar, dependiendo de las características que estas tengan. Para el caso de enfermería es esencial el estudio de la relación que existe entre el rol que se ejerce y las condiciones en que se realiza, dado que una profesión encargada del cuidado de la salud, y por tanto se debe partir de la garantía en las condiciones que fomenten también el bienestar propio.

Justificación Metodológica

Contar con estudios referenciales que nos dan una vista clara de la situación por la que se encuentra el profesional de enfermería y tener instrumentos que favorecen en la identificación oportuna de los problemas que causan estrés del personal de salud, así como el monitoreo de los factores que propician dicha situación dirigidos al personal de salud del centro quirúrgico del Hospital es salud Nivel II Huánuco 2020

1.5. Limitaciones:

En el presente estudio, no se presentaron limitaciones; esto debido a que se contó con los recursos necesarios para su ejecución; en ello, concerniente a los recursos económicos se contó con la participación de los investigadores, asesor de investigación, expertos que validaran los instrumentos, apoyo del personal que labora en el Hospital EsSalud II; en cuanto a los recursos materiales, se adquirieron los materiales de escritorio y los equipos de protección personal para el trabajo de campo y los materiales tecnológicos (Laptop, impresora, celular, USB y otros); del mismo modo se contó con la disponibilidad de tiempo para poder realizar el estudio en sus diferentes etapas.

1.6. Formulación de Hipótesis

Hipótesis general

H0: Los factores laborales influyen en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Essalud Nivel II Huánuco, 2022

Hi: Los factores laborales no influyen en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Essalud Nivel II Huánuco, 2022

Hipótesis específicas:

Hi₁: La dimensión factor ambiente laboral influye en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

H0₁: La dimensión factor ambiente laboral no influye en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

Hi₂: La dimensión factor tecnologías influye el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022.

H0₂: La dimensión factor tecnologías influye el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022.

Hi₁: La dimensión factor organizacional influye el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

H0₁: La dimensión factor organizacional influye el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

1.7. Variables**Variable independiente**

- Factores Laborales

Variable dependiente

- Estrés laboral

Variable de caracterización

- Características sociodemográficas

1.8. Definición teórica y Operacionalización de variables

Factores laborales

Hace referencia a todos los aspectos con carácter laboral con posibles consecuencias negativas en el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco; teniendo en cuenta que la enfermedad forma parte de la naturaleza de la condición humana; puesto que, en el trabajo se tiene contacto con sustancias, materiales y maquinas riesgosas que tienen requisitos físicos con condiciones ambientales, nocivas, etc.

Ambiente laboral

El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco; en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo.

Tecnología

Se refiere al conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados en un determinado campo o sector con la cual labora el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco.

Organización

La organización es el acto de disponer y coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros). Funciona mediante normas y bases de datos que han sido dispuestas para estos propósitos del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco

Estrés laboral

Es una respuesta física y emocional nociva que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y/o los recursos disponibles del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco, para cumplir con su labor

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona por parte del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco.

Despersonalización

La despersonalización es una experiencia subjetiva que se caracteriza por una alteración en la forma habitual que el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco, tiene de percibirse a sí misma y a su cuerpo.

Realización personal

La realización personal o autorrealización es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud en Huánuco; a través del crecimiento personal.

Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	DIMENSIÓN	Definición operacional	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores laborales	Son aquellos estímulos o situaciones que provocan, originan o determinan una acción específica, es decir, una respuesta de estrés en el profesional, las cuales influyen o se encuentran en el ámbito laboral	Ambiente laboral	es un conjunto de condiciones que contribuyen en el ambiente de trabajo donde se desempeña el profesional	Estresores laborales Cultura Organizacional	Favorables Poco favorables Desfavorables	Ordinal
		Tecnologías	las nuevas tecnologías puede presentar un estrés para los trabajadores de salud, por lo que muchas veces no presentan las habilidades necesarias para el manejo de estos elementos	Habilidades Retroalimentación		
		Organización	Factores como las horas de trabajo y las horas extraordinarias han mostrado efectos negativos sobre la salud física y mental	Jornada de trabajo Horas extras		
Estrés laboral	Se define como el grado "desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlas a cabo" y esto se evidencia principalmente mediante tres consecuencias como son: >	Agotamiento	se considera la reducción o pérdida de las habilidades para ser empático	Vacío emocional. Fatiga diaria. Rutina Desgaste Frustración Trato directo Limites emocionales	Alto Medio Bajo	Ordinal
		Despersonalización	Es el resultado del desarrollo de sentimientos, actitudes y	Objetos impersonales		

			reacciones negativas, distantes y frías hacia los demás	Endurecimiento emocional Desinterés Paranoia de culpa	
		Realización personal	Es equivalente a la disminución de la autoestima; y se encuentra vinculado con el desarrollo profesional que se puede lograr en el campo laboral	Empatía Eficacia Optimismo Metas personales	
Características sociodemográficos		Edad	Años cumplidos		De razón
		Sexo	Femenino Masculino		Nominal
		Estado civil	Soltero (a) Casado (a) Separado (a) Viudo (a)		Nomina
		Tiempo de servicio	De 5 a 10 años 11 a 15 16 a mas		Escala
		¿Grado de instrucción?	Licenciado Especialista Magister		Nominal
		Trabaja en otro institución	Si No		Nominal

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Calderón y Rivas 2021 realizó su estudio en Cuba para describir los factores laborales y su relación con los niveles de estrés laboral de las enfermeras en centros quirúrgicos. En 2017 utilizaron el método de correlación descriptivo en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. La población fue estudiada involucrando una muestra de 92 enfermeras y 70 personas de centros quirúrgicos. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario de Fornés adaptado y la Escala de Estrés de Enfermería, los cuales son válidos y confiables para evaluar los factores laborales y los niveles de estrés laboral, respectivamente. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el software IBM SPSS versión 25 y analizados mediante estadística descriptiva y el método chi-cuadrado de Pearson. Los resultados obtenidos mostraron que el 100,00% de la muestra pertenecía a mujeres, el 41,42% tenía más de 50 años, el 60,00% estaba empleada y el 47,14% tenía más de 20 años trabajando. Factores laborales relacionados con el estrés representaron el 52,85%, factores ambientales: temperatura insuficiente (67,10%), factores organizacionales: trabajo sobrecargado (78,60%) y clima organizacional no saludable (64,30%), factores de estrés, factores de demanda y factores de contenido: seguimiento y sobre control . tareas (74,30%) y ritmos de trabajo exigentes (54,30%). El resultado de la prueba de chi-cuadrado (χ^2) es 4,14. Llegaron a la conclusión de que solo los factores laborales como el estrés, las demandas y el contenido del trabajo se correlacionaron significativamente con los niveles de estrés de las enfermeras. (21)

Ruiz realizó su disertación en Bolivia en 2020 con el objetivo de identificar los factores que influyen en el estrés laboral entre las enfermeras de unidades de cuidados intensivos Dra. Hospital de Niños Mario Ortiz Suárez en el segundo trimestre de 2011. La muestra

poblacional estuvo conformada por 21 enfermeras, egresadas y personal de apoyo. El método de investigación utilizado es el método cuantitativo, de tipo transversal descriptivo. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario elaborado para el personal de enfermería. Los resultados obtenidos mostraron que los enfermeros tenían entre 31-40 años, lo que corresponde al 48%, y el 38% tenía 11-15 años de experiencia laboral. Los factores ambientales con mayor carga de trabajo, como condiciones de iluminación ineficiente en un 52%, así como condiciones de alto ruido, ventilación insuficiente y una temperatura ambiente de 35° a 36°C, fueron considerados por un 43%. Se pueden detectar factores relacionados con el estrés laboral, muchos (48%) y excesivos (38%), la carga de trabajo se considera un factor de riesgo y las relaciones entre compañeros son normales en un 52%. Además, en ocasiones se vieron influenciados por el trabajo en equipo y la supervisión con un 57%. Tiene una de las tasas más altas de estrés en la toma de decisiones de atención, con un 52% nunca involucrado. Llegó al 90% por turno, por lo que es un factor defensivo. Finalmente, se concluyó que los enfermeros que actúan en áreas críticas tienen riesgo de estrés ocupacional relacionado con el trabajo y las condiciones ambientales en la unidad de cuidados intensivos. Por lo tanto, recomienda la implementación de programas de manejo del estrés para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería, lo que afecta la calidad de la atención. (22)

García et al.; En 2020 realizó en México un estudio para determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores de los cuidadores en el contexto de la pandemia del COVID-19. Los métodos que utilizaron fueron cuantitativos, descriptivos y transversales. La población está compuesta por 126 enfermeras que trabajan en relación con la pandemia de Covid-19. Para la recolección y medición de datos se utilizó un cuestionario online estructurado con fichas personales y laborales y la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) con una confiabilidad de 0,91. Los resultados obtenidos mostraron que el 81% de los participantes eran mujeres, la mayoría trabajaba en turnos de noche, el 58,7% reportó trabajar en turnos de 12 horas y el 44,4% tenía siete o más pacientes

bajo su cuidado. Por otro lado, el 16% afirmó haberse contagiado de COVID-19. Los niveles de estrés fueron en su mayoría moderados, y la jornada laboral de 12 horas fue el estado en el que los participantes experimentaron estrés. De esta forma, concluyeron que existe un nivel de estrés entre los profesionales sanitarios y por tanto creen que es necesaria una intervención con estrategias de afrontamiento para reducir el sufrimiento de los profesionales sanitarios. (23)

Abarca y Col; 2021 realizó su estudio en Cuba para determinar la relación entre la dinámica familiar y el estrés laboral que presentan las enfermeras que laboran en la Policía Nacional del Perú “Julio Pinto Manrique”, Hospital Regional de Arequipa, Relaciones Perú. Los métodos utilizados fueron descriptivos, transversales y relacionales. La población estuvo conformada por 72 enfermeras activas del Hospital Regional Julio Pinto Manrique de la Policía Nacional del Perú. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras. Los instrumentos fueron dos cuestionarios; uno de 22 ítems llamado Escala de Estrés de Vida del Trabajador, que evaluó los niveles de estrés, y el otro de 18 ítems, que evaluó la dinámica familiar. Los datos recolectados fueron tratados con estadística descriptiva y para el análisis inferencial se utilizó la prueba de chi-cuadrado de Pearson (X^2) con un nivel de significación del 5%. Los resultados obtenidos mostraron que el 70% de las enfermeras se encontraban en un nivel de estrés leve, y el 38% y 30% de las enfermeras, respectivamente, consideraron la dinámica familiar aceptable y satisfactoria. Los enfermeros con niveles de estrés moderados a altos relataron una dinámica familiar insatisfactoria. Concluyeron que el personal de enfermería del Hospital Regional de la Policía Estatal del Perú “Julio Pinto Manrique” presentó un menor nivel de estrés por la actividad de la profesión. La asociación entre el estrés y la dinámica familiar no fue significativa, posiblemente debido al tamaño de la muestra. (24)

Suárez y Col; 2020, en Nicaragua realizaron su tesis con el objetivo de determinar el estrés laboral y su relación con las condiciones laborales de sus asociados en 2019. El método que utilizan es la interpretación

final, que es de naturaleza mixta. El grupo de investigación estuvo formado por 20 colaboradores. Los métodos utilizados para recopilar y medir datos son las entrevistas y las encuestas como herramientas. Los resultados mostraron que el 55% de las personas experimentaba estrés todo el tiempo y casi siempre, mientras que el 45% a veces el 95% de los síntomas de estrés eran fisiológicos, con migrañas y dolores de cabeza como síntomas principales, condiciones de trabajo como la limpieza. , la luz y el ruido no son causas de estrés laboral. Finalmente, concluyen que los resultados de aplicar la técnica chi-cuadrado de Pearson apoyan la aceptación de la hipótesis nula, reiterando que las condiciones de trabajo no afectan el estrés laboral entre los compañeros, ya que los resultados para cada asíntota bilateral son mayores a 0,05. (25)

Huanca, 2019, en Bolivia, en, realizó un estudio para identificar factores que contribuyen al estrés laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos de enfermeras de adultos del Hospital Universitario de La Paz, 3er trimestre de 2019. Su enfoque es cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por todas las enfermeras del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz. Se adapta al 100 % a la UCI de adultos. La herramienta que uso son las encuestas. Los resultados mostraron que el 63% de los graduados en enfermería tenían títulos avanzados no relacionados con los cuidados intensivos, el 25% tenían solo educación básica en enfermería, el 58% eran solteros sin hijos y eran trabajadores jóvenes. En la UTI-A, los signos de estrés laboral comenzaron a aparecer cuando los factores encontrados en el estudio contribuyen al mayor porcentaje de estrés del personal de enfermería, a saber, el 75% de la sobrecarga de trabajo y el 67% de múltiples pedidos al mismo tiempo, seguido del 59%. falta de familiaridad con el manejo y operación del equipo; otros factores de horas extras el 50% de ellos trabajan desde casa 1 hora seguido del 34% que trabajan más de 1 hora y en los últimos tres meses mencionaron que no sufrieron ningún tipo de presión de horas extras el 50%. Finalmente, concluyeron que los factores que conducen a la mayor incidencia de estrés laboral entre las

enfermeras fueron: Identificaron como factores causales la sobrecarga de trabajo, el ruido, el papeleo excesivo, los múltiples pedidos concurrentes y la escasez de suministros. (26)

Pérez, 2020 realizó un estudio en España para caracterizar el perfil de estrés laboral del personal de enfermería de UCI. El método utilizado fue una revisión bibliográfica descriptiva, retrospectiva, transversal. Los resultados obtenidos muestran que las enfermeras de cuidados intensivos experimentan estrés laboral debido a su gran responsabilidad y sobrecarga de trabajo, así como batallas diarias con otras enfermedades, sufrimiento y muerte. Las estrategias de afrontamiento se utilizan para tratar el estrés, que incluyen: identificar los factores estresantes, abordar las necesidades emocionales, psicológicas y ambientales, y trabajar para mejorar las condiciones laborales y ambientales. Se concluyó que el diagnóstico utilizando las manifestaciones biopsicosociales del estrés y las estrategias oportunas para la solución de la situación ayudarían a prevenir, reducir, reducir o evitar las consecuencias del estrés laboral, además de beneficiar a los enfermeros, pacientes e instituciones de salud. (27)

Ferraz, 2020, en España realizó su tesis con el objetivo de medir los factores laborales que afectan a la salud mental, la satisfacción y el estrés del personal de enfermería (licenciatura en enfermería y auxiliares de enfermería) en un área quirúrgica hospitalaria. El método utilizado es cuantitativo, descriptivo de observaciones de prevalencia (transversal) y retrospectivo. El método de recogida de datos utilizado fue un cuestionario con variables demográficas y socio profesionales como variables independientes y tres cuestionarios como variables dependientes: Cuestionario de Salud General de Goldberg, J.L. Melia y J.M. Perot y la Escala de Estrés Percibido (PSS). La muestra estuvo compuesta por enfermeras y técnicos auxiliares de pregrado que laboraban en las áreas operativas del Hospital Médico Universitario Negrín y del Hospital General Universitario Materno-Isolar, atendiendo a los pacientes quirúrgicos y las primeras horas después de la cirugía. También incluye personal de Quirófano, Unidad de Recuperación de

Anestesia (URPA), Unidad de Cuidados Intensivos (REA) y Procedimientos Médicos Ambulatorios (CMA). Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación entre la variable dependiente e independiente y que existe una correlación entre las variables en diferentes escalas, a saber, la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés y la correlación entre la satisfacción laboral y la salud general, que es negativa. En cuanto a la relación entre el estrés laboral y la salud general, mostró una relación positiva y encontró la mayor significación (0,683% rho-Spearman y $p=0,001$). Finalmente concluyó que el nivel de salud mental fue óptimo con un promedio de 19%, que fue el mejor nivel de salud general, considerando el valor más bajo de 0%, y el nivel más alto de 84%, el peor nivel de salud. , el sujeto se encontraba en muy buen estado de salud general. Se puede mejorar aumentando la satisfacción laboral y reduciendo el estrés laboral mejorando los factores de trabajo social. La mediana de satisfacción laboral es 58%, la mínima es 12%, la más alta es insatisfecho, y la más alta es 84% que es la satisfacción más alta, la mediana está más cerca del valor óptimo, lo que significa que la mayoría de los sujetos muestran un buen trabajo. satisfacción, aunque esta no es toda la historia, por lo que es necesario actuar en este ámbito. Para el estrés laboral, la mediana es 0% y el máximo es 56%, porque el nivel máximo de estrés es 22% en promedio, por lo que tienen un nivel de estrés más bajo, pero considerarían intervenir para estar lo más cerca posible. posiblemente bajo. Entre las tres habitaciones, puede asegurar que es el lugar con el nivel más alto. (28)

Antecedentes Nacionales

Ochoa, 2018, en Lima desarrollo su tesis con el objetivo de identificar los factores laborales que contribuyen al estrés laboral de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Jude Tadeo en Lima en 2018. Los métodos utilizados fueron básico, descriptivo, correlativo, causal y no relacionado. -Diseño experimental, transversal. La muestra poblacional estuvo conformada por 65 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas

Tadeo Lima. La técnica utilizada es una encuesta, el instrumento es un cuestionario con validez de contenido de juicio de expertos y confiabilidad alfa de Cronbach, y para el análisis de datos se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Realizó análisis descriptivo y análisis de correlación de los resultados mediante el coeficiente Rho de Spearman y el resultado fue Rho de Spearman = 0,474**, que se interpretó como una correlación positiva moderada entre la variable y $p = 0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, Identificación de factores laborales que pueden incidir en el estrés laboral en enfermeras de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018 Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.. (29)

Martínez y Huatuco, 2020, en Ica realizaron su estudio con el objetivo de identificar los factores que inciden en el estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Central Militar en el año 2019. El método que utilizaron fue un estudio transversal no experimental. diseño. La población estuvo constituida por 34 enfermeras, la técnica utilizada fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que el 44,1% de los factores están relacionados con el estrés. Entre los factores personales, el 32,4% de las personas indicó que los factores personales tienen poca influencia en la presión laboral, el 47,1% de las personas cree que suelen influir y el 20,6% de las personas que tienen una mayor influencia. En cuanto al factor laboral, el 52,9% de la población cree que el factor laboral del hospital tiene alguna influencia en la presión laboral del hospital, el 17,6% de la población cree que la influencia es relativamente grande y el 29,4%. la población consideró que el impacto era relativamente bajo. En cuanto a la dimensión organizacional, el 41,2% de la población indicó que la influencia es baja, el 29,4% cree que la influencia es media y el 29,4% cree que la influencia es alta. Finalmente, concluyó que estos factores están relacionados con la carga de trabajo en los hospitales militares. (30)

Campos, Col; 2021, en Ica, realizó su tesis de diploma con el objetivo de identificar los factores que inciden en el estrés laboral del personal de

enfermería del centro quirúrgico del hospital regional de Ica en el 2020. El método utilizado fue un diseño transversal descriptivo versus contextos no experimentales. Los residentes consistieron en 34 enfermeras. El método de recolección de datos utilizado es una encuesta y el instrumento utilizado es un cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que el 44,1% de los factores tenían una baja correlación con el estrés. En cuanto a los factores personales, el 32,4% de las personas dijo que los factores personales tienen un bajo impacto en la presión laboral en el centro de operaciones, el 47,1% piensa que les afecta con frecuencia y el 20,6% piensa que tienen un mayor impacto. En cuanto al factor fuerza de trabajo, el 52,9% de los residentes creía que había un impacto regular, el 17,6% creía que el impacto era relativamente grande y el 29,4% creía que el factor fuerza de trabajo del hospital tenía un impacto pequeño en el desempeño del hospital. presión. En cuanto a la dimensión organizacional, el 41,2% de la población indicó que la influencia es baja, el 29,4% cree que la influencia es media y el 29,4% cree que la influencia es alta. Se concluyó que existe correlación entre los factores y el estrés laboral en los hospitales regionales de Ica. (31)

En el 2020 Córdova, en Trujillo realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de clima organizacional, factores psicosociales: el nivel de autoestima, el grado de funcionamiento familiar y el trabajo de las enfermeras Nivel de estrés Servicios quirúrgicos en Víctor Lazarte EcheGARAY . El hospital. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, descriptivos, correlacionales y transversales. Había 41 enfermeras en la muestra. El método de recolección de datos utilizado fue cuatro cuestionarios: midiendo niveles de clima organizacional, niveles de autoestima, niveles de funcionamiento familiar y niveles de estrés laboral. Los resultados mostraron que el 75,6% de los enfermeros creía que el clima organizacional era moderado, el 51,2% tenía una autoestima media y el 73,2% creía que el funcionamiento familiar era normal. La mayoría de los enfermeros (68,3%) tenían un nivel de estrés laboral moderado, y se encontraron relaciones altamente significativas entre el nivel de clima organizacional, el nivel de autoestima y

funcionamiento familiar y el nivel de estrés laboral de los enfermeros.. (32)

Villagaray, 2019, en Lima, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos pediátricos del Hospital Nacional de Ayacucho en el 2019. Los métodos utilizados fueron métodos cuantitativos, métodos correlacionales y transversales. diseño. La población estuvo constituida por 35 cuidadores, la muestra fue todo el universo, se analizaron a priori los “criterios de inclusión y exclusión”, y se utilizó un muestreo aleatorio por conveniencia. La técnica de recolección de datos fue una encuesta y el instrumento fue la Escala de Estrés Laboral de Siegrist, J. y la escala de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigall. Estos fueron probados para la validez calificada por expertos y la confiabilidad test-retest, arrojando 0.951 y 0.974, respectivamente. Los resultados sugieren que proporcionan una comprensión de la relación entre el nivel de trabajo en las dimensiones de las estrategias de afrontamiento de las enfermeras de la UCI, el esfuerzo, la recompensa y la participación en las estrategias de afrontamiento de las enfermeras de la UCI. La importancia social se fundamenta en que los resultados sirven para orientar estrategias para fortalecer la salud de los profesionales a nivel profesional y así prevenir situaciones estresantes que afecten su desarrollo profesional.. (33)

Sosa, 2022, en Lima, desarrollo su tesis la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el contexto de COVID-19 entre los docentes de enfermería que laboran en 2021 en el Hospital Nacional Unanue en Hipólito, Lima. El método utilizado fue el diseño cuantitativo, nivel descriptivo relativo, no experimental. La población está conformada por 50 enfermeras que realizan la doble función de enfermería y docencia. El método de recolección de datos fue un cuestionario utilizando una escala de Likert. Uso el programa SPSS para análisis y estadísticas. Los resultados muestran que si algunas dimensiones tienen una correlación positiva

débil significativa, entre ellas se encuentran las necesidades psicológicas ($Rho=0.313$; Sig. (bilateral)= $0,027 < p=0,05$), Spearman doble presencia ($Rho=0,270$; Sig. (bilateral)= $0,058 > p=0,05$) y compensación laboral ($Rho=0,323$; Sig. (dos colas) = $0,022 < p = 0,05$). Finalmente, se concluyó que más del 50% de las hipótesis fueron confirmadas, lo que proporcionó valores de correlación significativos y positivos que podrían indicar una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral. (34)

Rumay, 2020, en Trujillo, realizó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre los factores psicosociales y el grado de estrés laboral en los servicios de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta de alta complejidad. Los métodos utilizados son descriptivos, relacionales y transversales. Fueron un total de 32 enfermeras para las cuales utilicé dos instrumentos: factores psicosociales y la Escala de Estrés Laboral de Enfermería (NSS). La información fue procesada y analizada mediante la prueba estadística chi-cuadrado. Los resultados mostraron que los factores psicosociales de las enfermeras de urgencias fueron 71,9% insuficiente y 28,1% suficiente en las dimensiones participación, involucramiento y responsabilidad, 50% suficiente o insuficiente en educación, información y comunicación, 81,2% insuficiente y 18,8% tiempo en la planificación. adecuado, 56,3% adecuado en cuanto a cohesión del equipo, 43,7% inadecuado y 96,9% insatisfecho en cuanto a acoso o bullying. El 65,6% de los enfermeros reportaron estrés laboral moderado, el 34,4% bajo y ninguno reportó estrés laboral alto. Los factores psicosociales formación, información y comunicación, gestión del tiempo y cohesión del equipo alcanzaron correlaciones estadísticas altamente significativas $p=0,009$, $p=0,005$, $p=0,000$ respectivamente; para participación, involucramiento y responsabilidad fue significativo en $p= 0. 034..$ (35)

Abregú, 2019, en Lima, realizó un estudio para identificar estrategias de manejo del estrés laboral en enfermeras de medicina interna y servicios de especialistas del Hospital Daniel Alcides Carrión 2019. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, transversales y descriptivos. La población

está conformada por 30 enfermeras (nosotros) que laboran en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. La técnica de recolección de datos se basó en la herramienta creada por Sandín y Chorot, la cual se utilizó para evaluación de expertos y pruebas piloto para determinar su validez y confiabilidad. Finalmente, los resultados obtenidos mostraron que en cuanto al nivel de manejo del estrés entre los enfermeros, el 53% (16) del personal de enfermería lidió con estrés bajo, seguido por el 30% (9) de estrés alto y el 17% (5) presión media. Se concluyó que el nivel de manejo del estrés fue bajo y tuvo un impacto negativo en la salud de los cuidadores.. (36)

Antecedentes Locales

Apolinario, en el 2020, en Huánuco realizó su tesis con el objetivo de determinar la relación entre los factores ambientales, ocupacionales y psicosociales y el estrés en el personal de enfermería que labora en HRHVM - Huánuco. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, descriptivos, correlacionales, prospectivos, observacionales y transversales. La muestra estuvo conformada por 30 personas, entre enfermeras y enfermeras de quirófano. Los métodos de recolección de datos utilizados fueron las encuestas y el cuestionario "Escala de evaluación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)" como instrumento. Los resultados obtenidos mostraron que los niveles de estrés identificados por el 23,3% y el 20,0% de los trabajadores fueron bajo y moderado. Las condiciones ambientales y laborales representaron el 66,6% y el 70%, respectivamente. Para probar la relación entre estos factores y el estrés laboral, mediante la prueba Chi-cuadrado, se observó que el 43,3% de las personas no presentaba estos factores y a la vez presentaba menor estrés laboral, lo que resultó estadísticamente significativo ($\chi^2 = 11,47$; $P \leq 0,003$); por lo que planteó la hipótesis de que existe una relación entre estos factores y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el quirófano del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.. (37)

Fabián, 2019, en Huánuco, por su investigación dirigida a evaluar el impacto del estrés laboral en los patrones de comportamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019. Sus métodos son interpretativo, prospectivo, observacional, transversal y analítico. La población consta de 40 empleados administrativos. La técnica de recolección de datos fue una encuesta, y se utilizaron dos cuestionarios como instrumento de escala tipo Likert por consideraciones éticas. Además de la prueba estadística Chi², los resultados obtenidos con el software SPSS versión 23 mostraron que el 17,5% de las personas que alcanzaron una alta presión laboral mostraron patrones de conducta inadecuados. De igual forma, el 12,5% de quienes recibieron un nivel medio de estrés laboral en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán mostraron patrones de conducta adecuados en diferentes situaciones laborales. El Chi² calculado es 31.807 con un valor p de 0.00 (<0.05) con 2 grados de libertad y un error alfa del 5%. Finalmente concluye que rechaza la hipótesis general original y acepta la hipótesis general alternativa: H1: El estrés laboral afecta los patrones de comportamiento del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco-2019. (38)

Meléndez, 2019, en Huánuco, realizó su estudio para determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en personal administrativo del sector público Huánuco 2019. Los métodos utilizados fueron observacionales con un diseño correlacional. La muestra incluyó a 160 empleados del sector público de Huánuco. Los resultados arrojaron que el estrés de los líderes del ministerio público de Huánuco a nivel organizacional arrojó que el 35% (56 personas) no estaban estresados; El 30% (48) estaba muy estresado, el 25% (40) estaba moderadamente estresado y el 10% (16) estaba bajo estrés. . Analizando la satisfacción laboral del personal administrativo de la Secretaría de Estado en Huánuco, el 45% (72 personas) está satisfecho, el 42,5% (68) está insatisfecho, el 7,5% (12) está muy insatisfecho y el 5% (8) está muy satisfecho. satisfecho. Finalmente concluyó que no

existe una relación indirecta entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral entre los directivos del sector público, encontrando una Rho de Spearman directa con una correlación moderada de 0,51. (39)

Piñan y Col; en el 2018, en Tingo María, realizaron su tesis con el objetivo de identificar los estresores laborales de las enfermeras de urgencias del Hospital de Urgencias Tingo María. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, no experimentales, transversales y correlacionales. La muestra poblacional estuvo conformada por 20 enfermeras de los servicios de emergencia. Los métodos de recolección de datos que utilicé fueron las encuestas y como instrumentos las Encuestas de Determinantes y el Cuestionario de Autoevaluación de Estrés. Para determinar la presencia de estos factores utilizó frecuencias y porcentajes para determinar el factor de estrés, el cual utilizó con la prueba estadística Chi2 para mostrar un valor de 10.8 y un valor de p de 0.001 ($p < 0.05$); por lo que la probabilidad de error fue del 0,0%. Los resultados mostraron que la distribución material y los factores interpersonales estaban involucrados en la determinación del estrés laboral. (40)

Guillén, 2019, en Tingo María realizó su estudio con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboraron en el turno de noche del Hospital Tingo María en el año 2019. Los métodos utilizados fueron observacionales, prospectivos, transversales y descriptivos. La muestra estuvo conformada por 52 enfermeras del Hospital Tingo María. Los métodos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios como herramientas para determinar el nivel de estrés. Los resultados obtenidos muestran que, en cuanto a las variables sociodemográficas, el 50,0% de los profesionales tienen entre 30 y 40 años. El 78,8% son mujeres y el 71,1% están casadas. El 92,3% se encuentra en situación laboral y el 57,6% tiene de 6 a 10 años de experiencia. En cuanto al estrés, según el agotamiento emocional, el 53,8% de las personas se estresan levemente. Según la dimensión despersonalización, el 42,3% alcanzó estrés leve. Según la dimensión de realización personal, el 48,0% de la población se encuentra bajo

presión moderada. El 46,1% de las enfermeras lograron estrés general leve. Finalmente se concluyó que el personal de enfermería que labora en el turno de noche del Hospital Tingo María presentaba un nivel de estrés moderado, confirmando la hipótesis de investigación y rechazando así la hipótesis nula. (41)

Chipana, 2022, en Huánuco, realizó su estudio con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral que provocan los recursos humanos de enfermería en los servicios de emergencia de los hospitales apoyados por Junina Picanaki Chanchamayo; 2021. Los métodos utilizados fueron descriptivos con un enfoque cuantitativo prospectivo transversal a los tipos de superficie y un diseño descriptivo simple. Los resultados obtenidos mostraron que el 50% de los paramédicos que trabajan en áreas agudas se estresan fácilmente durante sus tareas diarias. Por otro lado, el 66% reportó agotamiento emocional, mientras que el 50% reportó insatisfacción y despersonalización. De esta forma, se concluyó que los recursos humanos responsables de los servicios de emergencia se encuentran bajo presión para desempeñar funciones laborales que afectan tanto la calidad de los servicios de salud como de los prestadores de salud. Los factores anteriores a tener en cuenta en la gestión sanitaria hospitalaria. (42)

Pacheco, en 2020, en Huánuco, realizó su tesis con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral del personal de sala de cuidados críticos del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Los métodos utilizados fueron descriptivo, comparativo, prospectivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores de enfermería a quienes se les administró la escala de estrés laboral. Esta hipótesis se comprobó mediante la prueba de chi-cuadrado, $p < 0,05$. Los resultados mostraron que el 48,5% del personal de enfermería tenía presión de trabajo moderada, el 40,1% tenía presión de trabajo severa y el 11,4% tenía presión de trabajo ligera. Desde el punto de vista del análisis, el 51,5% de las personas presentan estrés severo en la dimensión agotamiento emocional, el 53% de las personas presentan estrés moderado en la dimensión despersonalización y el 46,2% de las personas presentan

estrés moderado en la dimensión falta de logros personales. Las estadísticas muestran que el personal de enfermería con estrés laboral moderado es común en las salas críticas de los hospitales, $p = 0,000$. Asimismo, se determinaron diferencias estadísticamente significativas en situaciones de estrés laboral en los grupos de edad ($p = 0,013$), sexo ($p = 0,000$), situación laboral ($p = 0,004$) y desempeño laboral de los cuidadores involucrados en el estudio. Al final se concluyó que el personal que atiende la unidad de cuidados intensivos del Hospital Hermilio Valdizán presenta estrés laboral moderado.. (43)

Vargas y Col; en 2018, en Huánuco, realizó su estudio con el objetivo de determinar el impacto de los factores de estrés laboral en los aspectos biopsicosociales de las enfermeras del hospital de urgencias Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco, 2018. El método utilizado es descriptivo relacional. La muestra estuvo conformada por 110 enfermeras. Los métodos de recolección y medición de datos que utilizó fueron escalas para identificar estresores laborales y una escala de bienestar para los aspectos biopsicosociales de la recolección de datos, y utilizó la prueba de chi-cuadrado con un nivel de significación de $p \leq 0,05$ para el análisis inferencial. Los resultados obtenidos mostraron que, en cuanto a los factores de estrés laboral, el 60,9% de los trabajadores de enfermería se encontraban en un nivel medio, el 24,5% en un nivel leve y el 14,6% en un nivel severo. En términos biopsicosociales, el 79,1% de las personas tienen un sentido de felicidad alto y el 20,9% de las personas tienen un sentido de felicidad moderado. Al analizar la correlación entre las variables, se encontró que los estresores laborales tienen un efecto significativo en el historial biopsicosocial de las enfermeras estudiadas [$X^2 = 14.469$; $p = 0,001$]. Además, se encontró que los factores de estrés laboral del entorno físico ($p = 0,008$), psicológico ($p = 0,027$) y social ($p = 0,000$) influyeron significativamente en los aspectos biopsicosociales de los enfermeros estudiados. Finalmente concluyó que los estresores laborales afectan los aspectos biopsicosociales de los enfermeros estudiados, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. (44)

2.2. Bases Teóricas

Teoría de Callista Roy

El hombre siempre ha tenido la capacidad de mirar a su alrededor y explicar lo que está pasando en el mundo y, también en sí mismo. En nuestro desarrollo, desde pequeños, hemos aprendido a convivir y afrontar situaciones estresantes, las cuales se han convertido en parte de nuestro proceso de adaptación. El objetivo de este trabajo es comprender qué factores contribuyen al estrés laboral de las enfermeras y su impacto en la salud, así como su intervención en la toma de decisiones adecuadas, lo que ayudará a adquirir conocimientos para poder utilizar los modelos de enfermería como herramienta que facilitará en gran medida su correcto funcionamiento, al igual que nos ayuda a identificar posibles reacciones de estrés para poder solucionarlas. (45)

Callista Roy con su modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), señala que las respuestas adaptativas son aquellas que benefician la integridad de la persona en la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y el logro de metas Su modelo es una herramienta muy útil para comprender el papel de la enfermera y su intervención en la reducción de los mecanismos generadores de estrés. En base a esto, argumentamos que este modelo puede ser una herramienta eficaz para el afrontamiento del estrés con el fin de obtener conocimiento sobre el modelo que nos permitirá evaluar el comportamiento que causa el estrés. (46)

Patrones de adaptación fisiológica incorporados en las respuestas conductuales y fisiológicas observadas por enfermeras bajo ciertas condiciones estresantes. Encontrar explicaciones utilizando conocimientos teóricos puede ayudar a calmar a una persona que está bajo estrés. Las enfermeras pueden intervenir enseñando a los pacientes a identificar sus reacciones ante estímulos específicos e introduciendo técnicas para ayudar a controlar las reacciones. Estas intervenciones de enfermería ayudan a las personas a identificar y

manejar las reacciones de estrés. Un modelo adaptativo del autoconcepto que se enfoca en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoestima, el concepto de uno mismo, la unidad en el universo, el significado y el propósito para ser significativo. Refleja cómo las personas de un grupo se ven y se perciben a sí mismas en función de su respuesta al entorno. Modo de adaptación interdependiente, en el que las personas intentan adaptarse en situaciones difíciles, buscan ayuda, apoyo, amor de los demás. Las enfermeras deben identificar las dificultades a las que se enfrentan las personas y proporcionar un sistema de apoyo. El papel de la enfermera es fundamental para reducir el estrés, sin dejar de lado otras formas de tratamiento más específicas que contribuirán a la consecución del objetivo principal, centrándose principalmente en el concepto de adaptación a la persona y su entorno. (47)

La ayuda que puede brindar una enfermera es muy importante, es importante abrir el campo mental y ser lo suficientemente sensible para percibir lo que sucede a su alrededor, para utilizar los recursos disponibles de la manera más eficiente y eficaz posible, para ayudar a optimizar los recursos personales que permiten afrontar situaciones estresantes. El estrés es un proceso complejo y una experiencia intensamente personal. Nuestra capacidad de adaptarnos a nuestro entorno y a las personas, y la forma en que percibimos las cosas que nos rodean, nos hacen únicos. Determinar el entorno en el que nos movemos ayuda a implementar mecanismos de afrontamiento individuales. Ante un entorno cambiante y exigencias cada vez mayores para atender las necesidades de salud de la población, los profesionales de la salud del siglo XXI deben convertirse en profesionales competentes tanto en el aspecto conceptual como técnico de su profesión (conocimientos y habilidades), y deben tener también un conjunto de cualidades personales, destrezas, habilidades y actitudes (saber estar) indispensables para un alto desempeño frente a los desafíos que plantean las realidades actuales. Sentirse bien ayudando a los demás es fundamental para afrontar estos retos que conducen a la excelencia. La

atención requiere una relación asimétrica entre el desgaste y las habilidades de recuperación y, en segundo lugar, los profesionales de la salud deben ser modelos a seguir para un comportamiento saludable. (48)

Aunque esta visión, utilizando el modelo de Callista Roy, que describe los cuatro tipos de adaptación de la teoría, proporciona algunas herramientas que pueden ayudarnos a encontrar estrategias para hacer frente al estrés. Algunas sugerencias que podemos dar: Aprender a priorizar entre actividades imprescindibles, urgentes e importantes. Elimine los momentos infrutilizados e improductivos. Reducir la frecuencia o urgencia y dedicar tiempo a actividades recreativas son estrategias que pueden ayudar a reducir los problemas. En este punto, desde nuestra perspectiva, tenemos que cuestionar el uso de un único modelo de atención, que puede ser una limitación. Se deben tener en cuenta las realidades existentes, y la aplicación de este y otros modelos que pueden orientar la práctica y ser de gran ayuda, y considerar la posibilidad de generar espacios abiertos de reflexión donde el paciente pueda interpretar y comprender, fortaleciendo así su nuevo sentido de vida. Los profesionales de enfermería deben ser estratégicos y críticos para que puedan abrirse al crecimiento y madurez intelectual, tanto de los pacientes como del propio profesional, donde uno de los objetivos es potenciar las cualidades fundamentales de la enfermería, que son en última instancia la forma de actuar de la enfermería. (49)

2.3. Bases Conceptuales

Factor

Un factor es un elemento que afecta algo. Así, los factores son diferentes aspectos de las cosas que específicamente intervienen, determinan o afectan las cosas. (50)

La palabra factor se usa para referirse a un elemento o cosa que resulta ser causa a través de otro elemento o cosa. Se utiliza no solo en matemáticas, sino también en biología, lenguaje, estadística, etc.

Básicamente, puedes decir que el factor se usa para referirse al elemento en el resultado. Se puede usar para hablar de diferentes cosas para que sean más fáciles de entender o analizar. Un factor se refiere a una forma de hacer un componente o parte de un todo. En matemáticas, los factores es el resultado de sumar, restar, multiplicar o dividir números. En otros dominios, los factores son condiciones que intervienen o influyen en una situación o resultado. Por eso, cuando piensas en montar un negocio, te fijas en las condiciones que pueden afectarlo. (51)

Los factores laborales son todos los aspectos de la naturaleza del trabajo que pueden afectar negativamente a los trabajadores del sector de la salud; ver la enfermedad como parte de la condición humana; porque en el trabajo está expuesta a sustancias peligrosas con demandas físicas en el medio ambiente, condiciones nocivas, materiales y máquinas. Por otro lado, la mayoría de los accidentes laborales son causados por enfermedades provocadas por el entorno laboral en el que se desarrolla el trabajo, especialmente en el sector salud. Se puede decir que los factores de trabajo de un puesto incluyen diferentes tipos de condiciones tales como condiciones físicas (iluminación, instalaciones, tipo de equipo, uniformes), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo. (duración de la jornada laboral, descansos, etc.). Así mismo, podemos decir que estas condiciones o elementos de trabajo son parte de la función del trabajador proporcionada por la empresa u organización, principalmente estos elementos están relacionados con la salud, el bienestar y la integridad del trabajador. Los grupos que utilicen sus servicios de afiliados deberán brindar garantías de acuerdo con las leyes laborales de cada país. (52)

Ambiente laboral

El ambiente laboral, como la vida, se trata de encontrar constantemente la mejor versión de ti mismo. Cada experiencia, buena o mala, nos enseña una lección que nos apunta en la misma dirección: ser mejores cada día, mejorar en todos los

sentidos. Lo mismo ocurre con las organizaciones que se esfuerzan constantemente por mejorar los procesos, mejorar las métricas y mejorar la experiencia de los clientes y las comunidades internas. Este último es uno de los factores más importantes para el buen funcionamiento y desarrollo de la empresa. se relaciona con las percepciones de los empleados sobre los factores que determinan la calidad de su experiencia en el lugar de trabajo. Estos factores pueden ser tangibles o intangibles. Entre los activos tangibles, podemos encontrar información sobre aumentos de sueldo, aguinaldos y fechas especiales. Por otro lado, al transformar la oficina para facilitar el trabajo diario de los colaboradores, máquinas de café, sillas ergonómicas, la creación de espacios físicos para relajarse o distraerse. Estos factores son más difíciles de justificar con el trabajo remoto, pero se pueden ajustar para adaptarse a las necesidades de las personas en esta nueva normalidad. Los factores intangibles son importantes para crear un buen ambiente de trabajo, ya que esta categoría determina cómo las personas se relacionan con su trabajo, la calidad de las interacciones entre colegas y cómo se sienten con respecto a los factores anteriores. Estos factores incluyen confianza, confiabilidad, honestidad, respeto, aprecio y participación. Además, la oportunidad de encontrar el mejor balance entre vida privada y vida laboral, trato justo, inclusión, orgullo y mucho más. (53)

El trabajo o el ambiente de trabajo son todos los factores materiales y humanos que pueden afectar las tareas diarias del trabajo. Además, el entorno de trabajo también tiene en cuenta diversos factores como: el horario, las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, el interiorismo y ambiente de trabajo, etc.

Es innegable que el ambiente de trabajo afecta la productividad de la empresa, y un empleado se desempeñará mejor en la organización si está satisfecho tanto en el trabajo como con el jefe

y los compañeros. Podemos señalar que hay cuatro categorías principales de ambiente de trabajo:

- Participativo: Es el modelo más interesante que promueve un ambiente agradable, porque se basa en la existencia de un programa de confianza para los empleados y las partes más altas del organigrama en esta área. Además, los empleados se sienten bien con los valores y objetivos de la empresa, por lo que su productividad y potencial son altos. Por otro lado, en un ambiente de trabajo así, los empleados se sienten valorados y las relaciones se basan en la confianza mutua.
- Consultivo: son seguras porque la gerencia confía parcialmente en sus empleados y porque la comunicación es aceptable, son parte de algunas decisiones.
- Paternalista: Este es un ambiente de trabajo donde se da confianza a los diferentes niveles del organigrama, pero la comunicación no está asegurada al 100% porque los empleados no comparten completamente la cultura, visión y valores de la empresa.
- Autoritario: Tiene un sistema organizacional donde la toma de decisiones está en la parte superior del organigrama y les resulta difícil confiar en sus empleados. Además, hay poca interacción entre los empleados y la alta dirección.

(54)

También es importante reconocer que algunos aspectos del ambiente de trabajo pueden afectar a la organización, como lesiones físicas o sustancias físicas o químicas nocivas; según este trabajo, la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas puede afectar y perjudicar directamente la salud de los profesionales. (55)

Estresores laborales: es una reacción a un factor perturbador interno o externo; este factor es el estresor, el estímulo que

desencadena la respuesta de estrés. Dado que casi cualquier cosa puede ser un factor estresante, es imposible escribir una lista exhaustiva de factores estresantes. Sin embargo, se puede argumentar que algunas condiciones externas actúan como factores estresantes con más frecuencia que otras. Todos los estresores son ambientales porque son parte del medio ambiente. Algunos aspectos del entorno son físicos, algunos sociales y algunos psicológicos. Desde esta perspectiva, los estresores en situaciones de trabajo se pueden dividir en tres categorías principales: estresores relacionados con la tarea relacionados con los conflictos en las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional. Tensión mental relacionada y factores estresantes organizacionales. (56)

es la actitud, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre grupos que existen en todas las organizaciones; además, si existe una fuerte alineación entre ambos, puede facilitar la implementación de la estrategia o, por el contrario, dificultar o retrasar la implementación. Si aceptamos el supuesto de que la estrategia empresarial no solo dirige a la empresa hacia objetivos financieros específicos, sino que también sirve como guía para la búsqueda constante de mejorar el desempeño empresarial, entonces se puede concluir que la cultura puede afectar el desempeño de la empresa. (56)

Tecnología

Los procesos de las nuevas tecnologías pueden ser estresantes para los profesionales de la salud, por lo que muchas veces no cuentan con las habilidades necesarias para hacer frente a estos factores. Sin embargo, ayudan a mejorar el contenido del trabajo al proporcionar comentarios que otras tecnologías no pueden. Por otro lado, la informatización se encuentra en aplicaciones sociales e industriales en todas las áreas del sector salud que están inmersas en la informática; sin embargo, aún existen

profesionales a los que se les dificulta el uso de la tecnología, especialmente los que pertenecen a la generación “vio venir la tecnología”. La tecnología es de última generación, pero adaptada al nuevo modo de trabajo. Los enfermeros de hoy se enfrentan a grandes retos utilizando los nuevos recursos tecnológicos para realizar su trabajo de forma más eficaz, eficiente y en el menor tiempo posible y acceder fácilmente a la información y el conocimiento en el sector de la salud, su gestión o la creación y difusión de nuevos conocimientos. (52)

Habilidades tecnológicas: Comprenden el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para el logro de los objetivos definidos institucionalmente, el empleo, el aprendizaje y el ocio, la integración y la participación en la sociedad. Por otro lado, requiere conocimientos de aplicaciones informáticas y acceso a recursos de procesamiento de información, así como la necesidad de trabajar con lenguajes especiales que faciliten la decodificación y transmisión, como texto, números, símbolos, imágenes, etc. Además de conocer los Derechos humanos y libertades.

También requiere el desarrollo de una variedad de habilidades relacionadas con el acceso, procesamiento y uso de la información para la comunicación, la creación de contenido, la seguridad y la resolución de problemas en entornos formales e informales. Un individuo debe ser capaz de utilizar regularmente los recursos tecnológicos disponibles para resolver problemas prácticos de manera efectiva y, cuando surjan, evaluar nuevas fuentes de información e innovaciones tecnológicas y elegir la forma en que surgen en función de su aplicabilidad a tareas específicas o metas. (52)

Retroalimentación: La información que ayuda a los trabajadores a comprender cómo su desempeño cumple con las expectativas de la empresa se denomina retroalimentación. La retroalimentación da confianza a los empleados en su trabajo y mejora su desempeño; por otro lado, ayuda a saber dónde se necesita mejorar y cómo se puede mejorar, así como la retroalimentación muestra el interés de los empleados y la atención del jefe de la organización hacia el empleado como individuo. (52)

Organización

Los modelos organizacionales en el trabajo pueden generar problemas de adaptación entre los empleados, lo que genera síntomas como altos niveles de insatisfacción y estrés. El campo de la psicología es responsable de la cooperación con aspectos organizacionalmente importantes. Los factores de riesgo están asociados a los siguientes factores: (57)

- Monotonía
- Comunicación
- Automatización
- Ritmo de trabajo
- Jornada laboral.

Estos factores son creados por los grupos de trabajo, las estructuras y la cultura de la empresa. Pueden afectar la salud de los empleados a nivel físico, pero más aún a nivel psicológico y social. Estos factores se pueden definir como:

- Turnos de trabajo, ritmo de trabajo, estilo de gestión.
- Estatus social, relaciones profesionales, falta de estabilidad laboral.
- Nivel de automatización, comunicación.

Algunas de las principales consecuencias que se presentan son:

- Sobre la empresa encontraríamos: reducción de la productividad, ausentismo y pérdida de interés.
- Y sobre el trabajador recalcaríamos: la depresión, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y el estrés. (58)

Estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “una serie de respuestas fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. La aparición del estrés está muy relacionada con la naturaleza humana, cuando nos enfrentamos a una situación estresante volvemos al punto de partida y la respuesta de lucha o huida. La definición actualizada "es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo a una situación amenazante o desafiante". Los primeros estudios sobre el estrés se centraron solo en la fisiología, los órganos y las respuestas fisiológicas, ignorando los factores estresantes. El estrés es el resultado de un desequilibrio entre las demandas situacionales (estresores internos o externos) y los recursos humanos. Este proceso es bastante reconocible en el lugar de trabajo, especialmente cuando ocurre entre trabajadores en ocupaciones que implican un contacto cercano y constante con otras personas. (59)

Fases del estrés

- Fase de reacción de alarma: Ante estímulos estresantes, los organismos responden automáticamente preparando respuestas y tomando acciones para combatir los estímulos estresantes y evitar los estímulos estresantes. La activación del sistema nervioso produce los signos característicos: sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de la frecuencia respiratoria, aumento de la presión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y aumento de la secreción de adrenalina y norepinefrina. También se crea activación mental, aumentando la capacidad de atención y

concentración. Esta es una fase corta que es inofensiva siempre que el cuerpo haya tenido tiempo de recuperarse.

- Fase de resistencia: En esta fase, el organismo trata de enfrentar el estresor y limita el impacto a la zona más pequeña que el organismo pueda encontrar, esto sucede cuando el individuo se ve amenazado por algún factor nocivo, físico, químico, biológico o a pesar de que el organismo continúa gradualmente adaptarse. a estos requerimientos, pero su capacidad de respuesta puede disminuir debido a la fatiga a nivel de las glándulas involucradas en la regulación del estrés. En esta etapa, la homeostasis suele darse entre los ambientes externo e interno del individuo. Si el cuerpo tiene la capacidad de resistir por mucho tiempo, no hay problema, de lo contrario, cuando el cuerpo no logra recuperarse y sigue reaccionando, sin duda pasará a la siguiente etapa.
- Fase de agotamiento: En esta etapa no se pueden mantener las adaptaciones que el cuerpo hace en la segunda etapa. Esto significa que los métodos utilizados para lidiar con el factor estresante están agotados y, como resultado, sus efectos pueden extenderse por todo el cuerpo, contribuyendo a cambios en la mente y el cuerpo. Al final de esta fase, el cuerpo puede descansar o volver a la normalidad, o el resultado final puede ser la muerte. La finalización de esta fase depende en gran medida de los recursos energéticos adaptativos del individuo, la gravedad del factor estresante y la disponibilidad de recursos adaptativos externos como el oxígeno. (60)

Estrés laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es el daño emocional y físico causado por un desajuste entre las necesidades percibidas, las demandas y la capacidad percibida de una persona para satisfacer esas necesidades. El estrés laboral es un proceso que se manifiesta cuando diferentes tipos y combinaciones de demandas laborales superan las capacidades y oportunidades de una persona para hacerle frente. El estrés laboral está determinado por la gestión, el

diseño y las relaciones laborales; ocurre cuando las demandas de la fuerza de trabajo superan las necesidades, demandas y capacidades de los colaboradores, o cuando los empleados se enfrentan a instrucciones sobre esas demandas que no están relacionadas con los objetivos culturales organizacionales de la empresa. (61)

El estrés es "el resultado de la transacción entre las personas y su entorno". Es una evaluación cognitiva relacionada con el temor de que los recursos personales no puedan responder a las demandas creadas por un evento específico. Cuando los empleados perciben subjetivamente que sus habilidades, capacidades, conocimientos, herramientas adquiridas. Esto sucede, si hay un desajuste entre los requisitos de la organización para realizar las diversas tareas y funciones requeridas por su puesto de trabajo. Por lo tanto, este estudio examina el estrés laboral como la respuesta del cuerpo a diversas situaciones que se consideran estresantes que afectan la salud física y mental de los trabajadores en el trabajo y en el lugar de trabajo.

Estrés Psicológico: Es un estado desagradable de la experiencia que persiste en el tiempo y se acompaña de mayores o menores perturbaciones psicofisiológicas, provocadas por las demandas o exigencias que imponen al sujeto los cambios en la relación del individuo con el medio, objetiva o subjetivamente, la amenaza para él es o cree que tiene poco o nada controlado.

Estrés Fisiológico: El estrés fisiológico es la respuesta del cuerpo a los estímulos estresantes. Ante una situación estresante, el organismo produce diversas reacciones fisiológicas, entre ellas la activación del sistema nervioso.

Las respuestas neuroendocrinas neutralizan el estrés fisiológico. La reacción inicial se llama fase de decadencia Disminuyen la presión arterial, la frecuencia cardíaca, la temperatura corporal y el consumo de oxígeno, lo que provoca hipovolemia, disminución del flujo sanguíneo y acidosis láctica. (62)

Agotamiento emocional

El agotamiento es el acto y el resultado del agotar: consumir, gastar por completo algo, lo que resulta en una fatiga extrema. Por ejemplo: "El entrenador renunció alegando agotamiento físico y mental", "El calor provoca fatiga y deshidratación", "El agotamiento de los recursos naturales es una preocupación para el gobierno". Cuando una persona sufre de agotamiento, se siente muy cansada: es decir, no tiene energía para esforzarse. El agotamiento puede ser el resultado de una actividad física intensa, falta de alimentos y descanso, enfermedades o problemas de salud. (63).

El agotamiento es fatiga extrema. La sensación de cansancio puede cambiar. Puede ser una sensación moderada o una sensación muy alta. El agotamiento se asocia con varias reacciones en el cuerpo: dificultad para respirar, falta de energía y la sensación de falta de energía. Es entonces cuando la fuerza física ha llegado a su límite y es imposible realizar nuevos esfuerzos. No asuma que el agotamiento o el agotamiento solo está asociado con el ejercicio extenuante o ciertas enfermedades o condiciones. De hecho, también hay algunas actividades mentales que pueden causar un desgaste importante. Los trastornos mentales ocurren cuando la mente de una persona está bajo estrés o tiene que concentrarse durante mucho tiempo porque no es posible seguir manteniendo el mismo nivel de concentración. Un ejemplo de agotamiento mental está en el ajedrez, donde el jugador debe estar extremadamente concentrado. (64).

Se describe como cansancio o falta de energía y sensación de agotamiento de los recursos emocionales. Esto puede venir con 37 sentimientos de frustración y tensión, por lo que ya no tienes la motivación para seguir procesando el trabajo. Se refiere a la sensación de sobrecarga física y agotamiento emocional que

surge de la interacción constante de los enfermeros con el paciente, y también se considera una pérdida de energía emocional, física, cognitiva y todo. (65)

El agotamiento emocional es una caída de energía, una sensación de desgaste emocional y físico asociado con sentimientos de decepción y fracaso. Los estudiantes universitarios experimentan una combinación de factores estresantes. (66).

El agotamiento emocional es un estado alcanzado por una sobrecarga de esfuerzo mental. En este caso, no solo hablamos de excesos en el trabajo, sino de la carga de asumir conflictos, responsabilidades o estímulos emocionales o cognitivos negativos. Así, no aparece de manera espontánea, sino que es proceso de incubación lenta que culmina cuando la persona se desploma. Esta quiebra deja en un estado de parálisis y profunda depresión, aunque en ocasiones también aparecían síntomas físicos. Aunque el agotamiento emocional se manifiesta como agotamiento mental, suele ir acompañado de un inmenso agotamiento físico que parece no recuperarse nunca. Cuando esto sucede, hay una sensación de pesadez, una sensación de no poder avanzar. Entonces te quedas atrapado en una especie de inercia que es difícil de sacudir porque generalmente implica una sensación de impotencia. (67)

El agotamiento emocional surge como consecuencia de un desequilibrio entre lo que damos y lo que recibimos. Una característica de las personas con agotamiento emocional es que no limitan su dedicación en el trabajo, en el hogar, en una relación o en cualquier ámbito. Esto suele ocurrir en áreas de alta autoexigencia y responsabilidad, como los trabajos relacionados con la salud. En tales circunstancias, las personas ignoran sus propias necesidades para cuidar a los demás. La mayoría de las veces, una persona olvida sus límites y se agota y no tiene tiempo

para sí misma. Al mismo tiempo, no siente que estás recibiendo el reconocimiento, el amor o la atención que mereces. La narrativa que rodea a estos profesionales promueve un estilo en el que se minimizan las necesidades individuales y se adopta una imagen de indestructibilidad y autosuficiencia. Algo que no concuerda con la compleja realidad de cada sujeto y las altas exigencias de su trabajo. Algunas pequeñas señales pueden alertarnos del riesgo de desgaste emocional. Debemos prestar atención a:

- **Cansancio físico.** La gente a menudo se siente cansada. Desde el momento en que abrió los ojos, siente todo lo que le esperaba durante el día como si fuera demasiado trabajo.
- Por contradictorio que parezca, las personas emocionalmente agotadas tienen problemas para conciliar el sueño. Siempre hay preguntas en su cabeza que no pueden ayudarlo a conciliar el sueño.
- La incomodidad y la pérdida del autocontrol son comunes. Las personas agotadas parecen estar de mal humor y son demasiado sensibles a cualquier crítica o desacuerdo.
- **Falta de motivación.** Las personas se mueven mecánicamente. No tiene entusiasmo ni interés en sus actividades.
- **Distanciamiento afectivo.** Los sentimientos empiezan a volverse más y más planos. Es como si realmente no sintiera nada.
- **Olvidos frecuentes.** La sobrecarga de información y/o estímulos puede causar deterioro de la memoria. Las cosas pequeñas son fáciles de olvidar.
- **Dificultades para pensar.** Las personas sienten que están confundidas. Las conclusiones son más lentas. (67)

Despersonalización

La despersonalización es una condición común en la práctica psiquiátrica y neurológica, pero la mayoría de las personas normales la experimentan en situaciones ordinarias, como agotamiento físico o emocional, estrés o falta de sueño. La despersonalización se define como un cambio en la autoconciencia del carácter que hace que el individuo despersonalizado se sienta extraño y distante, un mero observador de sus procesos mentales y su entorno corporal; generalmente se enfatizan en las definiciones convencionales porque son difíciles de describir el sentido de irrealidad del paciente y el uso de la palabra "como si" se comparan con su experiencia, y también es claro que el sujeto despersonalizado insiste en que su condición es inusual. (68)

Se produce por la formación de sentimientos, actitudes y reacciones negativas, alienadas e indiferentes hacia los demás, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Esto se asocia con una mayor irritabilidad y pérdida de motivación. El profesional no solo trata de distanciarse solo de los empleados, sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, tratando de inspirar a los usuarios mostrándose cínicos, irritables, sarcásticos y, en ocasiones, incluso usando etiquetas despectivas para molestarlos. Reducción del rendimiento laboral. (65)

La despersonalización es una experiencia subjetiva caracterizada por un cambio en la forma habitual en que las personas se perciben a sí mismas y a su cuerpo. Es un sentimiento de estar 'perdido', 'diferente', 'raro' o "como en un sueño". Se siente desprendido de la experiencia y asiste a procesos mentales y sensaciones corporales que no parecen propias, como sucede a veces cuando soñamos. (69)

La despersonalización es un cambio en la percepción o experiencia de uno que hace que la persona se sienta "desconectada" de los procesos mentales o cuerpos, como si la persona fuera un observador externo. Puede estar relacionado con el uso recreativo de drogas psicoactivas, pero más a menudo está relacionado con la ansiedad y el abuso emocional continuo. Las personas que sufren de despersonalización sienten que han cambiado y que el mundo se ha vuelto menos real, vago, onírico o sin sentido. A veces puede ser una experiencia inquietante, ya que muchas personas sienten que literalmente están "viviendo un sueño". Las personas que experimentan despersonalización se sienten desconectadas de su mundo y de su identidad y existencia física. Las personas que experimentan despersonalización a menudo dicen que la vida "se siente como una película" o que las cosas no parecen reales. También pueden sentirse distraídos o esforzarse más de lo habitual para concentrarse en algo. La autoidentificación también falla (de ahí el nombre). La despersonalización puede conducir a altos niveles de ansiedad, lo que puede aumentar aún más esta percepción. Esto sucede varias veces en el trastorno límite de la personalidad, identificándolo como un síntoma común del trastorno.

La despersonalización es un efecto secundario de las drogas alucinógenas y disociativas, así como de drogas comunes como la cafeína, el alcohol, la marihuana y la minociclina. Es un componente común de muchos síndromes de abstinencia de drogas. Una razón muy común es que el paciente ha sido sometido a maltrato emocional, y la despersonalización se acompaña de un sentimiento de desesperanza y desesperación, y en algunos casos incluso de un ataque de ansiedad, lo que lleva a un estado de depresión severa y llanto constante. La despersonalización también puede acompañar a la privación del sueño, el estrés y la ansiedad. Un estudio de estudiantes universitarios encontró que las personas que obtuvieron una

puntuación alta en la subescala de despersonalización/desrealización de la escala de Experiencias Disociativas tenían mayores respuestas de cortisol. Las personas que obtuvieron una puntuación alta en la subescala de absorción tuvieron una respuesta de cortisol más débil. (70)

Realización personal

Realización Personal Definición conceptual: Esta dimensión describe una tendencia hacia la autoevaluación negativa y un sentido reducido de competencia laboral. En otras palabras, las personas sienten que no lo están haciendo tan bien como empezaron. Las puntuaciones bajas indican que la persona no está haciendo un trabajo que considera que vale la pena, tiene dificultad para comprender a sus alumnos, tiene dificultad para hacer frente a los problemas y tiene poca energía. (65)

La realización personal o autorrealización es la capacidad de realizar la propia motivación, esperanzas y aspiraciones a través del crecimiento personal. El término se refiere a esforzarse por alcanzar su máximo potencial, tener éxito y construir una vida feliz de la que pueda estar orgulloso. De hecho, autorrealización y felicidad no son lo mismo. La felicidad es un estado temporal; viene y va a lo siguiente que te agrada, mientras que la autorrealización es mucho más a largo plazo y se enfoca en el panorama general. Estar realizado a nivel personal o en el trabajo no significa que serás feliz todos los días. Es normal tener días malos, pero si haces algo en lo que crees y crees que es tu pasión, encontrarás satisfacción y plenitud en tu vida personal. Esto es lo que conocemos como el círculo de logros personales. No es un sentimiento de alegría o tristeza, sino un sentimiento de potencial pleno amor y pleno desarrollo de la personalidad. (71)

La idea de realización personal incluye el deseo de realización interior, satisfacción con la vida que llevamos. Este deseo se

convierte en una meta u objetivo constante, y en ocasiones incluso se hace realidad. En cualquier caso, los expertos en comportamiento humano dicen que es muy difícil alcanzar este estado porque las personas son intrínsecamente inconsistentes y tienden a querer lo que no tienen. Hay muchas maneras diferentes de pensar acerca de lo que constituye la realización personal. Uno de ellos es la explicación del psicólogo Abraham Maslow sobre el mecanismo de la motivación humana, también conocida como pirámide de Maslow. (72)

La pirámide de Maslow

La idea principal de la teoría es decir que las personas se comportan en forma de pirámide. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas (comer, beber y sobrevivir) que debemos satisfacer. Una vez satisfechas estas necesidades, la motivación pasa al siguiente nivel de la pirámide, que es la seguridad personal, el trabajo y las relaciones familiares. Ya en la tercera etapa busca el cariño de los demás y la satisfacción del sexo y la intimidad. En el siguiente nivel, la motivación se dirige hacia una meta (éxito o confianza en uno mismo). Finalmente, en la parte superior de la pirámide se encuentra la realización de la personalidad o la autorrealización. El modelo explicativo de Maslow establece que la autorrealización solo se puede lograr si se consolidan los niveles anteriores. Esta idea tiene sentido porque no tiene mucho sentido buscar la felicidad interior si no se satisface alguna necesidad básica. La realización personal se logra cuando los individuos son capaces de cumplir sus deseos personales con normalidad (pensar en una persona apasionada por el arte y que puede, en el mejor de los casos, dedicarle todo el tiempo que quiera sin preocuparse por los demás). Además, existen otros factores importantes que hacen realidad la realización personal: equilibrio emocional, valores morales, relaciones sanas con los demás y un sentido de alegría en la vida. (72)

Estrés laboral en personal de enfermería

La naturaleza polivalente y la complejidad de la enfermería general de emergencia, combinada con la sobrecarga de trabajo potencial y la exposición diaria a la enfermedad, el sufrimiento y la muerte de otros, hace que las enfermeras estén expuestas al estrés laboral. Debido a la gran responsabilidad y la gran carga de trabajo, el personal general de emergencia a menudo se ve obstaculizado en el desempeño de sus tareas, a menudo criticado por médicos, supervisores, familiares de pacientes, pacientes mismos, etc. Experiencia con colegas y actitud positiva hacia los pacientes, expresión de emociones negativas o positivas como; Ausencia de personal médico en emergencias, como paro cardíaco o empeoramiento del estado clínico del paciente. Las enfermeras involucradas en primeros auxilios en general deben ser inteligentes, independientes y resolutivas, ya que deben tomar decisiones acertadas en poco tiempo. También deben informar sobre la atención al paciente en base a los datos técnicos completos recopilados (signos vitales, exámenes de laboratorio, etc.). La enfermera general de urgencias debe ser el miembro del equipo más consciente del estado general, los cambios y la evolución del paciente y, por tanto, tiene una responsabilidad importante. Al asumir esta responsabilidad, no deben olvidar que su trabajo se desarrolla dentro de un marco legal y una institución con reglas internas de funcionamiento y facultades para limitar y regular su independencia e iniciativa laboral. Sin embargo, en muchos casos, diversas circunstancias les obligan a tomar decisiones sobre los pacientes más allá de su autoridad profesional y legal. En estos entornos libres de errores y de alta demanda, las personas tienden a participar en un análisis exhaustivo de los errores del cuidador y, en ocasiones, reciben un refuerzo positivo. El estrés relacionado con el trabajo es el resultado de un desequilibrio entre las demandas de la práctica profesional y la capacidad del empleado para hacerle frente. (73)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

El estudio se llevó a cabo en el EsSalud Hospital Nivel II Huánuco que se encuentra ubicado en el Jr. Miguel Grau N° 329- 331 Amarilis, Provincia de Huánuco, y departamento de Huánuco. Dicho nosocomio de categoría II, El Seguro Social de Salud, conocido con el acrónimo de EsSalud, es la institución pública del Perú de seguridad social en salud y brinda atención de toda la región Huánuco. El presente estudio estuvo centrado en el personal profesional del centro quirúrgico.

El centro quirúrgico de EsSalud de Huánuco, Es la unidad operativa compleja, donde convergen las acciones quirúrgicas programadas y de emergencia de varios Servicios del Hospital. Reúne en un área física, todos los elementos humanos y materiales necesarios para desarrollar la actividad quirúrgica y la recuperación anestésica en forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones.

El área quirúrgica (quirófano) del EsSalud cuenta con instalaciones, iluminaciones quimatizacion y mobiliario en óptimas condiciones como también el equipamiento (Mesa Quirúrgica, equipo de aspiración, cialítica, depósito de residuos sólidos, máquina de anestesia, negatoscopio mural, carro de anestesia, porta lavatorio, mesa de mayo, carro de material estéril, mesa para instrumental, reloj mural, mesa de Apoyo, columna de gases clínicos y cialítica portátil con batería.)

3.2. **Población muestral**

La población y muestra estuvo constituida por 36 profesionales de salud (médicos, enfermeros (as) y enfermeros especialistas en centro quirúrgico) que laboran en el servicio del Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco

Criterio de Inclusión:

Personal de salud del servicio de Centro quirúrgico que aceptaron participar de la investigación previo consentimiento informado.

Criterio de Exclusión:

Personal que realizaba labor administrativa.

Personal que se encontraba realizando pasantías o apoyo.

Personal que se encontraba de vacaciones o permiso

3.3. Nivel y Tipo de estudio**Nivel de estudio**

El presente estudio se clasificó en un nivel descriptivo relacional, esto se sustenta en Fonseca, ya que se busca explicar la relación entre las variables, no exactamente del tipo causa-efectos ya que las pruebas estadísticas empleadas solo nos permitieran demostrar la relación entre las variables estudiadas. (74)

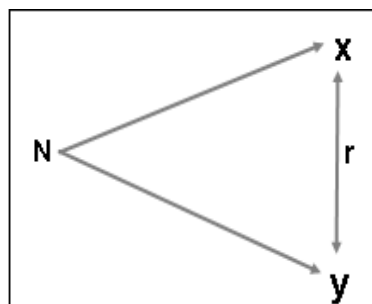
Tipo de estudio

- **Cuantitativa:** ya que se utilizaron instrumentos para generar datos cuantificables, que luego serán examinados mediante estadística descriptiva e inferencial.
- **Básica:** puesto a que se obtuvo nueva información a través del estudio de las variables, lo que generará resultados que orientarán futuras investigaciones.
- **No experimental:** porque no se produjo ninguna manipulación de las variables a examinar, y sólo se observarán los hechos tal y como ocurren en la naturaleza.
- **Prospectivo:** debido a que se realizó en el futuro y los datos se recopilarán mediante el uso de fuentes primarias.

- **Transversal:** se debe a que los instrumentos utilizados en la muestra se emplearon una sola vez y las variables se medirán en un solo momento.

3.4. Diseño de investigación

Se empleó un diseño correlacional, donde se representa a las dos variables a estudiar y su asociación o relación entre sí con el fin de determinar si los factores laborales influyen en el estrés laboral tal como se muestra en el siguiente gráfico.



Dónde:

N = Personal profesional

X = Factores laborales

Y = Estrés laboral

r = Grado de relación entre las variables

3.5. Métodos, técnicas e Instrumentos

Métodos

Método inductivo: Esta estrategia comienza con los casos específicos y avanza hacia los genéricos. Para llegar a conclusiones, se iniciará con el estudio de los casos o elementos individuales mediante el manejo de los datos que se obtendrán del personal profesional respecto a los factores laborales y al estrés laboral, para que luego se pueda llegar a conclusiones generales. (75).

Técnica

Se empleó la técnica de la encuesta, para poder describir las características sociodemográficas y del mismo modo para poder evaluar ambas variables (factores laborales y estrés laboral).

Instrumentos

Cuestionario de características generales. Este instrumento el cual estuvo dividada en características sociodemográficas constituida por 3 ítems (genero, edad y estado civil) y características laborales (años de experiencia, tipo de contrat, grado máximo alcanzado y labores fuera de la institución).

Cuestionario sobre factores laborales. El instrumento en mención, permitió evaluar los factores laborales le personal profesional que labora en centro quirúrgico, donde se plantearon 14 ítems en 3 dimensiones (ambiente laboral, tecnología y organización) donde cada ítem en mención responde a una escala de Likert el cual responde a puntajes de 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Cuestionario sobre nivel de estrés laboral. Este instrumento el cual se adaptó del inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual está compuesta por 22 ítems, los cuales se distribuyeron en 3 dimensiones (agotamiento, despersonalización y realización personal) donde cada ítem en mención responde a una escala de Likert el cual responde a puntajes de 0=Nunca., 1=Pocas veces al año, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Unas pocas veces a la semana y 6=Todos los días.

3.6. Validación y confiabilidad de instrumentos

Validación de los instrumentos

El empleo de los instrumentos de recolección de datos estuvo sujetos a un proceso de validación para garantizar que los instrumentos mencionados sean aptos para su uso.

Validez racional

Para garantizar que los elementos de los instrumentos de recolección de datos estuvieran representados con precisión, se realizó una revisión de varios libros y antecedentes de investigación sobre las variables.

Validación de contenido

Del mismo modo, la validación se realizó mediante revisión por expertos y jueces, quienes evaluarán de manera independiente cada ítem registrado en los instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta los siguientes criterios: pertinencia, coherencia, suficiencia y claridad.

Los expertos y jueces evaluadores fueron elegidos en función de su especialización en el tema de estudio, para que puedan evaluar de forma crítica cada ítem y dimensión considerado en los instrumentos.

A quienes se les proporcionará la matriz de consistencia del proyecto, el instructivo, el formato para el certificado de validación y los instrumentos de recolección de datos para la respectiva revisión; dichos expertos se mencionan a continuación.

N°	Nombre del experto	Especialidad
01	Rolan Borneo Natalicio	Mg. Salud pública y docencia universitaria
02	Juan Jose Sanchez Tacuchi	Mg. Salud publica
03	Jimmy Arrieta Alvites	Mg. Gerencia administrativo
04	Mirco Huaman Cueva	Mg. Salud publica
05	David Beraun Villareal	Esp. Centro quirúrgico

Prueba piloto

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a una prueba piloto, el cual se realizó en el Hospital Regional Hermilio Valdizán. Esto permitirá determinar si los mencionados instrumentos son adecuados para la comprensión de los sujetos en estudio.

Confiabilidad de los instrumentos

Con los resultados a obtener en la prueba piloto se procedió a realizar la prueba de confiabilidad mediante la prueba estadística del coeficiente de Alfa de Crombach donde para el cuestionario sobre factores laborales, donde se obtuvo un valor de 0.81 demostrando que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.812	14

Nota. SPSS Versión 23

Del mismo modo se realizó para el Cuestionario sobre nivel de estrés laboral donde se obtuvo un valor de 0.85 demostrando que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.851	22

Nota. SPSS Versión 23

3.7. Procedimientos

1. Se cursó una solicitud de permiso al director del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco, para solicitar la autorización de trabajo de campo. Asimismo, se realizaron las coordinaciones con el jefe del área del hospital y de los diferentes servicios para aplicar los instrumentos de medición.
2. Antes de proceder a aplicar los instrumentos, se capacitó a los encuestadores sobre las especificaciones técnicas de su aplicación y corrección para asegurar la calidad de los datos obtenidos.
3. Se seleccionaron a las unidades de análisis, teniendo en cuenta sólo los criterios de inclusión y exclusión.
4. Se aplicaron los consentimientos informados a las unidades de información.
5. En seguida se aplicaron los instrumentos
6. Se revisaron los cuestionarios para asegurar el llenado del 100% y evitar pérdida de datos

3.8. Tabulación y análisis de datos

Una vez obtenido los datos, para responder a los objetivos del estudio, estos fueron codificados en números e ingresados a paquete estadístico SPSS para su análisis considerando la escala de medición de las variables (nominal, ordinal, intervalo y de razón). Posteriormente los datos fueron procesados y presentados en la sección de resultados descriptivos a través de tablas académicas y gráficos según correspondían. Para el análisis descriptivo de las variables se utilizaron las medidas de frecuencia absoluta y relativa (%)

3.9. Consideraciones éticas

El presente trabajo de investigación conto con los 4 aspectos éticos deontológicos los cuales son:

Beneficencia: se respetó este principio, porque conto con soporte profesional y beneficio a la muestra con la obtención de los resultados de la investigación.

No maleficencia: se respetó este principio, porque no se puso en riesgo la dignidad, ni los derechos y bienestar de los participantes, ya que la información fue de carácter confidencial.

Justicia: En el presente estudio se trató de forma parcial a los profesionales de enfermería.

Autonomía: se respetó este principio, ya que se les explico que podrían retirarse de la investigación en el momento que lo desearan.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 01. Características demográficas del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Características sociomográficas	n=36	
	N°	%
Genero		
Masculino	15	41.7
Femenino	21	58.3
Edad		
> a 30 años	2	5.6
31 a 40 años	18	50.0
< a 40 años	16	44.4
Estado civil		
Soltero/a	6	16.7
Casado/a	12	33.3
Conviviente	18	50.0
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario de características generales

Análisis e interpretación

En la tabla 01, referente a las características demográficas del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se aprecia que del 100%(36) participantes, más de la mitad eran féminas [58.3%(21)] y el resto varones; en cuanto a la edad la mitad tenían entre 31 y 40 años [50.0%(18)] y solo un 5.6%(2) tenían menos de 30 años; respecto al estado civil la mayoría eran convivientes [50.0%(18)] y en menor cantidad estaban solteros [16.7%(6)].

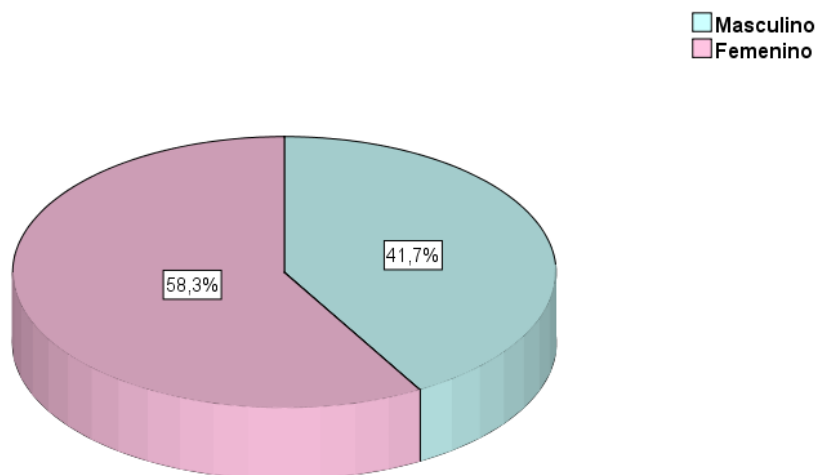


Figura 01. Descripción grafica del genero del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

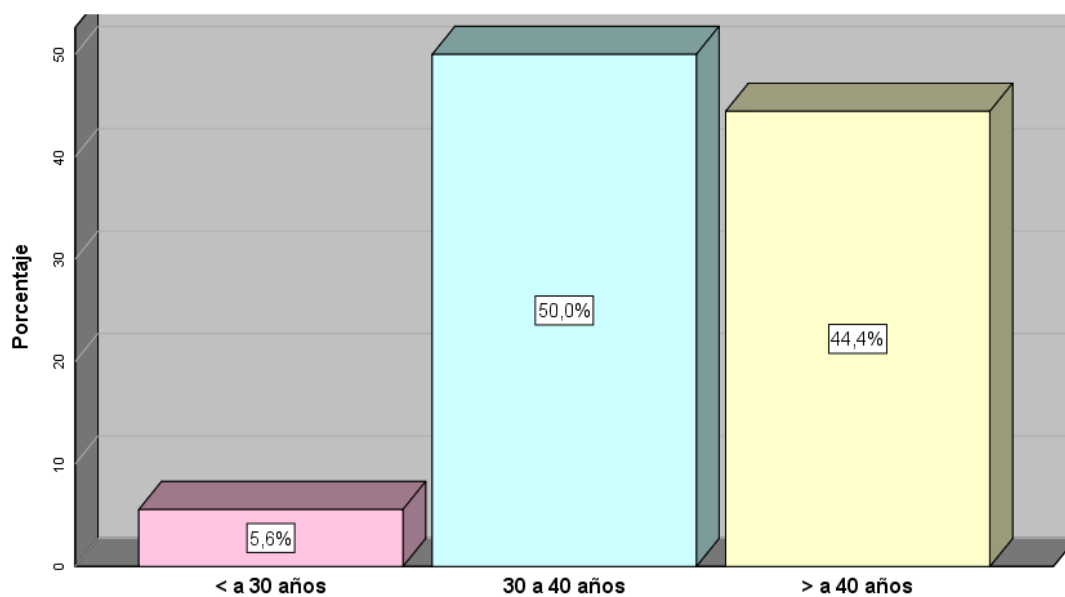


Figura 02. Descripción grafica de la edad del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

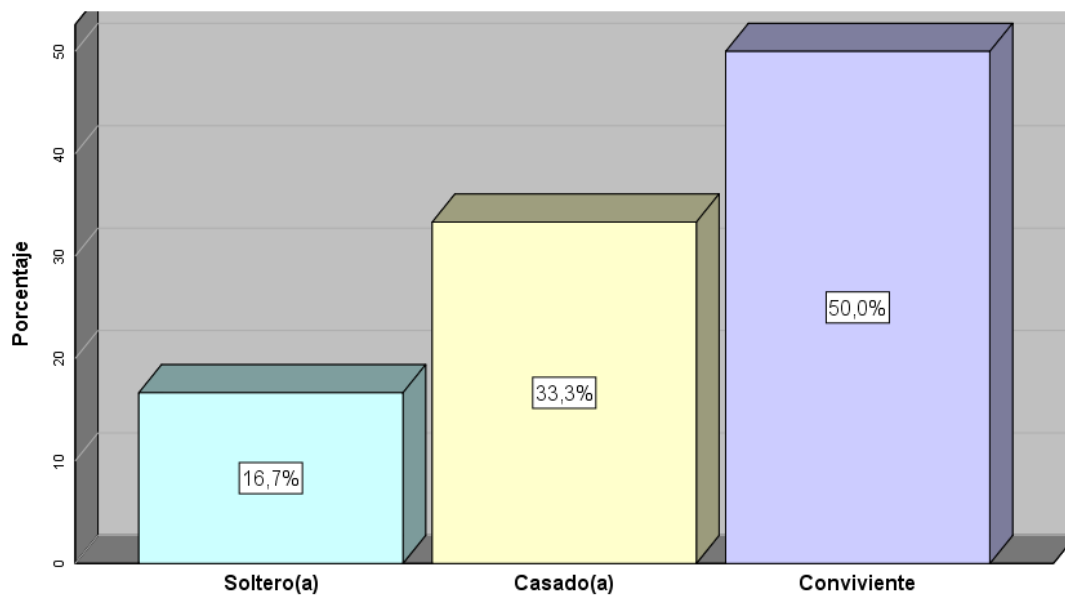


Figura 03. Descripción grafica del estado civil del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 02. Características laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Características laborales	n=36	
	N°	%
Experiencia laboral		
De 1 a 5 años	10	27.8
De 6 a 10 años	22	61.1
De 11 a 15 años	4	11.1
Condición laboral		
Nombrado	9	25.0
Contratado	27	75.0
Grado máximo alcanzado		
Licenciado	1	2.8
Especialista	28	77.8
Magister	7	19.4
Trabaja en otra institución		
Si	8	22.2
No	28	77.8
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario de características generales

Análisis e interpretación

En la tabla 02, respecto a las características laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se aprecia que del 100%(36) de participantes, en su mayoría tenían experiencia laboral de entre 6 a 10 años [61.1%(22)] y solo el 11.1%(4) entre 11 y 15 años; en cuanto a la condición laboral en su mayoría eran contratados [75.0%(27)]; referente al grado máximo alcanzado en su mayoría eran especialistas [77.8%(28)] y solo el 2.8%(1) eran licenciados, así mismo manifestaron el 22.2%(8) que trabajaban en otra institución.

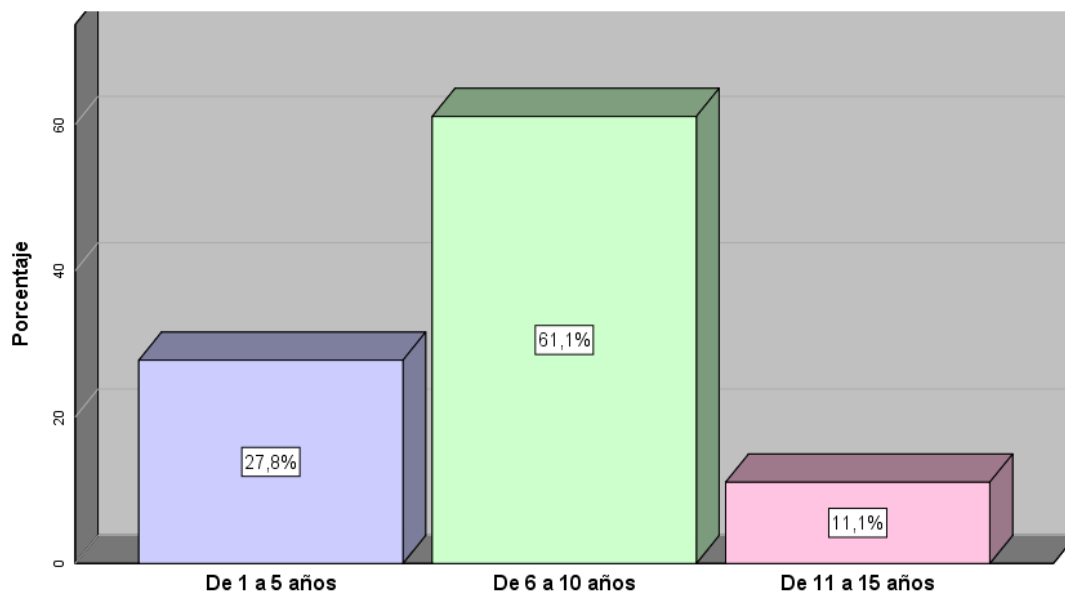


Figura 04. Descripción grafica de la experiencia laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

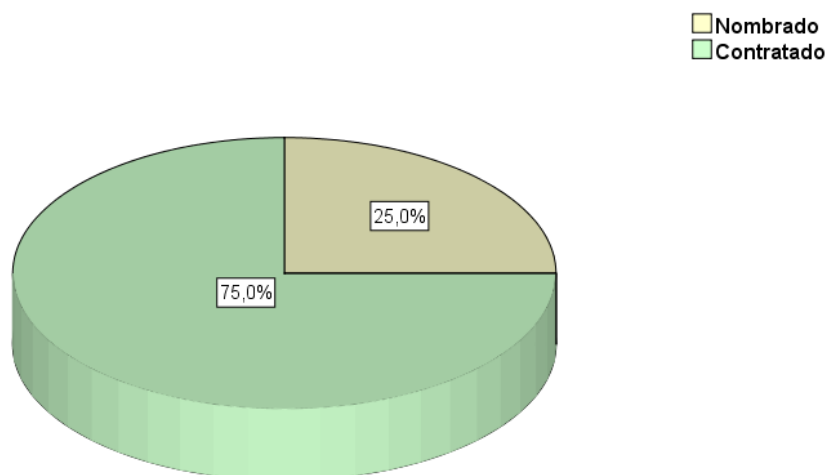


Figura 05. Descripción grafica de la condición laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

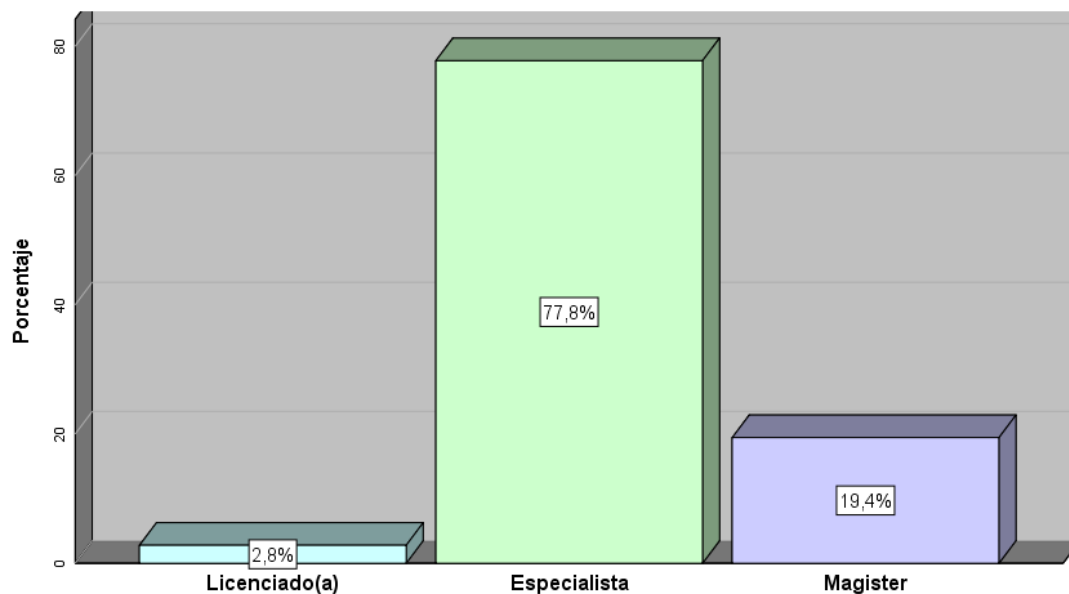


Figura 06. Descripción grafica del grado del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

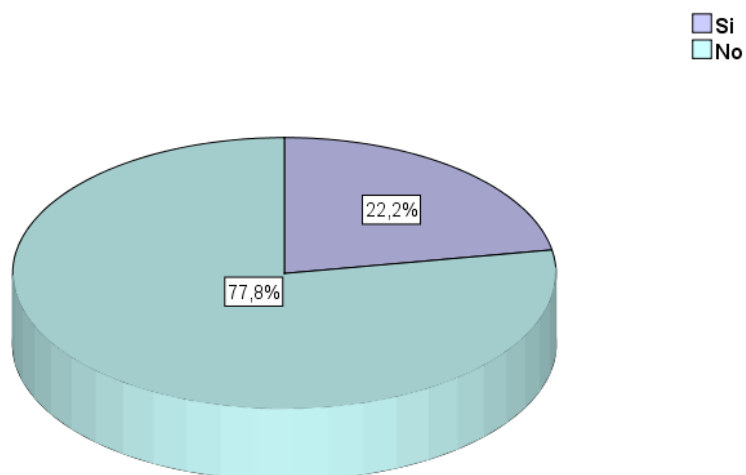


Figura 07. Descripción grafica del trabajo en otra institución del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 03. Ambiente laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Ambiente laboral	n=36	
	N°	%
Desfavorable	5	13.9
Poco favorable	24	66.7
Favorable	7	19.4
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 03, concerniente al Ambiente laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud se observa que del 100%(36) de participantes, en su mayoría percibía un ambiente laboral poco favorable [66.7%(24)], seguido de un 19.4%(7) quienes afirmaban que era favorable y el 13.9%(5) referían que era desfavorable; lo que indica que en mayor proporción consideraba que algunas veces cuentan con los implementos necesarios, están en constante presión en el trabajo, constantes conflictos en el área, presentan buenas relaciones con sus compañeros y con sus superiores.

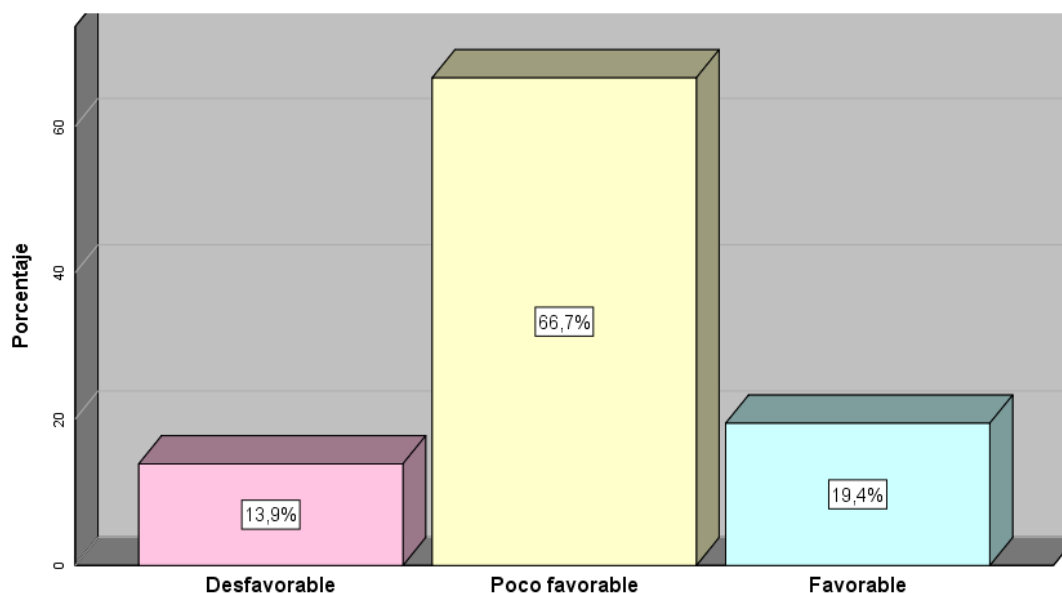


Figura 08. Descripción grafica del ambiente laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 04. Tecnología disponible para el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tecnología	n=36	
	N°	%
Desfavorable	5	13.9
Poco favorable	20	55.6
Favorable	11	30.6
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 04, en razón a las tecnología disponible para el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se observa que del 100%(36) de participantes, más de la mitad percibía tecnologías disponibles poco favorable [55.6%(20)], seguido de un casi un tercio [30.6%(11)] quienes afirmaban que era favorable y el 13.9%(5) referían que era desfavorable; lo que indica que en mayor proporción consideraba que algunas veces presentan problemas en el manejo de instrumentos, así como el manejo de máquinas, presenta interés por las nuevas tecnologías médicas, a veces realizan capacitaciones o buscan actualizarse.

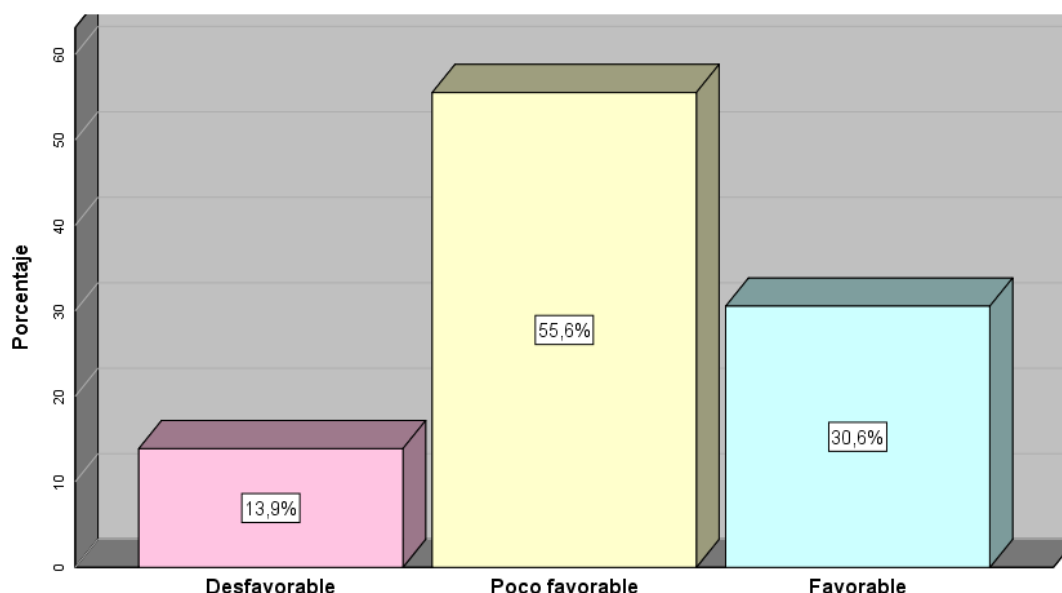


Figura 09. Descripción gráfica de la tecnología disponible para el personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 05. Organización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Organización	n=36	
	N°	%
Desfavorable	4	11.1
Poco favorable	18	50.0
Favorable	14	38.9
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 05, referente a la organización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, la mitad percibía una organización poco favorable [50.0%(18)], seguido de más un tercio [38.9%(14)] quienes afirmaban que era favorable y el 11.1%(4) referían que era desfavorable; lo que indica que en mayor proporción consideraba que algunas veces su horario era el adecuado, realizaban reemplazos de turno, consideraban que respetaban sus funciones y que se quedan más horas para completar sus tareas.

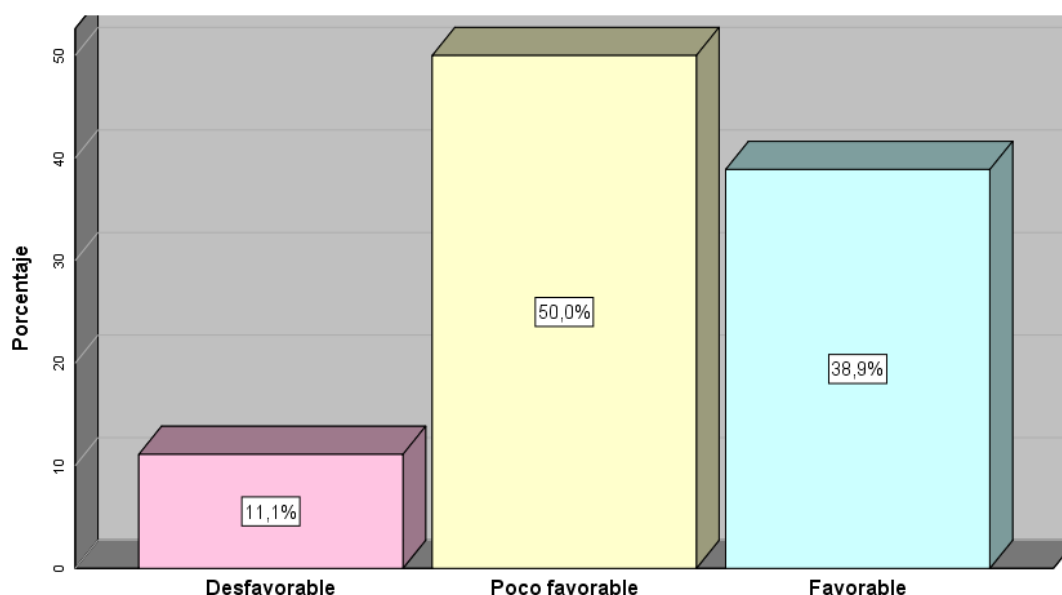


Figura 10. Descripción grafica de la organización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 06. Factores laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Factores laborales	n=36	
	N°	%
Desfavorable	4	11.1
Poco favorable	21	58.3
Favorable	11	30.6
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 06, concerniente a los factores laborales personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se aprecia que del 100%(36) de participantes, más de la mitad presentaban factores laborales poco favorable [58.3%(21)], seguido de casi un tercio [30.6%(11)] quienes afirmaban que era favorable y el 11.1%(4) referían que era desfavorable; lo que indica que en mayor proporción percibían ambiente laboral, tecnologías y organización poco favorable.

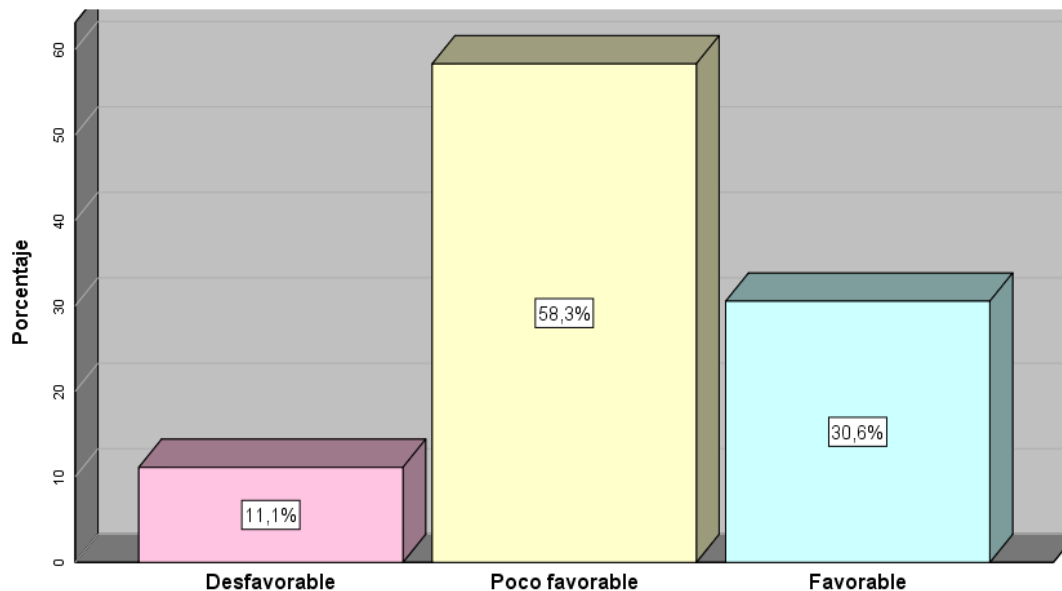


Figura 11. Descripción grafica de los factores laborales del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 07. Agotamiento del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Agotamiento	n=36	
	N°	%
Bajo	11	30.6
Medio	22	61.1
Alto	3	8.3
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 07, referente al agotamiento personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, en su mayoría [61.1%(22)] presentaban agotamiento de nivel medio, seguido de casi un tercio [30.6%(11)] presentaban un nivel bajo y el 8.3%(3) alto; lo que indica que en mayor proporción pocas veces se sentían emocionalmente cansados, se sentían vacíos al término de la jornada, se sentían cansados al enfrentar la jornada, siente cansancio en el trabajo y que se dedica demasiado tiempo a su trabajo.

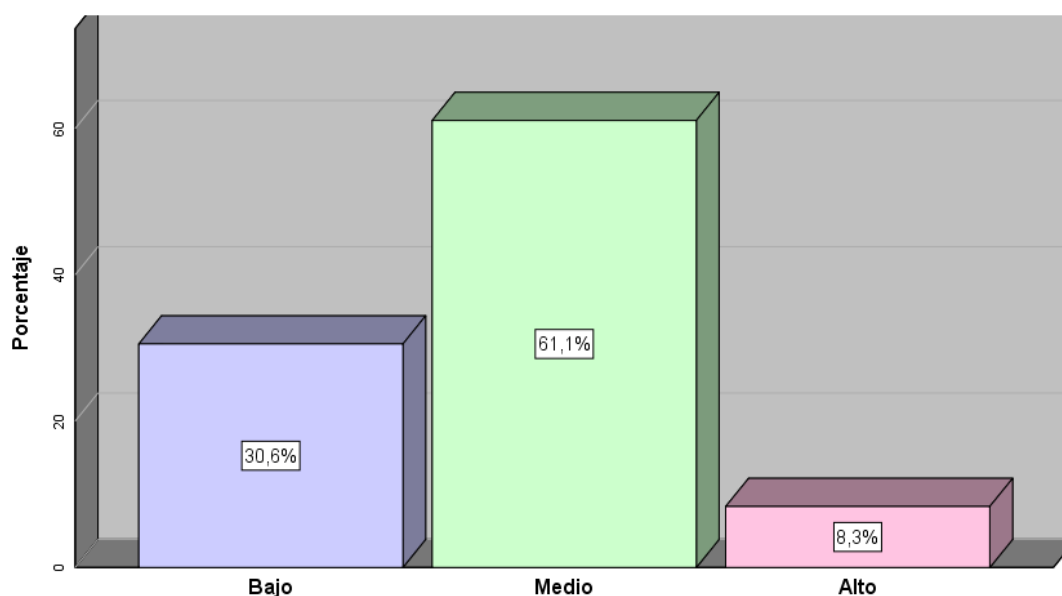


Figura 12. Descripción grafica del agotamiento del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 08. Despersonalización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Despersonalización	n=36	
	N°	%
Bajo	12	33.3
Medio	17	47.2
Alto	7	19.4
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 08, concerniente a la despersonalización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se aprecia que del 100%(36) de participantes, casi la mitad [47.2%(17)] presentaban despersonalización de nivel medio, seguido de un tercio [33.3%(12)] presentaban un nivel bajo y el 19.4%(7) alto; lo que indica que en mayor proporción pocas veces se sentían que trataban a los pacientes como objetos, trataban con eficacia los problemas de los pacientes, sienten que son más duros con la gente, sienten que les importa sus pacientes y sienten que los pacientes le culpan por algunos problemas.

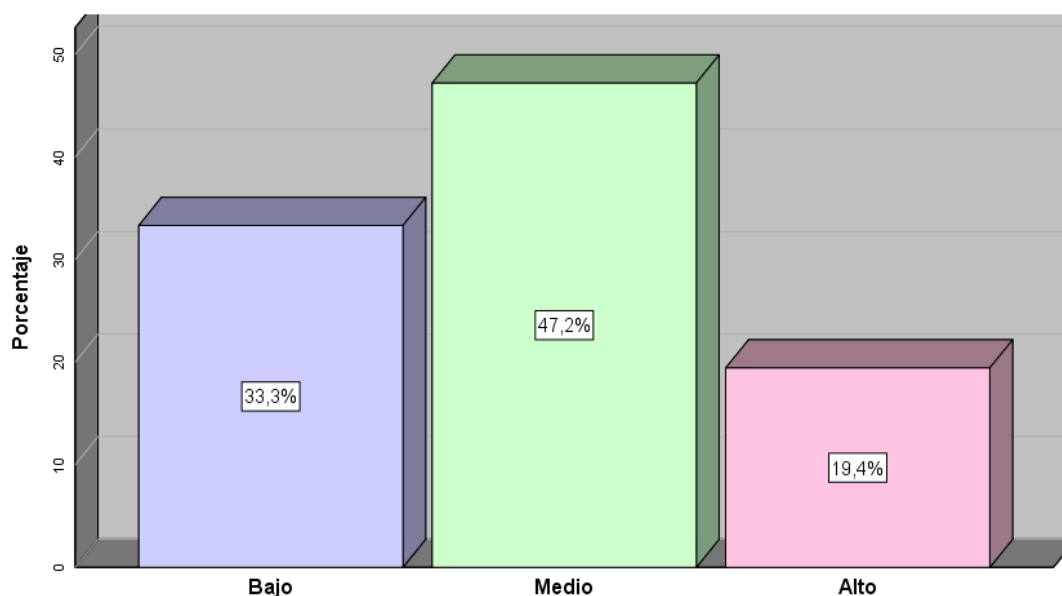


Figura 13. Descripción grafica de la despersonalización del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 09. Realización personal del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Realización personal	n=36	
	N°	%
Bajo	10	27.8
Medio	19	52.8
Alto	7	19.4
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 09, concerniente a la realización personal del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, más de la mitad [52.8%(19)] presentaban realización personal de nivel medio, seguido de un 27.8%(10) presentaban un nivel bajo y el 19.4%(7) alto; lo que indica que en mayor proporción pocas veces sentían que entablaban relaciones fácilmente con los pacientes, influyen positivamente en los pacientes a través de su trabajo y a veces se frustraban, pocas veces sienten que pueden crear un clima agradable y sentían que estaban el límite de sus posibilidades.

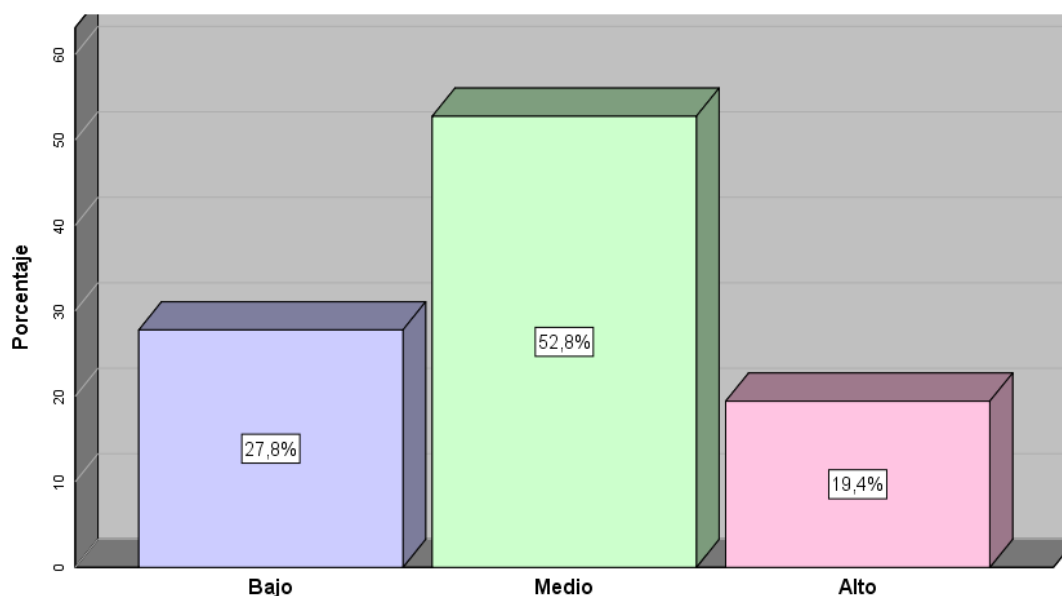


Figura 14. Descripción grafica de la realización personal del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 10. Estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Estrés laboral	n=36	
	N°	%
Bajo	9	25.0
Medio	23	63.9
Alto	4	11.1
Total	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 10, concerniente al estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, en su mayoría [63.9%(23)] presentaban estrés de nivel medio, seguido de un 25.0%(9) presentaban un nivel bajo y el 11.1%(4) alto; lo que indica que en mayor proporción presentaban estrés de nivel medio en cuanto al agotamiento, despersonalización y realización personal.

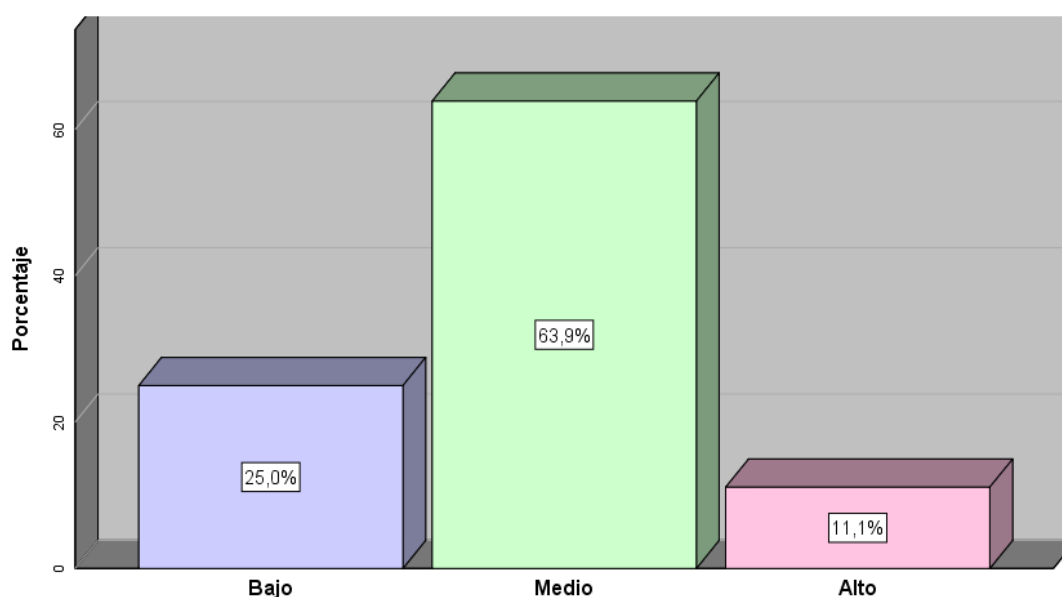


Figura 15. Descripción grafica del estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tabla 11. Ambiente laboral y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Ambiente laboral	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	0	0.0	5	5.6	3	8.3	5	13.9
Poco favorable	5	13.9	18	50.0	1	2.8	24	66.7
Favorable	4	11.1	3	8.3	0	0.0	7	19.4
Total	9	25.0	23	63.9	4	11.1	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales y cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 11, al describir los Ambiente laboral y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, la mitad percibía un ambiente laboral poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio [50.0%(18)], así mismo el 13.9%(5) que percibía un ambiente poco favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía un ambiente desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía un ambiente favorable presentó estrés alto; demostrando que cuanto más favorable sea el ambiente el estrés de los profesionales será más bajo.

Tabla 12. Tecnología y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Tecnología	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	0	0.0	1	2.8	4	11.1	5	13.9
Poco favorable	3	8.3	17	47.2	0	0.0	20	55.6
Favorable	6	16.7	5	13.9	0	0.0	11	30.6
Total	9	25.0	23	63.9	4	11.1	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales y cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 12, al describir las tecnologías y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, casi la mitad percibía las tecnologías poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio [47.2%(17)], seguido del 16.7%(6) que percibía las tecnologías favorables presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía las tecnologías desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía las tecnologías favorable presentó estrés alto; demostrando que cuanto más favorable sea las tecnologías el estrés de los profesionales será más bajo.

Tabla 13. Organización y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Organización	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	0	0.0	1	2.8	3	8.3	4	11.1
Poco favorable	0	0.0	17	47.2	1	2.8	18	50.0
Favorable	9	25.0	5	13.9	0	0.0	14	38.9
Total	9	25.0	23	63.9	4	11.1	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales y cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 13, al describir la organización y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se evidencia que del 100%(36) de participantes, casi la mitad percibía la organización poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio [47.2%(17)], seguido del 25.0%(9) que percibía la organización favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía la organización desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía la organización favorable presentó estrés alto; demostrando que cuanto más favorable sea la organización el estrés de los profesionales será más bajo.

Tabla 14. Factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Factores laborales	Estrés laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	0	0.0	0	0.0	4	11.1	4	11.1
Poco favorable	2	5.6	19	52.8	0	0.0	21	58.3
Favorable	7	19.4	4	11.1	0	0.0	11	30.6
Total	9	25.0	23	63.9	4	11.1	36	100.0

Fuente. Cuestionario sobre factores laborales y cuestionario sobre nivel de estrés laboral (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 14, al describir los factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, se aprecia que del 100%(36) de participantes, más de la mitad percibía factores laborales poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio [52.8%(19)], seguido del 19.4%(7) que percibía factores laborales favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía factores laborales desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía factores laborales favorable presentó estrés alto; demostrando que cuanto más favorable sea factores laborales el estrés de los profesionales será más bajo.

Análisis inferencial

Tabla 15. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk en las variables, factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Estadísticas	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	
	Factores laborales	Estrés laboral
Muestra	36	36
Media	2.19	1.86
Desviación Estándar	0.624	0.593
Estadístico	0.773	0.756
Significancia	0.000	0.000

Fuente: SPSS v.23

Análisis.

En la presenta tabla se analiza la prueba de normalidad Shapiro Wilk en las variables; factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, en donde al analizar la variable factores laborales se obtuvo un valor estadístico fue de 0.773, del mismo modo al analizar la variable estrés laboral se obtuvo un valor estadístico de 0.756, en ambas variables se obtuvieron una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de las variables analizadas no son igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman.

Tabla 16. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Ambiente laboral y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Ambiente laboral	-0.541	0.001
Estrés laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar la relación entre el ambiente laboral y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo un valor $Rho = -0.541$ con una significancia o $p = 0.001$, lo que indica que existe relación entre el ambiente laboral con el estrés laboral y considerando el valor $Rho = -0.54$ indica que el grado de relación entre las variables es negativa o inversa moderada, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “La dimensión factor ambiente laboral influye en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022”

Tabla 17. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Tecnología y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Variables de correlación	Rho	Significancia
Tecnología	-0.642	0.000
Estrés laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar la relación entre las tecnologías y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo un valor $Rho = -0.642$ con una significancia o $p = 0.000$, lo que indica que existe relación entre el las tecnologías con el estrés laboral y considerando el valor $Rho = -0.64$ indica que el grado de relación entre las variables es negativa o inversa moderada, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “La dimensión factor tecnologías influye el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022”

Tabla 18. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Organización y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Organización	-0.771	0.000
Estrés laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar la relación entre la organización y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo un valor $Rho = -0.771$ con una significancia o $p = 0.000$, lo que indica que existe relación entre la organización con el estrés laboral y considerando el valor $Rho = -0.77$ indica que el grado de relación entre las variables es negativa o inversa alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “La dimensión factor organizacional influye el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022”

Tabla 19. Prueba de correlación de Spearman en las variables: Factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Factores laborales Estrés laboral	-0.741	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar la relación entre los factores laborales y estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, se obtuvo un valor $Rho = -0.741$ con una significancia o $p = 0.000$, lo que indica que existe relación entre factores laborales con el estrés laboral y considerando el valor $Rho = -0.74$ indica que el grado de relación entre las variables es negativa o inversa alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que “Los factores laborales no influyen en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Essalud Nivel II Huánuco, 2022”

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

El presente estudio demuestra que; los factores laborales influyen en el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Essalud Nivel II Huánuco, 2022. Puesto que al analizar las variables Factores laborales y estrés laboral se hallaron datos significativos ($Rho = -0.741$ y $p = 0.000$)

Entre hallazgos que coinciden con los resultados del estudio tenemos a, Calderón y Rivas (21) indicó que los factores laborales relacionados con el estrés explican el 52,85 %, ambiente: temperatura insuficiente (67,10 %), organización: sobrecarga de trabajo (78,60 %) y clima organizacional no saludable (64,30 %), teniendo en cuenta estresores, necesidades y contenidos: Supervisión y transferencia de tareas (74,30%) y ritmos de trabajo exigentes (54,30%). Llegaron a la conclusión de que solo los factores laborales como el estrés, las demandas y el contenido del trabajo se correlacionaron significativamente con los niveles de estrés de las enfermeras.

Otro estudio que concuerda con los resultados es el de Ruiz (22), quien demostró que los factores ambientales con mayor incidencia de estrés laboral fueron: condiciones de iluminación ineficaz 52%, además de condiciones de alto ruido, ventilación insuficiente y 43%, considerando la ambiente temperatura de 35°C a 36°C. Factores relacionados con la presencia de estrés en el servicio, pudo presentar mucho (48%) y excesivo (38%), la carga de trabajo fue considerada factor de riesgo, y las relaciones entre compañeros fueron normales en el 52%. Además, en ocasiones se vieron influenciados por el trabajo en equipo y la supervisión con un 57%. Tiene una de las tasas más altas de estrés en la toma de decisiones de atención, con un 52% nunca involucrado. Llegó al 90% por turno, por lo que es un factor defensivo. Finalmente, se identificó el potencial de estrés ocupacional relacionado con el trabajo en la UTI y las condiciones ambientales para los enfermeros que trabajan en centros quirúrgicos. Asimismo, García y Col (23) demostraron que el nivel de estrés predominante fue moderado y que la jornada laboral de 12 horas fue la condición en la que los participantes manifestaron estrés. Por lo

tanto, concluyeron que existe un nivel de estrés entre los profesionales de la salud. De igual forma, Abarca y Col (24) señalaron que el 70% de las enfermeras de su estudio presentaban algún grado de estrés leve, y el 38% y 30% de las enfermeras calificaron su satisfacción laboral como aceptable y satisfactoria, respectivamente.

De igual forma, Suárez y Col (25) demostraron que el 55% de las enfermeras de del área de centro quirúrgico refirieron que experimentan estrés todo el tiempo y casi siempre, y el 45% a veces. El 95% de los síntomas de estrés tienen un aspecto físico, siendo la migraña y el dolor de cabeza los principales. síntoma principal, y las condiciones de trabajo como la limpieza, la iluminación y el ruido no son la causa del estrés laboral. Asimismo, Huanca (26) manifestó que en un estudio de generación de estrés se encontró que la sobrecarga de trabajo es la mayor proporción de los egresados de enfermería con un 75%, el 67% tomando múltiples pedidos al mismo tiempo, seguido del 59% de los que no entiende el control y la operación del equipo; Otros factores de horas extra El 50 % informó un viaje de 1 hora, seguido por el 34 % que trabajó más de 1 hora, y el 50 % informó que no tuvo estrés por horas extra en los últimos tres meses. También se agregaron los factores que causaron una mayor frecuencia de estrés laboral entre los enfermeros: la sobrecarga de trabajo, el ruido, el papeleo excesivo, los múltiples pedidos recibidos al mismo tiempo y la oferta limitada fueron identificados como factores causales.

Otro estudio similar es el de Pérez (27), quien argumentó que los trabajadores de los centros médicos pueden sufrir estrés laboral cuando tienen mucha responsabilidad y sobrecarga, así como el sufrimiento y la muerte de otras personas por la lucha diaria con la enfermedad. . De igual forma, Ochoa (29) identificó la influencia de los factores laborales en el estrés laboral del personal de enfermería en un área de centro quirúrgico. De igual forma, Martínez y Huatuco (30) mencionaron que existe una correlación entre los factores y el estrés laboral, y en la dimensión de factores laborales el 52,9% consideró regular el efecto, el 17,6% consideró significativo el efecto y el 29,4%. cree que hay factores de trabajo hospitalario de nivel inferior que afectarán la presión de trabajo en el centro de cirugía. En cuanto a la dimensión organizacional, el 41,2% de la población indicó que la influencia es baja, el

29,4% considera que la influencia es media y el 29,4% considera que la influencia es alta. De igual forma, Campos, Col, (31) explicó que, en la dimensión de factores personales, el 32,4% manifestó que sus factores personales tienen poca influencia en el estrés laboral en los centros quirúrgicos, el 47,1% cree que influye mucho, y el 20,6% de las personas piensa que las instrucciones son de gran importancia. En cuanto al factor fuerza de trabajo, el 52,9% de los residentes creía que había un impacto regular, el 17,6% creía que el impacto era relativamente grande y el 29,4% creía que el factor fuerza de trabajo del hospital tenía un impacto pequeño en el desempeño del hospital. presión. En cuanto a la dimensión organizacional, el 41,2% de la población indicó que la influencia es baja, el 29,4% considera que la influencia es media y el 29,4% considera que la influencia es alta.

Por su parte, Rumay (35), explicó que el 65,6% de las enfermeras reportaron estrés laboral moderado, el 34,4% bajo y ningún reporte de estrés laboral alto. Los factores psicosociales formación, información y comunicación, gestión del tiempo y cohesión del equipo alcanzaron correlaciones estadísticas altamente significativas $p=0,009$, $p=0,005$, $p=0,000$ respectivamente; para participación, involucramiento y responsabilidad fue significativo en $p= 0.034$. De igual forma, Abregú (36) mostró que, en cuanto al nivel de manejo del estrés de las enfermeras en un área de centro quirúrgico, el 53% (16) del personal de enfermería no lograba hacer frente al estrés, seguido del 30% (9) del personal de enfermería lidiando con estrés alto, 17% (5) del personal de enfermería lidiando con estrés moderado. De igual forma, Apolinario (37) manifestó que en cuanto a las condiciones ambientales y de trabajo representan el 66,6% y el 70%, respectivamente. Para probar la relación entre estos factores y el estrés laboral, mediante la prueba Chi-cuadrado, se observó que el 43,3% de las personas no presentaba estos factores y a la vez presentaba menor estrés laboral, lo que resultó estadísticamente significativo ($X^2= 11,47$; $P \leq 0,003$); para ello planteó la hipótesis de que existe una correlación entre estos factores y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el quirófano.

De igual forma, Piñan y Col, (40) muestran que factores profesionales como el ambiente de trabajo, la tecnología y la organización están involucrados en la determinación del estrés laboral. Asimismo, Guillen, (41) explicó que, con

respecto al estrés, el 53,8% de los sujetos se exponían más fácilmente al estrés como consecuencia del agotamiento emocional. Según la dimensión despersonalización, el 42,3% alcanzó estrés leve. Según la dimensión de realización personal, el 48,0% de la población se encuentra bajo presión moderada. De igual forma, Chipana (42) mostró que el 50% de las enfermeras que laboran en centros quirúrgicos experimentan estrés leve durante sus funciones diarias. Por otro lado, el 66% reportó agotamiento emocional, mientras que el 50% reportó insatisfacción y despersonalización. De esta forma, se concluyó que los recursos humanos responsables de los servicios de los centros quirúrgicos se encuentran bajo presión para desempeñar funciones laborales, lo que generó una situación que puede afectar tanto la calidad de los servicios de salud como de los prestadores. Pacheco, (43) determinó que, en cuanto a las dimensiones analizadas, el 51,5% presentaba estrés severo en la dimensión agotamiento emocional, el 53% estrés moderado en la dimensión despersonalización y el 46,2% estrés moderado en la dimensión déficit personal.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Al determinar la relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II en estudio, se encontró que el 52.8%(19) percibía factores laborales poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio, seguido del 19.4%(7) que percibía factores laborales favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía factores laborales desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía factores laborales favorable presentó estrés alto; lo que indica que en mayor proporción presentaban estrés de nivel medio en cuanto al agotamiento, despersonalización y realización personal; demostrando que cuanto más favorable sea factores laborales el estrés de los profesionales será más bajo.

SEGUNDO: Identificando Identificar la relación entre el factor ambiente laboral y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II en estudio, se halló el 50.0%(18) percibía un ambiente laboral poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio, así mismo el 13.9%(5) que percibía un ambiente poco favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía un ambiente desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía un ambiente favorable presentó estrés alto; lo que indica que en mayor proporción pocas veces se sentían emocionalmente cansados, se sentían vacíos al término de la jornada, se sentían cansados al enfrentar la jornada, siente cansancio en el trabajo y que se dedica demasiado tiempo a su trabajo; demostrando que cuanto más favorable sea el ambiente laboral el estrés de los profesionales será más bajo

TERCERO: Al establecer la relación entre el factor tecnología y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II, se encontró que el 47.2%(17) percibían las tecnologías poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio, seguido del 16.7%(6) que percibía las tecnologías favorables presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía las tecnologías desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía las tecnologías favorable presentó estrés

alto; lo que indica que en mayor proporción pocas veces se sentían que trataban a los pacientes como objetos, trataban con eficacia los problemas de los pacientes, sienten que son más duros con la gente, sienten que les importa sus pacientes y sienten que los pacientes le culpan por algunos problemas; demostrando que cuanto más favorable sea las tecnologías el estrés de los profesionales será más bajo.

CUARTO: Asociando la relación entre el factor organización y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II, se halló que el 47.2%(17) percibía la organización poco favorable y a su vez presentaba estrés de nivel medio, seguido del 25.0%(9) que percibía la organización favorable presentaba un estrés bajo; sin embargo ninguno que percibía la organización desfavorable presentaba estrés bajo, así como ninguno que percibía la organización favorable presentó estrés alto; lo que indica que en mayor proporción pocas veces sentían que entablaban relaciones fácilmente con los pacientes, influyen positivamente en los pacientes a través de su trabajo y a veces se frustraban, pocas veces sienten que pueden crear un clima agradable y sentían que estaban el límite de sus posibilidades; demostrando que cuanto más favorable sea la organización el estrés de los profesionales será más bajo.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

A la institución

- Al jefe de servicio, organizar tiempos de recreación y pausa activa para que el personal pueda socializar y conocerse más, con ello mejorar el ambiente laboral.
- Capacitar constantemente al personal sobre el uso de las tecnologías que se emplean en el servicio de Centro Quirúrgico, favoreciendo al mejor manejo y conservación de los mismos.
- Realizar planes para mejorar la organización interna en el servicio de Centro Quirúrgico, con el fin de optimizar el trabajo disminuyendo el estrés

A la comunidad científica

- Realizar estudios en otras áreas del hospital en estudio, a fin de comparar los resultados con los de este estudio.
- Realizar investigaciones con poblaciones más grandes a fin de conseguir resultados significativos que puedan reforzar los de este estudio.
- Realizar investigaciones de nivel experimental que permitan crear intervenciones o acciones a fin de disminuir el estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Torrades. Estrés y burn out. Definición y prevención. Elsevier. 2007 Noviembre; 26(10).
2. Organización Mundial de la Salud; Banco Mundial. El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica [internet].; 2015 [cited 2022 enero 23. Available from: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,agravando%20las%20condiciones%20de%20pobreza.>
3. Sandee L. El 2020 fue un año récord para el estrés, especialmente para las madres [internet].; 2021 [cited 2023 enero 23. Available from: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/07/21/2020-ano-record-estres-especialmente-madres-trax/>.
4. Ministerio de Salud (MINSA) El Peruano. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19 [internet].; 2021 [cited abril 2022 06. Available from: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>.
5. RPP. El 58% de los peruanos sufre de estrés [internet].; 2015 [cited 2022 abril 06. Available from: <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>.
6. Barrueto L, Brenis M. Factores que inciden al estrés laboral durante la pandemia por covid-19 en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Ventanilla, Callao. tesis. Callao: Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
7. Gobierno Regional Huánuco. Huánuco: la diresa atendió un total de, 5 mil 600 personas con diagnóstico de ansiedad, depresión, estrés y violencia intrafamiliar [internet].; 2020 [cited 2022 enero 08. Available

from: <https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/306601-huanuco-la-diresa-atendio-un-total-de-5-mil-600-personas-con-diagnostico-de-ansiedad-depresion-estres-y-violencia-intrafamiliar>.

8. Dirección Regional de Salud Huánuco. Diresa resalta acciones de salud mental durante los seis primeros meses frente al coronavirus [internet].; 2020 [cited 2022 abril 20. Available from: <https://www.diresahuanuco.gob.pe/portal/nota2020/nota20-153.htm>.
9. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [internet].; 2022 [cited 2023 enero 02. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf. Fecha de consulta: 03 de enero de 2022.
10. International Labour Organization. Preventing Stress at Work. Conditions of Work Digest, 11, International Labour Office, Geneva. [internet].; 1992. [cited 2023 enero 2023. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf. Fecha de consulta: 03 de enero de 2022.
11. Aguirre D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. factores que la afectan. La Habana – Cuba. [internet].; 2009 [cited 2023 enero 03. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021.
12. La Republica. Casi 60% de peruanos sufre de estrés - 2016 [internet].; 2016 [cited 2022 diciembre 10. Available from: <http://larepublica.pe/impresadomingo/788231-casi-60-deperuanos-sufre-de-estres>.
13. Revista de la oficina Internacional del Trabajo. ¡Auxilio estrés! Salud mental en el trabajo. Madrid: Editorial Fareso; 182. 2012..

14. Organización Panamericana de la Salud (OPS) Organización Mundial de Salud (OMS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [internet].; 2015 [cited 2023 enero 23. Available from: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
15. Sotillo, R. Estrés en Emergencias Sanitarias. España: 1 – 13. 2000..
16. Lazarus R, Folkman D. Estrés laboral y procesos cognitivos. Ed. Martínez Roca, Barcelona. 1986..
17. Araquistain L, Damis H. Lo insalubre de trabajar en salud Síndrome de Burnout. Boletín de asociación de médicos municipales de la ciudad de Buenos Aires. SciELO. 2015; 26(1).
18. Organización mundial de salud. Centro de prensa: Protección de salud de los trabajadores. [internet].; 2017 [cited 2022 enero 25. Available from: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>.
19. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. [internet].; 2016 [cited 2022 abril 02. Available from: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
20. Organización Mundial de la Salud.. La organización del trabajo y el estrés: Serie protección de la salud de los trabajadores: Reino Unido.. 2000..
21. Calderón G, rivás L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Scielo. 2021 octubre - diciembre; 37(4).
22. Ruiz C. Factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería en terapia intensiva, Hospital Mario Ortiz Suarez, segundo

trimestre del 2018. tesis. Santa Cruz: Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, Dirección de Posgrado; 2018.

23. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Publica. 2020 diciembre; 1(1).
24. Abarca Y, Soto J, Espinoza T. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. SciELO. 2021 julio; 37(3).
25. Suárez R, Campos L, Socorro J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas. 2020 junio; 3(1).
26. Huanca M. Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, 2019. Tesis de Especialidad. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica Unidad de Postgrado ; 2019.
27. Pérez R. Revisión bibliográfica: caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. tesis. La Palma: Universidad de la Laguna, Facultad de Ciencias de la Salud Sección Enfermería. Sede; 2020.
28. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. tesis. Murcia: Universidad de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado; 2020.
29. Ochoa C. Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo. tesis para optar el título en

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo., Facultad de Ciencias de la Salud; 2018.

30. Martínez J, Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Militar Central. tesis. Ica: Universidad Autónoma de Ica., Facultad de Ciencia de la Salud; 2020.
31. Campos S, Juárez L, Zúñiga M. "Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional De Ica, diciembre 2020". tesis. Ica: Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
32. Córdova J. Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras-Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Tesis de Segunda Especialidad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería; 2020.
33. Villagaray. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho. tesis. Lima: Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado; 2019.
34. Sosa J. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral dentro del marco del COVID -19 en los docentes de la carrera de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2021. tesis. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo , Facultad de Derecho y Humanidades ; 2021.
35. Rumay D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. Tesis de Segunda Especialidad. Trujillo : Universidad Nacional de Trujillo , Facultad de Enfermería ; 2020.

36. Abregú J. Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019. tesis. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo., Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Enfermería ; 2019.
37. Apolinario J, Gonzales F, Prudencio H. Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de Enfermería que labora en sala de Operaciones del HRHVM - Huánuco. Tesis de Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico. Huánuco: Repositorio Institucional UNHEVAL, Facultad de Enfermería. Escuela Profesional de Enfermería ; 2020.
38. Fabian Y. Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. tesis. Huánuco.: Repositorio Institucional UNHEVAL., Escuela de Postgrado. ; 2019.
39. Melendez G. Estrés y satisfacción laboral en el personal administrativo del Ministerio Público HCO - 2019. tesis. Huánuco: Repositorio Institucional UNHEVAL, Escuela de Postgrado; 2019.
40. Piñan A, Crisanto L, Davila M. Factores determinantes al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María. Tesis de Segunda Especialidad en Emergencias y Desastres. Tingo María: Repositorio Institucional UNHEVAL., Facultad de Enfermería Escuela Profesional de Enfermería ; 2018.
41. Guillen K. Estrés laboral en profesionales de enfermería que realizan guardias nocturnas en el hospital Tingo María, 2019. Tesis de Pregrado. Tingo María: Repositorio Institucional UDH, Facultad de Ciencias de la Salud ; 2021.

42. Chipana M. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de apoyo Pichanaki, Chanchamayo, Junín; 2021. Tesis de Postgrado. Huánuco: Repositorio Institucional UDH, Facultad de Ciencias de la Salud ; 2022.
43. Pacheco A. Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2020. Tesis de Pregrado. Huánuco: Repositorio Institucional, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
44. Vargas G, Vela G, Zamora A. Estresores laborales en el aspecto Biopsicosocial del profesional de enfermería del Hospital Regional de Contingencia "Hermilio Valdizán Medrano" - Huánuco - 2018. Tesis de Pregrado. Huánuco: Repositorio Institucional UNHEVAL, Facultad de Enfermería Escuela Profesional de Enfermería; 2018.
45. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. SciELO. 2020 octubre; 19(4).
46. Díaz L. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. SciELO. 2002 enero; 2(1).
47. Salinas M, Gómez D, Méndez V. Afrontamientos de enfermeras al asumir la gerencia escolar: una mirada desde la teoría de Roy. SciELO. 2012 junio; 16(2).
48. Enriquez C, al. e. Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy en cuidadores primarios. SciELO. 2020 julio; 24(3).
49. Moreno M, Alvarado A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. redayc. 2009 abril; 9(1).
50. Ferrer J. Definición de Factores [internet].; 2014 [cited 2022 abril 08. Available from: <https://enciclopedia.net/factores/>.

51. Meneses, C. ¿Qué es factor? [internet].; 2010 [cited 2022 abril 23. Available from: <https://diccionarioactual.com/factor/>.
52. Caruajulca N, Sánchez N. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, hospital tito villar cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. tesis. Chincha, Ica: Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
53. Great Place To Work. ¿Qué es el Ambiente Laboral? [internet].; 2021 [cited 2022 enero 23. Available from: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>.
54. Sesame. Ambiente laboral [internet].; 2010 [cited 2022 febrero 2. Available from: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/ambiente-laboral/>.
55. Camacaro P. Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la Organización Castrense Venezolana.. 2016..
56. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Prevención de lesiones por movimientos repetidos. INSHT–Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona, España. 2015..
57. Cortés J. Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo. Editorial Tebár, S.L. 2007..
58. Romero S. Factores de riesgo laboral [internet].; 2015 [cited 2022 enero 20. Available from: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>.
59. Ferraz M. Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria. tesis. Murcia: Universidad de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado; 2020.

60. García N. Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura, 2018. tesis. Piura: Universidad San Pedro, Facultad de Ciencias de Salud; 2018.
61. Valdez L, Valencia F. Estrés laboral y carga mental de trabajo en pandemia Covid 19 en enfermeras centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa. tesis. Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería; 2021.
62. Lopez M, Guerrero K. “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional José Cayetano Heredia Piura– 2021”. tesis. Chinchá, Ica: Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
63. Pérez J, Merino M. Definición de agotamiento - Qué es, Significado y Concepto [internet].; 2015 [cited 2023 enero 2023]. Available from: <https://definicion.de/agotamiento/>.
64. Ferrer J. Definición de Agotamiento [internet].; 2015 [cited 2023 enero 02]. Available from: <https://enciclopedia.net/agotamiento/>.
65. Puente W. “Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del profesional de enfermería de de cardiología del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017”.. tesis. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal, Facultad de Medicina Hipólito Unanue; 2017.
66. Barreto D, Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. SciELO. 2021 enero; 23(1).
67. Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud [internet].; 2018 [cited 2023 enero 06]. Available from: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>.

68. Cruzado L, Núñez P, Rojas G. Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *redalyc*. 2013; 76(2).
69. Farré J, Lasheras G. ¿Qué es la despersonalización? [internet].; 2016 [cited 2022 enero 15. Available from: <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/12803/ESP/-es-despersonalizacion-.htm>.
70. Flavin D. Depersonalization disorder: A feeling of being 'outside' your body. 2007..
71. Hotmart. Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona [internet].; 2021 [cited 2022 julio 23. Available from: <https://hotmart.com/es/blog/realizacion-personal>.
72. Editorial Economía. Definición de Realización personal [internet].; 2015 [cited 2022 julio 12. Available from: <https://economia.org/realizacion-personal.php>.
73. Incari C, Esperme H. Factores que condicionan el estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Sub Regional “Hugo Pesce Pesceto” – Apurímac, año 2018. tesis. Lima: Universidad nacional del callao, Facultad de ciencias de la salud ; 2019.
74. Fonceca AA. Investigación Científica en Salud. Primera ed. Huanuco: Medinaliber Hispanica; 2021.
75. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. Metodología de la investigación Científica. Primera ed. Mexico: Editorial Mc Graw Hill; 2010.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Es salud Nivel II Huánuco, 2021?	Determinar la relación entre factores laborales y el estrés del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021.	Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021	V. 1 : Factores laborales	Ambiente labora Tecnología Organización	Enfoque: cualitativo Método: inductivo Tipo: descriptivo correlacional Diseño: No experimental transversal	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
<p>¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p> <p>¿Cuál es la relación entre la tecnología y el estrés laboral del personal de salud en el servicio</p>	<p>Determinar la relación entre el ambiente laboral y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p> <p>Determinar la relación entre la tecnología y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del</p>	<p>Existe relación directa entre el ambiente laboral y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p> <p>Existe relación directa entre la tecnología y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del</p>				

<p>de Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y factores y el estrés laboral del personal de salud en el servicio de Centro quirúrgico del Es salud Hospital Nivel II Huánuco 2021?</p>	<p>Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p> <p>Determinar la relación entre la organizacion y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p>	<p>Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p> <p>Existe relación directa entre la organizacion y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2021</p>	<p>V.2:</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>Agotamiento</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p>
--	---	--	-----------------------------------	--	--



Anexo 02. Consentimiento informado

Título de la investigación: “Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”.

La presente investigación es conducida por los estudiantes de la facultad de enfermería: Abraham Franklin Cruz Solorzano y Katherine Fiorella Espinoza Bustillos. El objetivo del estudio es determinar la relación entre factores laborales y el estrés laboral del personal de salud en el servicio del Centro Quirúrgico del Essalud Hospital Nivel II Huánuco 2022

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitara que conteste unos cuestionarios. Esto tomara aproximadamente 20 minutos.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, por el por estudiantes de la facultad de enfermería: Abraham Franklin Cruz Solorzano y Katherine Fiorella Espinoza Bustillos. He sido informado(a) del objetivo de estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio puedo contactar a los investigadores al teléfono 961570063.

_____	_____	____/____/____
Nombre del participante	Firma del participante	Fecha



Anexo 03: Instrumentos

ID: _____

Fecha ___/___/___

**CUESTIONARIO SOBRE CARACTERÍSTICAS GENERALES
(Sociodemográficas y datos laborales)**

Título: “Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”

Instrucciones: Estimado(a) encuestador(a), estamos realizando un estudio, para lo cual le solicito su participación, por lo que se le pide detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presenta, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X) la respuesta que el paciente le manifieste, recordándole que la información que provea será confidencial.

Muchas gracias.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. ¿A qué género pertenece?
a) Masculino
b) Femenino
2. ¿Cuál es su edad?

3. ¿Cuál es su estado civil?
a) Soltero(a)
b) Casado(a)
c) Conviviente
d) Viudo(a)

II. DATOS LABORALES

4. ¿Tiempo de servicio como Lic. Enfermería?
a) De 1 a 5
b) De 6 a 10 años
c) De 11 a 15 años
d) De 16 años a mas
5. ¿Cuál es situación laboral?
a) Nombrado
b) Contratado
c) Otros: _____
6. ¿Grado máximo alcanzado?
a) Licenciado(a)
b) Especialista
c) Magister
7. ¿Trabaja en otra institución?
a) Si
b) No



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Anexo 04

ID: _____

Fecha ___/___/___

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES

Título: “Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”

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

0	Nunca
1	Casi Nunca
2	Algunas Veces.
3	Casi Siempre
4	Siempre

Muchas gracias

N°	Ítems	0	1	2	3	4
AMBIENTE LABORAL						
1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores					
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su área					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada					
TECNOLOGÍA						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente					
ORGANIZACIÓN						
11	Considera que su horario es adecuado					
12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones					
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Anexo 05

ID: _____

Fecha ___/___/___

**CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGUN
INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

Título: “Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”

INSTRUCCIONES. Buen día estimado(a) encuestador(a) a continuación se le presenta un cuestionario el cual comprende de ítems que permitirán evaluar la congestión de pacientes en triaje del servicio de emergencias, marcando con un aspa (X) en el recuadro según los enunciados presentados y rellenado los espacios en blanco de acuerdo a lo observado. Se precisa, que este instrumento es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial.

Muchas gracias.

0	Nunca.
1	Pocas veces al año.
2	Una vez al mes o menos.
3	Unas pocas veces al mes.
4	Una vez a la semana.
5	Unas pocas veces a la semana.
6	Todos los días

N°	AGOTAMIENTO	0	1	2	3	4	5	6
01.	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio							
02.	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.							
03.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada							
04.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
05.	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa							
06.	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
07.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
DESPERSONALIZACIÓN								
08.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							

09.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
10.	Siento que me he vuelto más duro con la gente							
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
13.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
14.	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.							
REALIZACIÓN PERSONAL								
15.	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente							
16.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
17.	Me siento frustrado por mi trabajo.							
18.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
20.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
21.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA

1304 - 2023 - 1665

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 13 de Febrero del 2023

OFICIO N° 001-EECC/FCE/UNHEVAL/2023

Sr: DOC.JHIMMY BERNUY PIMENTEL
DIRECTOR DEL HOSPITAL ESSALUD HUÁNUCO

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”**.

Para lo cual se requiere de la autorización para poder realizar el proceso de recolección de datos, en las inmediaciones del Hospital EsSalud II Huánuco, a los profesionales que laboran en el área de Centro Quirúrgico, previa coordinación y consentimiento de los mismos, el cual se realizará en total anonimato, teniendo en cuenta las consideraciones éticas. Dicho proyecto se pretende realizar en el mes de Febrero y Marzo del presente año por lo que solicito a usted brinde el permiso oficial.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Abraham Franklin Cruz Solorzano
Lta. Enfermería
C.E.P. 95071

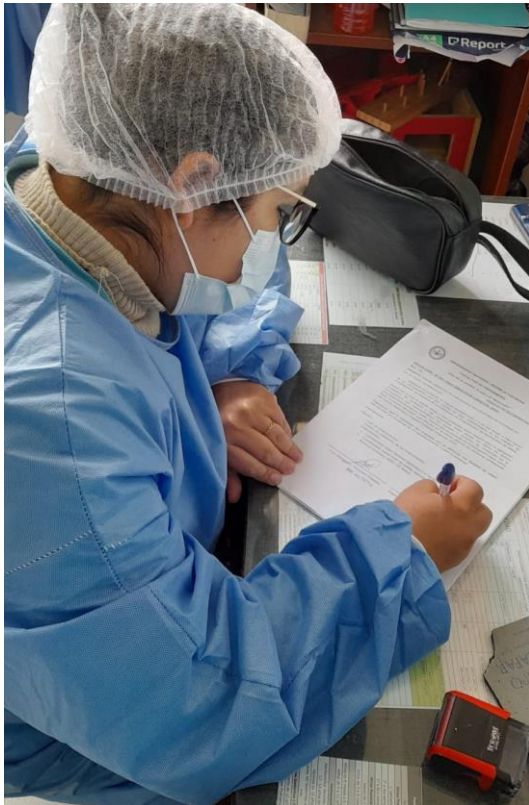
Cruz Solorzano, Abraham Franklin
DNI: 46678308


Katherine Fiorella Espinoza Bustillos
Lta. Enfermería
C.E.P. 92872

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella
DNI: 71919304



Anexo 06. Galería fotográfica



Anexo 07. Validación por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 11 de Febrero del 2023

OFICIO CIRC. N° 001 CSAF-EBKF/FENF/UNHEVAL-2023.

Sra. / Sr.: LIC.ENF. ROLAN BONEO CANTALICIO

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario sobre factores laborales (14 ítems)
 - Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (22 ítems)


Abraham Franklin Cruz Solorzano
Lic. Enfermería
C.E.P. 95971

Cruz Solorzano, Abraham Franklin

DNI: 46678308


Katherine F. Espinoza Bustillos
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 92872

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella

DNI: 71919304



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN



FACULTAD DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES"

Nombre del experto: Rolan Berneo Cantalicio

Especialidad: Salud Pública y docencia universitaria
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente laboral	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores			2	
	Está en constante presión en su trabajo				2
	Se presenta constantes conflictos en su área				2
	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo				2
	Considera que la relación con sus superiores es adecuada				2
	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área				2
Tecnología	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente				2
	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas				2
	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente				2
	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente				2



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Organización	Considera que su horario es adecuado					X
	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					X
	Considera que se respeta sus funciones					X
	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



RODOLFO BORNER
ROLANDO BORNER
L.C. EN ENFERMERÍA
CEP. 02791

Firma y sello del experto
DNI: 44679658



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE ENFERMERÍA
 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



"CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGUN INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)"

Nombre del experto: Rolan Borneo Cantalicio
 Especialidad: SAUD PUBLICA Y DEGENCIA UNIVERSITARIA
 "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio			2	2
	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.				2
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada				2
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.				2
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa				2
	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.				2
Despersonalización	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.			2	
	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.			2	
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.			2	
	Siento que me he vuelto más duro con la gente			2	
	Me preocupa que este trabajo me			2	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



	esté endureciendo emocionalmente								
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.								
	Me siento estirado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.								
	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.								
	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente								
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
	Me siento frustrado por mi trabajo.								
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.								
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
Realización personal									

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


REO DE SALUD MIAJANUCO
UIC. Escuela de Enfermería

Firma y sello del experto

DNI: 44679658



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rolan Borneo Cantalicio, con DNI N° 44649658,
de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como
Coordinador PROMSA, en la Institución
Red - Huánuco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario sobre factores laborales y Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				α
Amplitud de contenido				α
Redacción de los Ítems				α
Claridad y precisión			α	
Pertinencia				α

En Huánuco, a los 11 días del mes de Febrero del 2023.

Firma y sello:



RED DE SALUD - HUÁNUCO
Rolan Borneo Cantalicio
LIC. EN ENFERMERÍA
CEP. 62791



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 13 de Febrero del 2023

OFICIO CIRC. N° 001 CSAF-EBKF/FENF/UNHEVAL-2023.

Sra. / Sr.: LIC.ENF. JUAN JOSE SANCHEZ TACUCHI

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario sobre factores laborales (14 ítems)
 - Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (22 ítems)


Abraham Franklin Cruz Solorzano
LIC. Enfermería
C.E.P. 95974

Cruz Solorzano, Abraham Franklin
DNI: 46678308


Katherine Espinoza Bustillos
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 92872

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella
DNI: 71919304



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



FACULTAD DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES"

Nombre del experto: Juan José Sánchez Tacuña / Especialista en Centro Quirúrgico
Especialidad: Ma. Salud Pública
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente laboral	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores				α
	Está en constante presión en su trabajo				α
	Se presenta constantes conflictos en su área			α	
	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo				α
	Considera que la relación con sus superiores es adecuada				α
Tecnología	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área				X
	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente				α
	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas			α	
	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente				α
	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente				α



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Organización	Considera que su horario es adecuado					X
	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					X
	Considera que se respeta sus funciones					X
	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					X

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Lic. Enf. Juan José Sánchez Tranchesi
CEP N° 7098
Firma y sello del experto
DNI: 44679695



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE ENFERMERÍA
 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



“CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGUN INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)”

Nombre del experto: Juan José Sánchez Jauchó
 Especialidad: M6. Salud Pública / Especialista en Centro Geriátrico
 “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio				X
	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.				9
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada				2
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.				2
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa				2
Despersonalización	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.				2
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.				2
	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.				X
Despersonalización	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.				2
	Siento que me he vuelto más duro con la gente				X
Despersonalización	Me preocupa que este trabajo me				2



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



	esté endureciendo emocionalmente				
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.				
	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.				
	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.				
	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente				
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				
	Me siento frustrado por mi trabajo.				
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.				
Realización personal	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.				
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Firma y sello del experto
DNI: 44679695



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan José Sánchez Tacuche, con DNI N° 44679695,
de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como
Director de Atención Integral de Salud, en la Institución
DIRESA-Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario sobre factores laborales y Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			α	
Amplitud de contenido				α
Redacción de los Ítems			α	
Claridad y precisión				α
Pertinencia				α

En Huánuco, a los 13 días del mes de Febrero del 2023.

Firma y sello:

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Lic. Enf. Juan José Sánchez Tacuche
CEP N° 47998
DIRECTOR DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 18 de Marzo del 2023

OFICIO CIRC. N° 001 CSAF-EBKF/FENF/UNHEVAL-2023.

Sra. / Sr.: LIC.ENF. JIMMY W. ARRIETA ALVITES

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario sobre factores laborales (14 ítems)
 - Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (22 ítems)

Cruz Solorzano, Abraham Franklin
DNI:46678308

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella
DNI:71919304



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN



FACULTAD DE ENFERMERÍA
VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS
Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES"

Nombre del experto: MG. GERENCIA DÍAZ ALVAREZ
Especialidad: MG. GERENCIA ADMINISTRATIVO
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente laboral	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores			4	
	Está en constante presión en su trabajo			4	
	Se presenta constantes conflictos en su área				4
	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo				4
	Considera que la relación con sus superiores es adecuada				4
	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área				
Tecnología	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente				4
	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas				4
	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente				4
	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente				4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERIA



Organización	Considera que su horario es adecuado				2	
	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad				2	
	Considera que se respeta sus funciones				2	
	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas				2	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SA
 LIC. JIMMY ALBERTO ALVITES
 C.M.P. 6510
 COORD. ESPANOL - CURESA - HCO
 Firma y sello del experto
 DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



"CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGUN INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT
INVENTORY (IMBI)"

Nombre del experto: JIMMY W. ARIETA ALVITES
Especialidad: MG. GERENCIA ADMINISTRATIVO
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio			x	
	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.				x
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada			x	
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			x	
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa			x	
Despersonalización	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.			x	
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.			x	
	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.				x
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.				x
	Siento que me he vuelto más duro con la gente				x
	Me preocupa que este trabajo me				x



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



	esté endureciendo emocionalmente					X	
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.						α
	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					α	
	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.					α	
	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente					α	
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					α	
	Me siento frustrado por mi trabajo.					α	
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.						α
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.						α
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						α
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						α
Realización personal							

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

GOBIERNO REGIONAL JULIACA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD

LIC. JIMMY N. ARNET VALDIVIESO
C.N.P.: 6810
COGRD - ESPANA - DREESA - HCO

Firma y sello del experto

DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JIMMY W. ARRIETA ALVITES con DNI N° _____,
de profesión LIC. ENFERMERIA, ejerciendo actualmente como
COORDINADOR EN ESRANS, en la Institución
DIRESA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (Cuestionario sobre factores laborales y Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			α	
Amplitud de contenido				9
Redacción de los Ítems				9
Claridad y precisión				7
Pertinencia			α	

En Huánuco, a los 16 días del mes de FEBRERO del 2023.

Firma y sello:

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

LIC. JIMMY W. ARRIETA ALVITES
C.N.P. 5810
COORD. ESRANS - DIRESA - HCO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 16 de Marzo del 2023

OFICIO CIRC. N° 001 CSAF-EBKF/FENF/UNHEVAL-2023.

Sra. / Sr.: LIC.ENF. MIRKO HUAMAN CUEVA

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario sobre factores laborales (14 ítems)
 - Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (22 ítems)

Cruz Solorzano, Abraham Franklin
DNI:46678308

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella
DNI:71919304



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



FACULTAD DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES"

Nombre del experto: MIRKO HUAMAN CUBA
Especialidad: H6. Salud pública
"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente laboral	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores				α
	Está en constante presión en su trabajo			α	
	Se presenta constantes conflictos en su área			α	
	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo			α	
	Considera que la relación con sus superiores es adecuada			α	
Tecnología	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área				α
	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente			α	
	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas			α	
	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente			α	
	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente			α	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Organización	Considera que su horario es adecuado				<input checked="" type="checkbox"/>	
	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad				<input checked="" type="checkbox"/>	
	Considera que se respeta sus funciones				<input checked="" type="checkbox"/>	
	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas				<input checked="" type="checkbox"/>	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI NO ()

MINISTERIO DE SALUD
Dirección Regional de Salud Huancayo
CIC-EMI: Mirko Huamán Cueva
DNI: 41926819

Firma y sello del experto
DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



“CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGUN INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)”

Nombre del experto: MIRO HUAMAN CUEVA

Especialidad: Mo. Salud pública

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio				x
	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.				x
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada				x
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			✓	
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa				x
	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.				x
Despersonalización	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.			x	
	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.			x	
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.			x	
	Siento que me he vuelto más duro con la gente			x	
	Me preocupa que este trabajo me			x	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



	esté endureciendo emocionalmente								
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.								
	Me siento estirado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.								
	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.								
	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente								
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.								
	Me siento frustrado por mi trabajo.								
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.								
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
Realización personal									

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? Si () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

MINISTERIO DE SALUD
Dirección Regional de Salud
L.C. Enf. María Huamán Cuevas
DNI: 41925819

Firma y sello del experto

DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MIRKO HUAMÁN CUEVA, con DNI N° 41926819,
de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como
Coordinador de gestión pública, en la Institución
DIRESA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario sobre factores laborales y Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			α	
Amplitud de contenido			α	
Redacción de los ítems			α	
Claridad y precisión			α	
Pertinencia			α	

En Huánuco, a los 20 días del mes de FEBRERO del 2023.

Firma y sello:

MINISTERIO DE SALUD
Dirección Regional de Salud Huánuco

Lic. Enf. Mirko Huamán Cueva
DNI 41926819



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 16 de Marzo del 2023

OFICIO CIRC. N° 001 CSAF-EBKF/FENF/UNHEVAL-2023.

Sra. / Sr.: LIC.ENF. DAVID J. BERAUN VILLARREAL

ASUNTO. Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como experto para la validación cualitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir. Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

Adjunto:

- Hoja de instrucciones.
- Cuadro de validación de los instrumentos.
- Instrumentos.
 - Cuestionario sobre factores laborales (14 ítems)
 - Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (22 ítems)

Cruz Solorzano, Abraham Franklin
DNI:46678308

Espinoza Bustillos, Katherine Fiorella
DNI:71919304



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN



FACULTAD DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES"

Nombre del experto: David J. Beran Villareal
Especialidad: Centro Quirúrgico
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Ambiente laboral	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores			2	
	Está en constante presión en su trabajo				2
	Se presenta constantes conflictos en su área				2
	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo			2	
	Considera que la relación con sus superiores es adecuada			2	
Tecnología	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área				2
	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente				2
	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas				2
	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente				2
	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente				2



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Organización	Considera que su horario es adecuado					x
	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					x
	Considera que se respeta sus funciones					x
	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					x

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (x) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Lic. E.M. Daniela Berain Villarreal
Médica especialista en Nutrición
CH. 439530
Firma y sello del experto
DNI: 47281595



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



“CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGUN INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

INVENTORY (MBI)”

Nombre del experto: David J. Beron Villareal

Especialidad: Centro Quirúrgico

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio			2	
	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.			2	
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada			2	
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.				2
	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa				2
	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.				2
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.				2
	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.				2
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.				2
	Siento que me he vuelto más duro con la gente				2
Despersonalización	Me preocupa que este trabajo me				2



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



	esté endureciendo emocionalmente				α	
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.				α	
	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.				α	
	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.				α	
	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente				α	
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				α	
	Me siento frustrado por mi trabajo.				α	
	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.					α
Realización personal	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					α
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					α
	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					α

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISION DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

GOBIERNO REGIONAL DE AYLUNCO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD

Lt. Ent. D^{ra} Bertha Villarreal
Firma y sello del experto

DNI: 47281595



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, David J. Beraun Villarreal, con DNI N° 4728 1545,
de profesión Lic. Enfermería, ejerciendo actualmente como
Coordinador Notificación, en la Institución
DIRESA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (**Cuestionario sobre factores laborales y Cuestionario sobre nivel de estrés laboral según inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)**) a los efectos de su aplicación en el estudio de investigación titulado **Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			α	
Amplitud de contenido				α
Redacción de los Ítems				α
Claridad y precisión				α
Pertinencia				α

En Huánuco, a los 14 días del mes de Febrero del 2023.

Firma y sello:

GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Lic. Enr. David J. Beraun Villarreal
PROGRAMA PRESIDENTAL INSTITUCIONAL NUTRICIONAL

CEP: 75899

47281545

Anexo 08. Nota biográfica

Cruz solorzano Abraham franklyn

Nací en Huánuco provincia de Huánuco, departamento de Huánuco – Perú, el 12 de junio del 1990, en una familia nuclear conformada por sus padres Eustorgio valeriano cruz Grijalva y Vilma solorzano valdivia, mis hermanos: Alexander cruz solorzano, pedro cruz solorzano, Noemi cruz solorzano y diego cruz solorzano, desde su niñez siempre mostró dedicación en sus labores, sus padres la educaron en valores y principios. Cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa “Juana Moreno”, de Huánuco, posteriormente sus estudios secundarios los realizó en el colegio privado Cristóbal de Lozada y Puga de Huánuco.

En el año 2011, inicio sus estudios superiores en la Universidad Privada de Huánuco, durante sus estudios universitarios permaneció con esa puntualidad y dedicación que le inculcaron sus padres manteniendo un nivel académico bueno. Posteriormente en el año 2012 en el mes de setiembre es aceptado como “Ayudante del taller de tenis de mesa” porque siempre le gusto el deporte, dónde realizó actividades preliminares y así participo en campeonatos realizados en distintas sedes. culminando sus estudios en el año 2018

En el 2019, en el mes de mayo recibió el grado de Bachiller en Enfermería. En el mes de agosto obtuvo el título como Licenciado en Enfermería. Posteriormente inicio sus estudios de Posgrado, de la Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico, estudios que llevo a cabo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco, realizando su tesis en el EsSalud titulada “Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”. Actualmente se encuentra laborando en el centro de salud Chaglla del distrito de Chaglla provincia Pachitea departamento Huánuco.

Espinoza bustillos Katherine Fiorela

Nací en Huánuco provincia de Huánuco, departamento de Huánuco – Perú, el 12 de setiembre de 1992, en una familia nuclear conformada por sus padres Oriol Espinoza Uzuriaga y Yenny Nancy Bustillos Cisneros, mi hermano: Frank oriol Espinoza Bustillos, desde su niñez siempre mostró dedicación en sus labores, sus padres la educaron en valores y principios. Cursó sus estudios primarios y secundarios en la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado”, distrito de pilko marka, departamento Huánuco.

En el año 2011, inicio sus estudios superiores en la Universidad Privada de Huánuco, durante sus estudios universitarios permaneció con esa puntualidad y dedicación que le inculcaron sus padres manteniendo un nivel académico muy bueno. Posteriormente en el año 2014 en el mes de junio gracias a su desempeño académico, formo parte del congreso nacional de curso “manejo adecuado de instrumentación en el centro quirúrgico” posteriormente fue una de las candidatas para las elecciones universitarios que se realizó en el mes de agosto del 2014. culminando sus estudios en el año 2017

En el 2018, en el mes de mayo recibió el grado de Bachiller en Enfermería. En el mes de agosto obtuvo el título como Licenciado en Enfermería. Posteriormente inicio sus estudios de Posgrado, de la Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico, estudios que llevo a cabo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco, realizando su tesis en el EsSalud titulada “Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal profesional del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Huánuco 2022”. Actualmente se encuentra laborando en el centro de salud Chaglla del distrito de Chaglla provincia Pachitea departamento Huánuco.



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN CENTRO QUIRÚRGICO

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día dieciséis, del mes de agosto del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°279-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 30.MAY.2022.**

- | | |
|--|-------------------|
| • Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL | PRESIDENTE |
| • Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG | SECRETARIA |
| • Dra. Irene DEZA Y FALCÓN | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lic. Enf. **Katherine Fiorela ESPINOZA BUSTILLOS**; bajo la asesoría del **Dr. Víctor Guido FLORES AYALA (RESOLUCIÓN N°372-2021-UNHEVAL-D-ENF, del 19.NOV.2021)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **“FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL ESSALUD HUÁNUCO 2022”**.

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- i) Presentación personal.
- j) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- k) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- l) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE (17)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:02 horas del día 16 de agosto de 2023.

.....
PRESIDENTE
 Dra. Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**
 DNI N° 22408286

.....
SECRETARIO (A)
 Dra. Silvia Alicia **MARTEL Y CHANG**
 DNI N° 22423118

.....
VOCAL
 Dra. Irene **DEZA Y FALCÓN**
 DNI N° 22427699

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN CENTRO QUIRÚRGICO

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día dieciséis, del mes de agosto del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°279-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 30.MAY.2022.**

- Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**
- Dra. Silvia Alicia **MARTEL Y CHANG**
- Dra. Irene **DEZA Y FALCÓN**

PRESIDENTE
SECRETARIA
VOCAL

El aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lic. Enf. **Abraham Franklyn CRUZ SOLORZANO**; bajo la asesoría del **Dr. Víctor Guido FLORES AYALA (RESOLUCIÓN N°372-2021-UNHEVAL-D-ENF, del 19.NOV.2021)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **“FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL ESSALUD HUÁNUCO 2022”**.

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE (17)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:02 horas del día 16 de agosto de 2023.

.....
PRESIDENTE

Dra. Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**
 DNI N° 22408286

.....
SECRETARIO (A)

Dra. Silvia Alicia **MARTEL Y CHANG**
 DNI N° 22423118

.....
VOCAL

Dra. Irene **DEZA Y FALCÓN**
 DNI N° 22427699

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
" UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DIRECCIÓN UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA ANTIPLAGIO
CÓDIGO: 0013 -2023-UI-FE**

Prov. Nro 516 -2023-UNHEVAL-D-FENF.

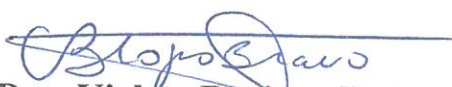
LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis, "FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL CENTRO QUIRURGICO HOSPITAL ES SALUD HUANUCO 2022"; de los tesisas LIC. ENF.ABRAHAM FRANKLYN CRUZ SOLORZANO, LIC.ENF. KATHERINE FIORELA ESPINOZA BUSTILLOS, de la SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO de la Facultad de Enfermería, tiene 18% de similitud y CUMPLE con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL "Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%".

Se adjunta el documento de identificación de reporte de similitud donde indica el 18%

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 27 de Julio del 2023


Dra. Violeta Benigna Rojas Bravo
Directora Unidad de Investigación Facultad de
Enfermería



NOMBRE DEL TRABAJO

**FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN
ELESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL
PROFESIONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO
HOSPITAL ESSALUD HUÁNUCO 2022**

AUTOR

**Cruz Solorzano, Abraham Franklyn
Espinoza Bustillos, Katherine Fiorela**

RECUENTO DE PALABRAS

27291 Words

RECUENTO DE CARACTERES

152493 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

158 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

39.7MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 26, 2023 12:47 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 26, 2023 12:49 PM GMT-5

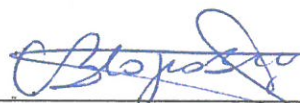

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Dra. Violeta B. Rojas Bravo
Directora de Investigación
Facultad de Enfermería



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado
-----------------	--	-----------------------------	---	------------------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	-----
Escuela Profesional	-----
Carrera Profesional	-----
Grado que otorga	-----
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	ENFERMERÍA
Nombre del programa	CENTRO QUIRÚRGICO
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CRUZ SOLORZANO, ABRAHAM FRANKLYN						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 961570063
Nro. de Documento:	46678308				Correo Electrónico:	franklincruzsolorzano@gmail.com	

Apellidos y Nombres:	ESPINOZA BUSTILLOS, KATHERINE FIORELA						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 988803993
Nro. de Documento:	71919304				Correo Electrónico:	Katiespinozabustillos@gamil.com	

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO				
Apellidos y Nombres:	DR. FLORES AYALA, VICTOR GUIDO			ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000 – 0002-3250-7434		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento: 22461263

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	DRA. VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Secretario:	DRA. MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA
Vocal:	DRA. DEZA Y FALCON IRENE
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	MG. FABIAN FLORES FLORIAN GUALBERTO

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<p>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</p> <p>“FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL ESSALUD HUÁNUCO 2022”.</p>
<p>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)</p> <p>TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO</p>
<p>c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.</p>
<p>d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.</p>
<p>e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.</p>
<p>f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.</p>
<p>g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.</p>
<p>h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.</p>

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación	Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico	Otros (especifique modalidad)	
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	LABORALES	ESTRÉS	FACTORES




Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto <input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	Fecha de Fin de Embargo:

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurafo calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres: CRUZ SOLORZANO, ABRAHAM FRANKLYN DNI: 46678308	Huella Digital	
Firma: 		
Apellidos y Nombres: ESPINOZA BUSTILLOS, KATHERINE FIORELA DNI: 71919304	Huella Digital	
Firma:		
Apellidos y Nombres: DNI:	Huella Digital	
Fecha: 01/09/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.