



**Universidad
María Auxiliadora**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE
SALUD JAIME ZUBIETA CALDERÓN, SAN JUAN DE
LURIGANCHO - 2023”**

**TESIS PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERIA**

AUTORES:

Bach. ANA LUISA ALEJO SERNA
<https://orcid.org/0009-0004-7221-1461>

Bach. MIRIAM ADELAIDA VENTURA CORDOVA
<https://orcid.org/0009-0000-1050-4817>

ASESOR:

Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

**LIMA – PERÚ
2023**

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **ALEJO SERNA ANA LUISA**, con DNI **40852129** en mi condición de autora de la tesis presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL de licenciado en Enfermería de título "**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD JAIME ZUBIETA CALDERÓN, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2023**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **CATORCE PORCIENTO (14 %)**, y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 13 de setiembre 2023.



ALEJO SERNA ANA LUISA
DNI. 40852129



Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
DNI. 42248126

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **VENTURA CORDOVA MIRIAM ADELAIDA**, con DNI **46501468** en mi condición de autora de la tesis presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL de licenciado en Enfermería de título "**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD JAIME ZUBIETA CALDERÓN, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2023**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **CATORCE PORCIENTO (14 %)**, y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 13 de setiembre 2023.



VENTURA CORDOVA MIRIAM ADELAIDA
DNI. 46501468



Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
DNI. 42248126

II INFORME FINAL ANA- MIRIAM

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	revistas.utm.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Corporación Universitaria Remington Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	iffe.es Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Índice general

Índice general.....	v
Índice de Tablas.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Índice de Anexos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	211
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos en el Personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderon, San Juan de Lurigancho - 2023.....	26
Tabla 2. Nivel de estrés laboral en el Personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderon, San Juan de Lurigancho - 2023.....	28

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de estrés laboral en en el Personal del Centro de Salud Jaime zubieta Calderon, San Juan de Lurigancho - 2023	28
Figura 2. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión clima organizacional	29
Figura 3. Estrés laboral en el área de salud según su estructura organizacional .	30
Figura 4. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión territorio organizacional	31
Figura 5. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión tecnología	32
Figura 6. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión influencia de líder	33
Figura 7. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión falta de cohesión	34
Figura 8. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión respaldo de grupo	35

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	49
Anexo B. Instrumento de colección de datos	50
Anexo C. Cuestionario Sobre el estrés laboral de OIT -OMS	51
Anexo D. Consentimiento informado	53

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal del centro de salud Jaime Zubieta Calderón San Juan de Lurigancho - 2023. **Materiales y método:** Se asumió el enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se contó con una muestra de 80 personales de salud del establecimiento de salud Jaime Zubieta Calderón, Ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, durante el mes de abril del 2023. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y fue empleado el cuestionario OIT -OMS, que está comprendido por 25 interrogantes y dividida en 7 dimensiones. **Resultados:** 47,50% tienen un bajo nivel de estrés, 46,25% tienen un nivel medio de estrés, 5,00% tienen estrés y el 1,25% tienen un alto nivel de estrés. En clima organizacional, el 42,5% tuvo bajo nivel de estrés, en estructura organizacional, el 46,3% tuvo bajo nivel de estrés, en territorio organizacional, el 63,7% tuvo bajo nivel de estrés, en tecnología el 48,8% tuvo nivel medio de estrés, en influencia del líder el 55,00% tuvo nivel bajo de estrés, en falta de cohesión el 50,00% tuvo nivel bajo de estrés, en respaldo del grupo el 63,75% tuvo nivel medio de estrés. **Conclusiones:** En cuanto al estrés laboral, fue más frecuente el nivel bajo, seguido de un nivel medio, estrés y alto nivel de estrés.

Palabras clave: personal; estrés, nivel.

Abstract

Objective: To determine the level of work stress in the staff of the Jaime Zubieta Calderón San Juan de Lurigancho - 2023 health center. **Materials and method:** The quantitative approach and non-experimental design were assumed. A sample of 80 health personnel from the Jaime Zubieta Calderón health establishment, located in the district of San Juan de Lurigancho, was collected during the month of April 2023. OIT-WHO, which is made up of 25 questions and divided into 7 dimensions. **Results:** 47.5% have a low stress level, 46.25% have an intermediate stress level, 5.00% have a high stress level and 1.25% have a high stress level. In organizational climate, 42.5% have a low level of stress, in organizational structure, 46.3% have a low level of stress, in organizational territory, 63.7% have a low level of stress, in technology, 48.8% of the medium stress level, under the influence of the leader and the lowest 55.00% of the stress level, in the absence of cohesion, the lowest 50.00% of the stress level, supported by the group, 63.75% of the stress level half. **Conclusions:** While in work stress the low level was more frequent, followed by the medium level, stress and the high level of stress.

Keywords: staff; stress, level.

I. INTRODUCCIÓN

El personal de salud se encuentra entre las profesiones más perjudicadas por el estrés que llevan diariamente en su trabajo, lo que cataloga el estrés como un ente perjudicial para la salud en la actualidad. Debido a cambios y transformaciones en el lugar de trabajo, el aumento de las exigencias ambientales y la complejidad de las tareas realizadas por los empleados son factores que contribuyen al aumento del estrés laboral (1).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, en el 2019, mencionan que el estrés produce un efecto negativo tanto en la salud física como mental hacia los trabajadores, así como en su capacidad para realizar su trabajo y la eficacia de las organizaciones para las que trabajan. Además, del estrés, las largas jornadas laborales y algunas enfermedades transmitidas por el trabajo que provocan una serie de muertes anuales de 374 millones y tienen graves efectos negativos en las personas y sus familiares, ya sea desde la perspectiva económica como en la salud física y emocional inmediata (2).

La Organización Internacional del Trabajo, en él 2022, informó que la COVID-19 provocó un aumento del 25% en el estrés y la depresión general a nivel mundial, lo que destaca cuán mal preparados estaban los gobiernos para lidiar con sus efectos en la salud mental, reveló una falta crónica de recursos para el bienestar mental en el mundo, con países de ingresos medios-bajos que gastan menos del 1% de sus presupuestos de salud en la salud mental en promedio (3).

De acuerdo con la OMS, en el 2020, el estrés en el trabajo es una reacción a las exigencias y presiones que existen en el lugar de trabajo, perdiendo el equilibrio entre conocimientos y habilidades, que con frecuencia aumenta. Los empleados comienzan a sentir poco apoyo de sus compañeros de equipo o de trabajo, lo que afecta su capacidad para hacer frente a la situación (4).

Pero para la OIT, en él 2020, menciona que es probable que las personas con estrés laboral y otras perturbaciones mentales somatizan estas problemáticas, por lo que con

frecuencia muestran síntomas fisiológicos adicionales como problemáticas gastrointestinales, inmunológicos o cardiovasculares, entre otros (5).

Cuando el estrés laboral está presente, tiene un impacto significativo en el personal en todas las áreas del lugar de trabajo. Como resultado, los estudios muestran que este tipo de estrés tiene una alta prevalencia entre los profesionales de la salud latinoamericanos, afectando al 61% de ellos en Venezuela, al 55% en Ecuador, al 49 % en Panamá y al 34 % en Honduras, entre otras naciones latinoamericanas (6).

Asimismo, en Colombia, en el 2023, el 57% de los trabajadores reporta sentirse al menos algo estresado en el trabajo diariamente, el 57 % se aplica a América Latina. En Colombia, tres de cada cinco empleados reportan sentir algún nivel de estrés en el trabajo todos los días (7).

De acuerdo con otros estudios, en el 2018, menciona que el estrés afecta al 21% del personal de enfermería en México como consecuencia del exceso de jornada laboral, lo que conduce al abandono laboral. En Ecuador se tomó una muestra de 90 profesionales, de los cuales el 12.2% padecía esta enfermedad, que tenía efectos físicos como agotamiento emocional (8).

Según una investigación realizada en Colombia, en 2023, una alta tasa de rotación y largas horas son los culpables de alrededor del 56% de las deserciones laborales. Estas condiciones pueden generar problemas de salud mental y física de los profesionales de la salud, como estrés, frustración, ansiedad y desesperación, además de dolor musculoesquelético y fatiga, que pueden derivar en accidentes laborales. El nivel de servicio que ofrecen también se ve afectado por todo esto (9).

En un estudio de Argentina, en el 2020, 52 enfermeras que atienden a pacientes infectados por COVID-19 en el hospital de Mendoza en Argentina, se encontraron altos niveles de estrés laboral, incluyendo sensación de fatiga (80%), agotamiento mental (76%) y preocupación intensa por contraer la infección (75%) entre otros factores. Tanto (76.9%) como (55.8%) expresaron un fuerte sentido de disfrute en su trabajo, lo cual es un signo positivo (10).

A nivel Nacional, en el 2021 las estadísticas revelan que el personal de salud ocupa el primer lugar dentro del personal de salud fallecidos producto de la pandemia por COVID-19. Ante esto, Perú implementó medidas para controlarlo, pero no se obtuvieron los resultados deseados, sumándose a la pérdida de una importante cantidad de vida profesional, afectando gravemente su salud mental y demostrando su resiliencia (11).

El Ministerio de Salud (MINSA) en su comunicado en el peruano, para el 2021, el COVID 19 ha provocado que el 52.2% del personal médico de la ciudad experimente estrés laboral de moderado a severo, mientras que el Instituto de Salud Mental encontró que el 54.6% de las personas tiene problemas para conciliar el sueño (12).

En Lima, en el 2019, en un estudio del Hospital Emergencia Villa Salvador. Con una muestra de 98 enfermeros de UCI, el 54% de los enfermeros de la muestra de 98 enfermeros de UCI demostraron un nivel de estrés medio, mientras que el 31% y el 15% mostraron niveles de estrés alto y bajo, respectivamente (13).

En la misma línea, un estudio realizado en Trujillo, en el 2021, el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta en cuanto a la relación que hay entre estilo de vida y el estrés laboral en 66 enfermeras durante la era del COVID-19 reveló que el 38.09% de nivel medio de estrés laboral se da entre los puntos con la frecuencia estadística más alta entre los niveles de estilos de vida poco saludables (14).

Otro estudio realizado en Ayacucho, en el 2020 relacionados al estrés laboral para los profesionales en el área de salud, revelo que el 83.3% tenía estrés y solo el 16.7% no presentaba estrés, por lo que se concluye que es necesario implementar una estrategia en interés a los empleados para disminuir el nivel de estrés que afecta la calidad del trabajo bajo presión de servicio al cliente (15).

A nivel mundial el estrés laboral es una problemática de salud pública, latinoamericano y nacional. Al igual de otros aspectos del entorno laboral, el estrés laboral está asociado con las situaciones diarias de trabajo, la carga de trabajo, las horas de trabajo y otros aspectos del entorno laboral. También está relacionado con cómo se

percibe a los compañeros de trabajo en relación con su trabajo, así como con sus actitudes, interacciones y habilidades en relación con la empresa.

El estrés se define como un ente perjudicial para las reacciones físicas y emocionales, que se presentan cuando las obligaciones laborales aumentan o exceden, significando una tensión a la persona que es expuesta a situaciones que requieren de un cambio en su patrón de conducta habitual, por lo cual se verá forzada su capacidad de control sobre los acontecimientos o condiciones más relevantes de su integridad como persona, de este modo el individuo establece una respuesta en un grado fisiológico que permiten tener un rendimiento mayor a lo normal, se sabe por estudios que el estrés tiene 2 componentes esenciales que son: los agentes estresores o estresantes, y la respuesta del estrés (16).

El estrés es una problemática concurrente en todas las etapas de la vida, por lo tanto, es una disyuntiva de salud ocupacional que ha atraído una amplia investigación y afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la economía de cada país, dando como respuesta la reacción en las demandas laborales. Sometidos a presión más allá de sus recursos y capacidades, colocan a experiencia su capacidad para enfrentar el ambiente. Esta situación se agudiza cuando los trabajadores no reciben el apoyo de sus superiores o de sus compañeros de trabajo y tienen un control limitado sobre su trabajo por lo que son exigidos y presionados en sus labores de trabajo (17).

El estrés se visualiza como uno de las numerosas causantes de enfermedades, tales como físicas y mentales, debido a las condiciones laborales, económicas, sociales y personales a las que se enfrentan día a día, en las cuales se hacen presente eventos diferentes que se consideran estresantes, por ende es significativo conocer e identificar la presencia de dicha enfermedad y así conocer cuáles son los acontecimientos que están estrechamente ligados al desempeño de una profesión como los trabajos en áreas de salud que se consideran una fuente realmente estresante, ya que conlleva a estar seguidamente en contacto con el dolor y a diario con la muerte, incluso de las cargas de trabajo, horas extras y las tensiones a las que se somete el trabajador (18).

El estrés puede ser causado por el agotamiento mental y puede ser causado por cualquier situación o cambio que se forme en vida cotidiana del trabajador de la salud. Este mecanismo se activa cuando una persona está expuesta a demasiadas situaciones y trata de satisfacer todas las necesidades necesarias para superar esas situaciones. La investigación también muestra que el estrés prolongado se asocia con ansiedad, depresión, irritabilidad, fatiga, incapacidad para relajarse, concentrarse o dormir, y dificultad para pensar y tomar decisiones. Por otro lado, el estrés implicado afecta la capacidad de disfrutar y participar en el trabajo, lo que se traduce en un aumento del ausentismo, la rotación de empleados, los accidentes de trabajo y las frecuentes quejas o irregularidades que presentan los usuarios de los servicios (19).

El estrés es una de las principales causas de los problemas de salud derivadas a las exigencias del lugar de trabajo o de la organización, que puede ser una de las causas que provocan estrés en los trabajadores, ya que incluye diversas emociones, cognitivas, amenaza organizacional, fisiológicas y conductuales, al bienestar de los socios; en su entorno de trabajo crea un nivel alto de estrés, que depende de las evaluaciones de calidad e intensidad de los sujetos derivados de las condiciones externas de trabajo y las estrategias de afrontamiento (20).

En los tipos de estrés, son (1) Estrés Agudo: son las exigencias que la misma persona se impone ante los demás. (2) Estrés agudo episódico: se presenta en individuos con requerimientos imaginarios, tanto propios como procedentes en el ámbito social. (3) Estrés crónico: se presenta en prisiones, peleas o conflictos graves, ámbitos donde existen pobreza, puede originarse de un trauma en su niñez (21).

La teoría del estrés, está basada en la teoría del estímulo de Holmes y Richard (1967) ya que argumentan que el estrés produce una distorsión sobre lo mental. Si el estrés no se presenta, lo mental estará de nuevo a su estado original, pero si se extiende a ciertos límites, podría causar daños irremediables" (22).

El modelo de la teoría de enfermería, desarrollado en 1976 por Callista Roy, indica que es adaptativo, cuyo diseño es controlar los estímulos individuales y grupales del

sistema, ya sean también externos o internos al sistema. Todas las especialidades de enfermería pueden incorporarse al modelo teórico de Callista Roy como un todo (23).

Las dimensiones de Estrés son: Clima organizacional: referido al carácter que tiene toda organización, una atmósfera particular propia de su esquema productivo; Estructura organizacional: es la que engloba los niveles de responsabilidad y jerarquía en el lugar de trabajo, elementos fundamentales para el desarrollo armónico de las labores diarias, tal como lo manifiesta., Territorio organizacional: término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona; Tecnología: será de un alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de recursos con que la organización dota a sus empleados acordes con los requerimientos y exigencias; Influencia del líder: es la que considera el sentido de orientación o directriz de la organización donde se labora y la dirección del trabajo en equipo que debe primar para la consecución de metas comunes; Falta de cohesión: es el cumplimiento de los objetivos de trabajo, asimismo, del respaldo del grupo de trabajo para presentarse como una persona que se identifica con la empresa y con la labor desempeñada; Respaldo del grupo: relacionadas a la sinergia del grupo, las condiciones del lugar de trabajo y a la organización de actividades (24).

Por consiguiente, se ha considerado los siguientes estudios previos como antecedentes a la investigación:

Cortez y colaboradores (25), durante el 2022 en México se planteó “Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención en la ciudad de México”, Bajo la metodología de enfoque cuantitativo-transversal, con la colaboración de a 115 profesionales. Para la recolección de datos empleo la cedula de datos personales y laborales, Test de Estrés Laboral y Test de estrés de Hamilton. Los hallazgos determinaron que el 46.1% (53) no presentan ningún nivel de estrés.

Magaña y colaboradores (26), durante el 2023 en El Salvador, presento un estudio cuyo propósito fue “Determinar la relación del nivel de estrés laboral y salud mental en el personal asignado en primera línea de atención contra el COVID-19”. Bajo la

metodología de enfoque cuantitativo, de diseño metodológico descriptivo, con la participación de 121 trabajadores. Se utilizaron las escalas de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la escala de Goldberg abreviada. Según los resultados obtenidos se determinó que el 89 % tenía bajo nivel de estrés, mientras que el 79 % nivel intermedio de alteración en salud mental.

Arévalo (27), en 2022, en Ecuador, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en la clínica de Quito, Ecuador”. El enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo. Participaron 12 enfermeras, el instrumento fue la escala de OIT. En cuanto a sus resultados, reveló que en la dimensión clima organizacional el 33,3% tuvo estrés, en estructura organizacional el 25% tuvo estrés, en territorio organizacional, el 25% tuvo estrés, en tecnología el 58,3% tuvo estrés, en influencia del líder el 41,6% tuvo estrés, en falta de cohesión el 41,6% tuvo estrés y respaldo del grupo el 25% tuvo estrés.

Balladares y colaboradores (28), durante el 2022, en México se planteó “analizar el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General del IESS Ambato, Ecuador, durante la pandemia por COVID-19 ”, Bajo la metodología de enfoque cuantitativo-descriptivo, para lo que se contó con un grupo de 48 personas. Para la recolección de datos empleo la “Escala de Estresores Laborales para Enfermería” (NSS). Los hallazgos determinaron que el grado de estrés laboral en el personal es mayoritariamente Moderado (68,80%) mientras que individualmente, el estresor tuvo un nivel moderado (52,10%), y en el estresor psicológico y social, los niveles corresponden a Bajo (87,50%) y (56,30%) respectivamente.

Pacheco (29). En Pisco, para el 2023 presento su trabajo de investigación para Describir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022. Metodología: De enfoque cuantitativo-transversal. conformada por 120 trabajadores de la salud Se utilizó como herramienta la Escala de estrés de enfermería (NSS). Los hallazgos demostraron que el 79,2% obtuvieron un nivel bajo de estrés en cuanto a las dimensiones; la dimensión física 74,2% un

nivel bajo, en la dimensión psicológica 95,8% el nivel bajo, en la dimensión social el 92,5% el nivel bajo.

Trujillo y colaboradores (30) durante el 2021 en Lima presento un estudio cuyo propósito fue “determinar el nivel de estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021”. Bajo la metodología de enfoque cuantitativo, de diseño metodológico descriptivo, con la participación de 50 enfermeras. Aplico la Maslach Burnout Inventory para la obtención de datos. Según los resultados obtenidos se determinó que el en las dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y realización personal se encontró un nivel de estrés moderado con 52%, 30% y 20% respectivamente, mientras que el nivel de estrés fue moderado para representan el 42%

Veneros (31). En el Callao, para el 2023 presento su trabajo de investigación para “determinar niveles de estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19”. La metodología fue de enfoque cuantitativo-transversal. conformada por 188 trabajadores de la salud. Se aplicó el cuestionario de Estrés Laboral de Hock, tipo Likert, validado en Perú. Los hallazgos demostraron que el 52,7% de los trabajadores de salud no presentaban estrés.

Saavedra (32), en el 2023, en Lambayeque-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros cuidadores de pacientes con COVID-19, de la UCI de un hospital privado en Piura”. El enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo. Participaron 22 enfermeros, el cuestionario fue la escala de la OIT. Los resultados mostraron que, el nivel de estrés fue promedio en el 77,3% seguido de 22,7% bajo. En cuanto a las dimensiones, en el clima organizacional, el 36,3% fue promedio, en estructura organizacional el 40,8% fue promedio, en territorio organizacional el 40,9% fue promedio, en tecnología, el 45,5% fue bajo, en influencia del líder el 36,5% fue intermedio, en falta de cohesión el 36,4% fue promedio.

Ulfe (33), en el 2021, en Lima-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral y su influencia en la atención de enfermería en enfermeros del área de salud mental de un hospital de ESSALUD”. El enfoque fue cuantitativo, diseño

correlacional. Participaron 35 enfermeros, el instrumento fue la escala de la OIT para evaluar el estrés laboral. Los resultados relevantes para el estudio mostraron que, en la dimensión clima organización el 42% fue medio, en estructura organizacional el 36% fue alto, en territorio organizacional el 34% fue medio y en tecnología el 47% fue medio. En cuanto a la influencia del líder, el 51% fue medio, en falta de cohesión 51% fue medio y respaldo del grupo 55% fue medio.

Por lo antes mencionado, la presente investigación resulta de gran importancia para el personal de salud ya que el estrés laboral podría reducir considerablemente la satisfacción laboral, así como a identificar casos probables de estrés laboral y poder atenderlos oportunamente, conocer más sobre este tema que latente en el campo de la enfermería. Asimismo, es de gran importancia para el país ya que sumando estadísticas podemos deducir si en realidad se podrá evitar que exista estrés en el personal de salud del Perú y a su vez conociendo los factores que influyen determinar si estos están siendo solventados por el país. En cuanto al Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón San Juan de Lurigancho, hasta ahora no se había tomado en cuenta este factor en su personal de salud, por lo que es realmente importante ya que sería la primera vez que se evalúa a su personal de una enfermedad tan silenciosa y peligrosa que puede afectar la salud, como a los usuarios que reciben el servicio; la detección temprana del estrés puede ayudar significativamente en la prevención de enfermedades mentales graves problemas de salud que surgen del estrés continuo.

En cuanto a la justificación teórica, destacamos inicialmente una búsqueda de información científica sobre el grado de estrés laboral en el personal del área de salud Jaime Zubieta Calderón. La presente investigación pretende expandir el conocimiento sobre el nivel de estrés para los laboran en el área de salud en una escala espacial y temporal donde se realizó la investigación. En lo practico el estudio servirá como base para investigaciones futuros dando demostraciones científicas que permitirán establecer estrategias de salud para poder afrontar el grado estrés que presentan los profesionales del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón tomando decisiones en sus comportamientos profesionales de forma individual y organizacional para enfrentar situaciones de estrés. Finalmente, en cuanto justificación metodología, esta

investigación se basa en el método científico y utilizó instrumentos validados y aplicados para encontrar respuestas a los problemas de investigación planteados, en la búsqueda de respuestas a los objetivos de este estudio, servirá como aporte para futuras investigaciones en el campo de salud.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el personal del centro de salud Jaime Zubieta Calderón, San Juan de Lurigancho - 2023”.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio actual adopta un enfoque cuantitativo porque recopila datos para probar teorías y establecer patrones de comportamiento basados en mediciones numéricas y análisis estadísticos (34). El diseño de la investigación no es experimental porque el investigador solo examina y estudia fenómenos y hechos que se observan en la realidad. En otras palabras, se observan situaciones de causa y efecto que ya existen, seguidas de análisis. El tipo de investigación es básica, porque no tiene una aplicación inmediata para solucionar los problemas de la sociedad, si no que busca crear o reestructurar conocimientos teóricos (35).

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Para la presente investigación, la población fue conformada por la totalidad del personal de salud tanto asistenciales como administrativos del centro de salud Jaime Zubieta calderón San Juan de Lurigancho - 2023. Según la oficina de recursos humanos en la actualidad son un total de 80 trabajadores.

Criterios de inclusión: El participante debe de ser trabajador del área de salud, debe ser empleado, debe contar con la autorización de su jefe a cargo, adicionalmente, el trabajador deberá firmar el consentimiento informado; ambos documentos deben estar firmados antes de recibir información sobre los objetivos y parámetros del estudio.

Criterios de exclusión: Los trabajadores (as) que no quieran participar del estudio de investigación, Los trabajadores (a) que no firmen el consentimiento informado y Los trabajadores (as) que no se encuentran por descanso médico.

Muestra

La muestra fue conformada por la totalidad de la población, siendo denominada muestra censal.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El presente estudio determina el nivel de estrés de los trabajadores del área de salud, según su naturaleza, es una variable cuantitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual: El nivel de estrés es un ente perjudicial para las reacciones físicas y emocionales, que se presentan cuando las obligaciones laborales aumentar o exceden, significando una tensión a la persona que es expuesta a situaciones que requiere de un cambio en su patrón de conducta habitual (16).

Definición operacional: Es la cabida que posee el personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón para participar plenamente en funciones relacionadas a los aspectos físicos, sociales y psicosociales apropiadas para cada edad, el cual se expresará por Superiores y Recursos, el cual será medido por el cuestionario de OIT-OMS adaptado por Angela Suarez

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

TECNICA

La técnica a emplear durante la recolección de información será la encuesta, para la obtención de datos a través de interrogantes formuladas directamente a los miembros de la población o de la muestra (37).

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

En cuanto al instrumento de recolección de datos para la medición de la variable principal nivel de estrés laboral en el personal del centro de salud Jaime Zubieta Calderón San Juan de Lurigancho - 2023, se empleó el cuestionario de la Escala de Estrés Laboral de la OIT –OMS, creada por los autores Ivanevich y Matteson (1989), y adaptada a la versión peruana por Angela Suarez Tunanñaña en el año 2013 (38). Dicho instrumento está constituido por 25 interrogantes que componen las siete dimensiones de la variable estrés laboral: Clima organizacional (4 ítems:1,2,3,4), Estructura organizacional (4 ítems:5,6,7,8), Territorio organizacional(3 ítems:9,10,11),

Tecnología(3 ítems:12,13,14), Influencia del líder(4 ítems:15,16,17,18), Falta de cohesión(4 ítems:19,20,21,22) y Respaldo del grupo(3 ítems:23,24,25). Las puntuaciones se encuentran entre 0 a 190 puntos; a mayor puntaje, mayor estrés laboral. Cada pregunta responde a 4 alternativas de tipo Likert; dónde: 1=Nunca. 2=raras veces. 3=Ocasionalmente. 4=Algunas veces. 5=Frecuentemente. 6=Generalmente. 7=Siempre.

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:

El instrumento de medición de la Escala de estrés laboral de la OIT -OMS, el instrumento fue elaborado por ivancevich y Matteson que fue validado por la OIT y en conjunto con la OMS, tuvo un grado de confiabilidad de 0,966 según el alfa de Cronbach, que se hizo realizo al personal de salud de 7 áreas. Se les hizo a 80 personas una prueba piloto (24).

Tupiño (39), en Huancayo-Perú, en el 2022, realizó su tesis titulada “ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID 19”, utilizó la escala de la OIT, donde se realizó una prueba piloto en una muestra similar, hallando un valor de 0,884, siendo confiable para su uso. Además, realizó una validación por juicio de expertos, hallando unos índices de concordancia mayor al 85%.

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el trabajo de campo se realizó previas coordinaciones en la Universidad María Auxiliadora, para la carta de presentación institucional; la cual permitió realizar las gestiones para la autorización del ingreso a las diferentes áreas dentro de las instalaciones del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón, San Juan de Lurigancho, lugar donde se realizó el recojo de información de campo. Para dicho procedimiento también se solicitó al área de recursos humanos del establecimiento la nómina de trabajadores, para con ello poder abordar al personal de dicho centro.

2.5.2 Aplicación del instrumento

El instrumento se aplicó de acuerdo con la planificación indicada, se acudió al establecimiento de salud durante el mes de abril del año 2023, los lunes, miércoles y viernes en horario de 8am a 8pm para encuestar al personal. La duración por encuesta demora aproximadamente 15 minutos. Los datos fueron tabulados en una matriz de base de datos en el programa Excel, para luego ser exportados al programa estadístico SPSS, donde se realizará un análisis descriptivo.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para realizar el análisis estadístico de la variable primordial envuelta en este estudio se aplicará las pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, medidas de tendencia central y frecuencias relativas, asimismo, se harán algunas pruebas correlacionales para comprobar la hipótesis de estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se considerarán los principios bioéticos de justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía. Como medio de defensa de los participantes del estudio así mismo, el manejo de la información recolectada, tiene un fin, para eso está la investigación (40).

En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

Principio de autonomía

Se aplicó estrictamente en esta investigación, abordando a todos el personal de salud, el consentimiento informado y la encuesta serán los registros que reflejen el resultado de los partícipes.

El principio de autonomía debe poseer el conocimiento, la capacidad y la competencia necesarios, así como estar libre de coerción., así como la ausencia de coerción, para ser aceptado como una decisión completamente autónoma (41).

Se les hará conocer a los participantes del establecimiento de salud los detalles del estudio con precisión de los objetivos y propósito de la investigación.

Principio de beneficencia

Al personal se le explico los beneficios que se logro con los resultados de la investigación (41).

Principio de no maleficencia

Se informo a cada encuestado que el estudio no implica riesgo alguno en su integridad.

Principio de justicia

En este principio los participantes de esta investigación serán tratados con respeto, cordialidad y sin preferencia alguna.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1. Datos sociodemográficos en el personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón San Juan de Lurigancho - 2023.

	Edad	N	%
	21 a 30 años	13	16,25%
	31 a 40 años	31	38,75%
	41 a 65 años	36	45,00%
	Sexo	N	%
	Masculino	15	18,75%
	Femenino	65	81,25%
	Estado civil	N	%
	Soltero(a)	32	40,00%
	Casado (a)	26	32,50%
	Conviviente	16	20,00%
	Divorciado (a)	3	3,75%
	Viudo (a)	3	3,75%
	Profesión	N	%
	Medico	6	7,50%
	Licenciado (a)	39	48,75%
	Técnico (a)	23	28,75%
	Otros	12	15,00%
	Años de trabajo	N	%
	1-10 años	49	61,25%
	11-20 años	22	27,50%
	21-20 años	9	11,25%
	Contrato laboral	N	%
	CAS	31	38,75%
	Nombrado	30	37,50%
	Terceros	19	23,75%
	Sintomatología de Salud mental	N	%
	Si	51	63,75%
	No	29	36,25%
	Maltrato por parte de la población	N	%
	Si	21	26,25%
	No	59	73,75%
	Ha recibido apoyo psicológico	N	%
	Si	33	41,25%
	No	47	58,75%

Factores Sociodemográficos

En la tabla 1, se visualiza que, en cuanto a la edad, el mínimo fue 21 años, el máximo fue 65 años y el medio fue 45. En cuanto al sexo, 65 participantes que representan el 81,25% son mujeres y 15 participantes que representan el 18,75% son de sexo masculino. En cuanto al estado civil, 32 participantes que representan el 40,00% son solteros, y 26 de los participantes representando un 32,5% están casados, 16 de los participantes representando un 20,00% son convivientes, en cuanto a 3 participantes que representan 3,75% son divorciados y 3 participantes restantes representan 3,75% son viudos. En cuanto la profesión, 6 participantes representan un 7,50% son médicos, 39 participantes que representan el 48,75% son licenciados, 23 participantes representando 28,75% son técnicos, 12 participantes representando un 15,00% tienen otras profesiones. En cuanto a los años de trabajo en el establecimiento de salud, 49 participantes representando el 61,25% tienen de 1 a 10 años trabajando, 22 de ellos representando un 27,5% tienen entre 11 a 20 años trabajando, y solo 9 participantes representando un 11,25% tienen entre 21 y 20 años de trabajo. Según el contrato laboral, 31 participante que representa un 38,75% tienen contrato CAS, 30 participante que representa un 37,50% son nombrados y 19 participantes que representa 23,75% son terceros. De acuerdo a la sintomatología de salud mental, 51 participantes representando un 63,75% indican que si ha presentado alguna sintomatología de salud metal y el 36,25% restante indica que no ha presentado sintomatología, siendo 29 participantes. Por otro lado, en cuanto al maltrato por parte de la población 59 participantes representando un total de 73,75% indica que no ha sentido rechazo o maltrato de la población por ser personal de salud y 21 participantes que representan el 26,25% menciona que si percibe maltrato. De acuerdo all apoyo psicológico 47 participantes representando un 58,75% no ha recibido atención o apoyo psicológico por parte de su Institución y el 41,25% que representa a 33 participantes si la ha recibido.

Tabla 2. Nivel de Estrés Laboral en el personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón, San Juan de Lurigancho - 2023.

Valores	n	%
Bajo nivel de estrés	38	47,50
Nivel medio de estrés	37	46,25
Estrés	4	5,00
Alto nivel de estrés	1	1,25
Total	80	100,0

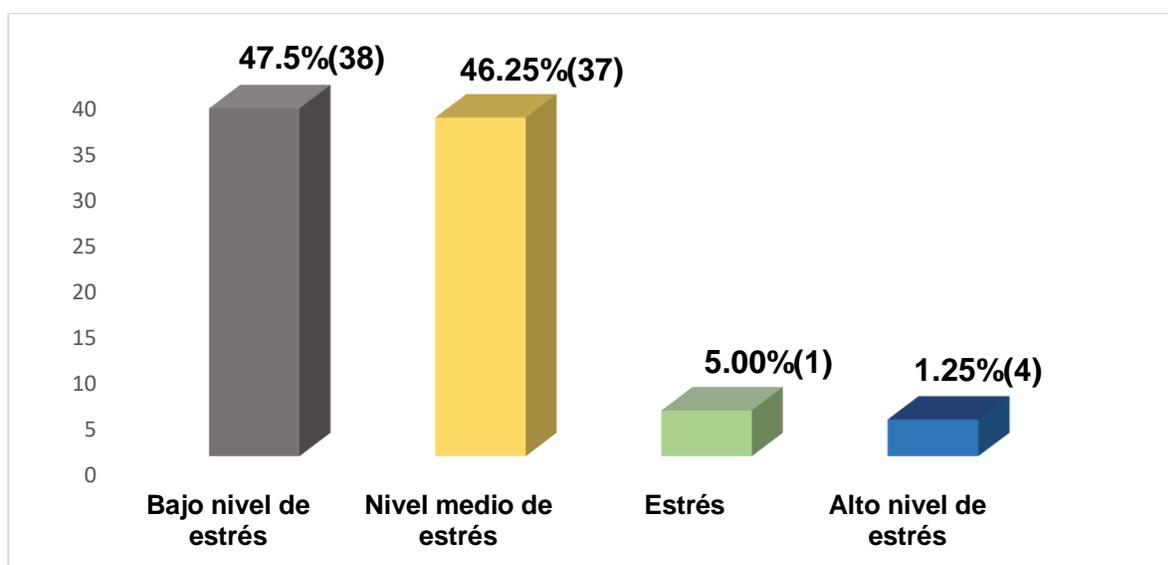


Figura 1. Nivel de Estrés Laboral en el personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón, San Juan de Lurigancho - 2023.

En la tabla 2, figura 1. se puede visualizar que los 38 participantes que simbolizan el 47,50% tienen bajo nivel de estrés, mientras que los 37 participantes que representan el 46,25% tienen nivel medio de estrés, 4 participantes que representan el 5,00% tienen nivel de estrés y 1 participante que representa el 1,25% tienen alto nivel de estrés.

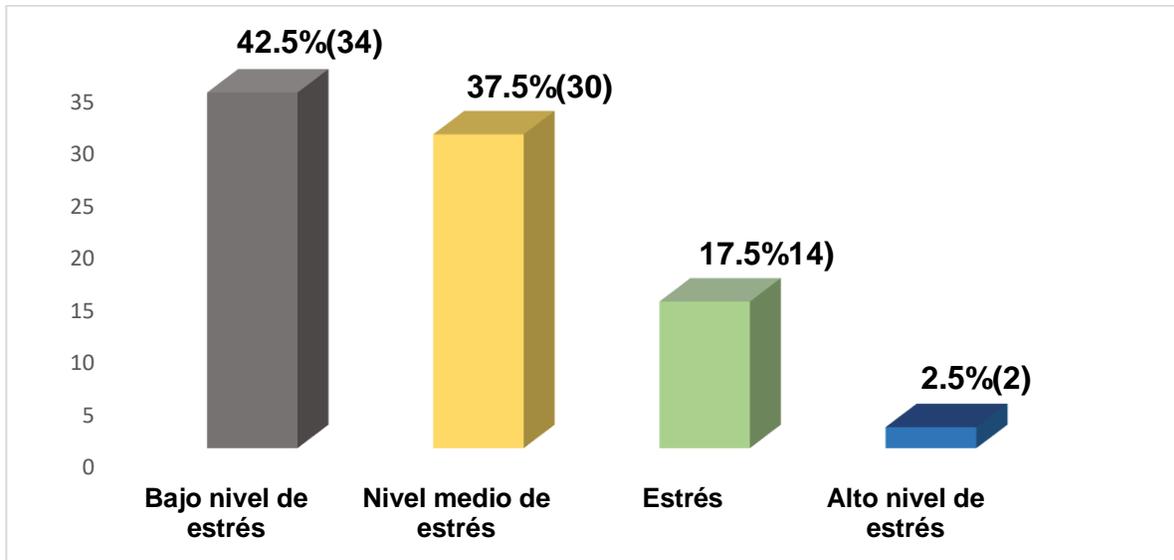


Figura 2. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión clima organizacional

En la figura 2, se puede visualizar que 34 participantes que simbolizan el 42,5% presentan bajo nivel de estrés, mientras que 30 participantes representan el 37,5% con nivel medio de estrés, así mismo, mencionamos que 14 participantes representan un 17,5% tienen estrés y para finalizar un total de 2 participantes que simbolizan el 2,5% representan alto nivel de estrés.

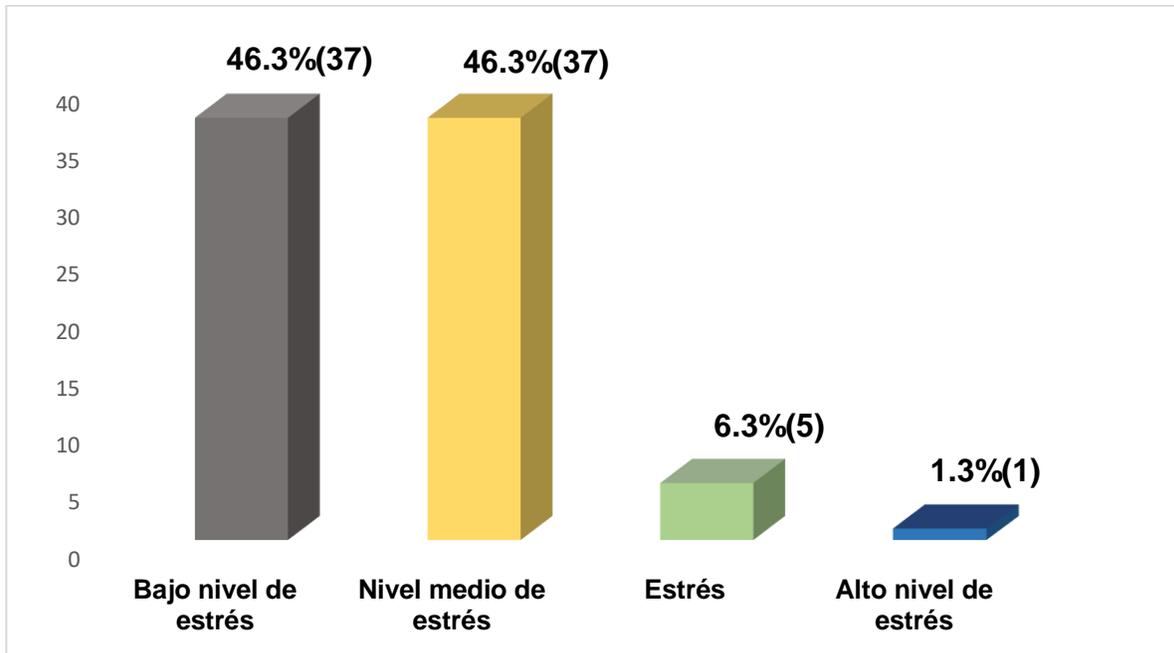


Figura 3. Estrés laboral en el área de salud según su estructura organizacional

En la figura 3, se puede observar que 37 participantes que simbolizan el 46,3% tienen bajo nivel de estrés, además 37 participantes que representan el 46,3% tienen nivel medio de estrés, mientras que, 5 participantes que representan el 6,3% tienen estrés y para finalizar 1 participante que representa el 1,3% tiene alto nivel de estrés.

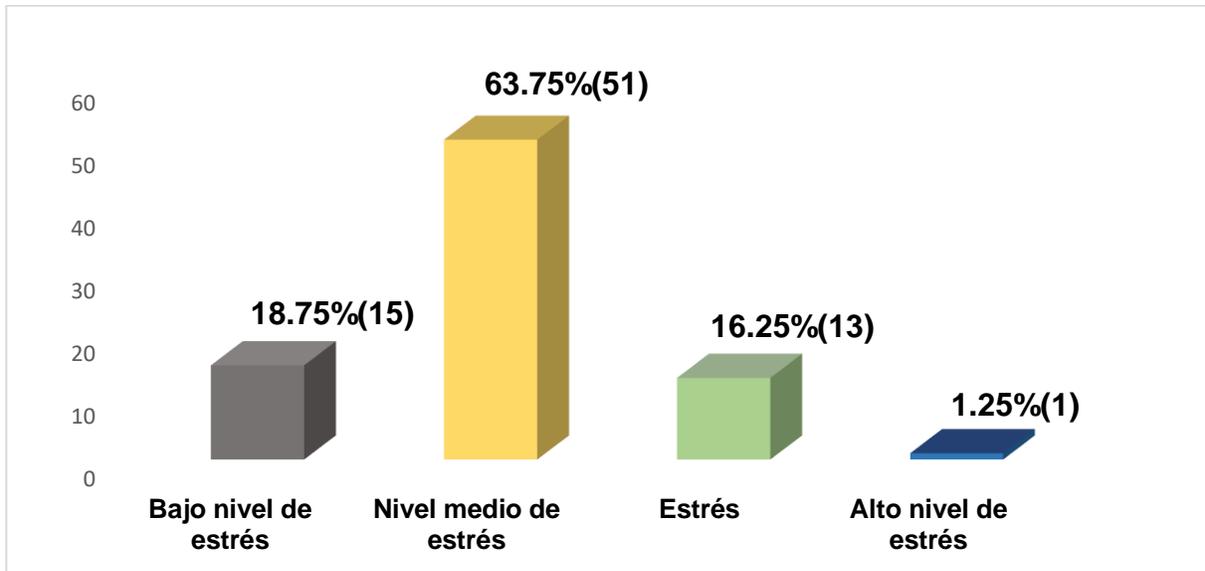


Figura 4. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión territorio organizacional

En la figura 4, se pudo observar que 15 participantes que simbolizan el 18,75% tienen bajo nivel de estrés, así mismo 51 participantes que representan el 63,75% tienen nivel medio de estrés, 13 participantes que representan el 16,25% tienen estrés y para finalizar 1 participante que representa el 1,25% tienen alto nivel de estrés.

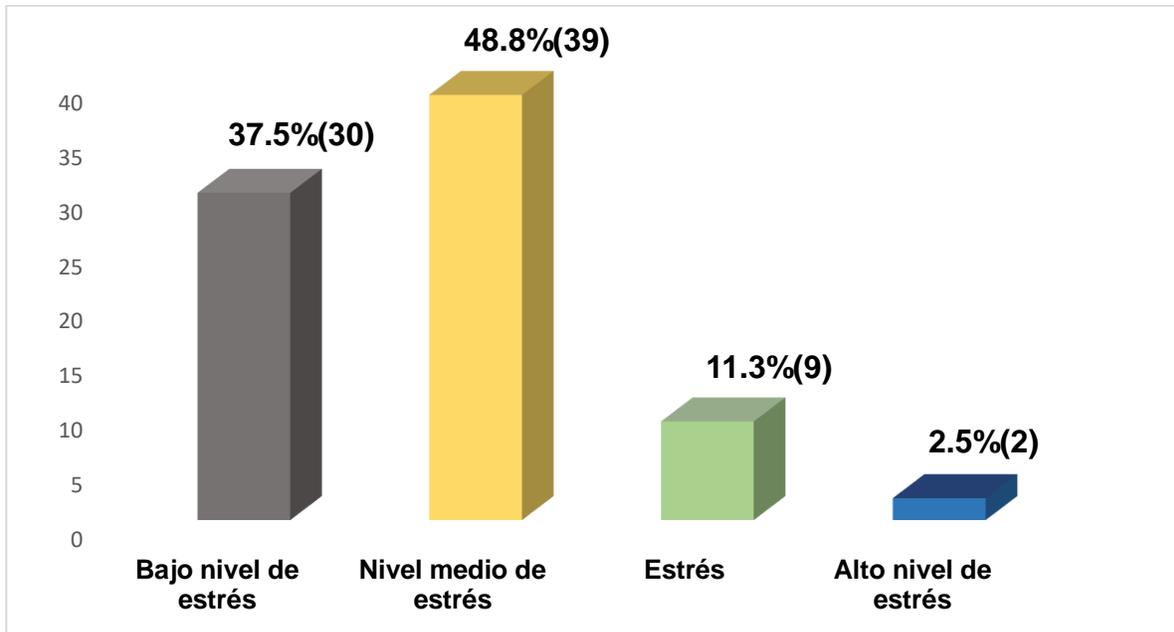


Figura 5. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión tecnología

En la figura 5, se visualiza que 39 participantes que simbolizan el 48,8% tienen nivel medio de estrés, mientras que 30 participantes que representan el 37,5% tienen bajo nivel de estrés, así mismo, 9 participantes que representan el 11,3% tienen estrés y un total de 2 participantes que representan el 2,5% tienen alto nivel de estrés.

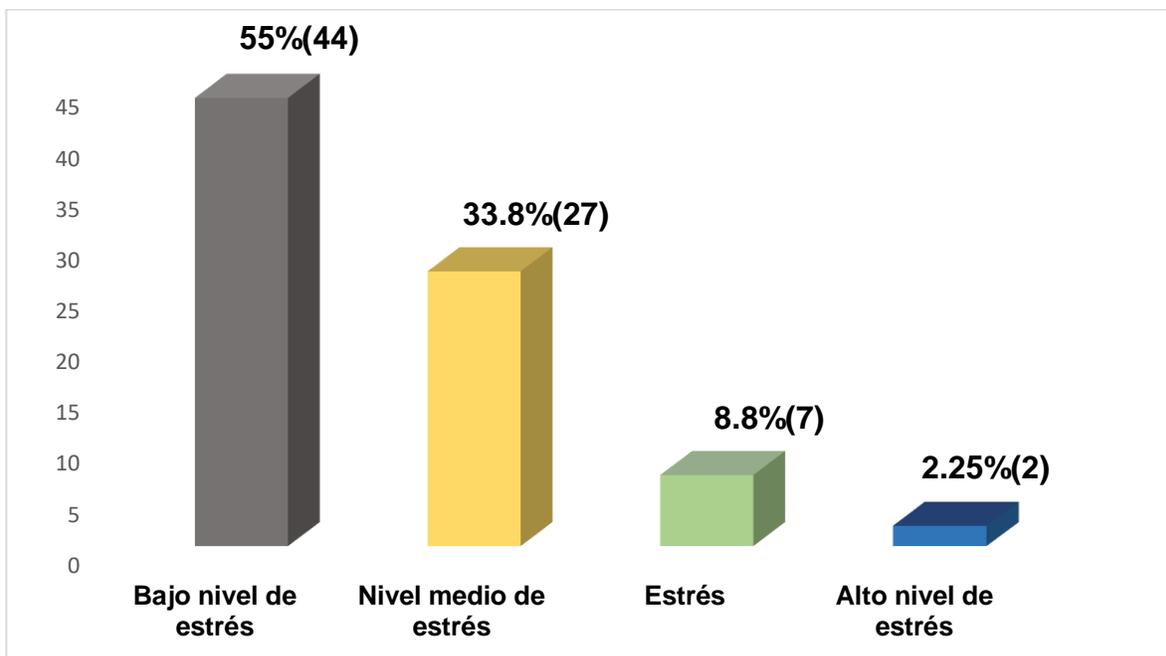


Figura 6. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión influencia de líder

En la figura 6, se pudo observar que 44 participantes que simbolizan el 55,00% tienen bajo nivel de estrés, mientras que, 27 participantes que representan el 33,8% tienen nivel medio, así mismo 7 participantes que representan el 8,8% tienen estrés y un total de 2 participantes que representan el 2,5% tienen alto nivel de estrés.

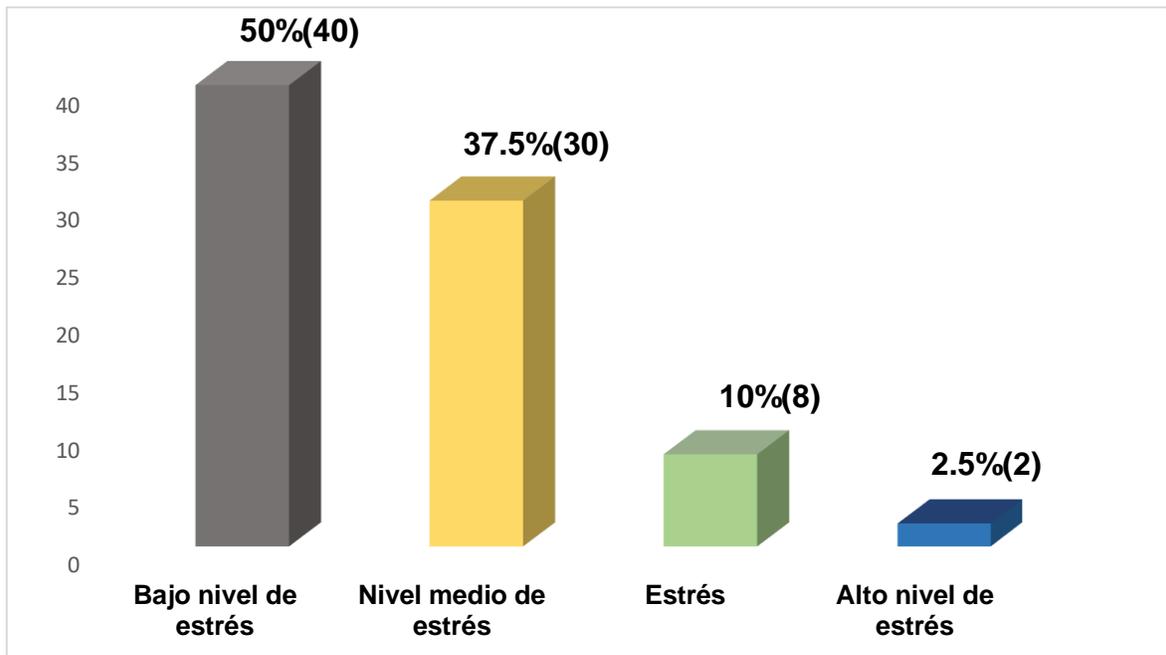


Figura 7. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión falta de cohesión

En la figura 7, se pudo observar que 40 participantes que simbolizan el 50,00% tienen bajo nivel de estrés, mientras que 30 participantes que representan el 37,5% tienen nivel medio, así mismo, 8 participantes que representan el 10,00% tienen estrés y un total de 2 participantes que representan el 2,5% tienen alto nivel de estrés.

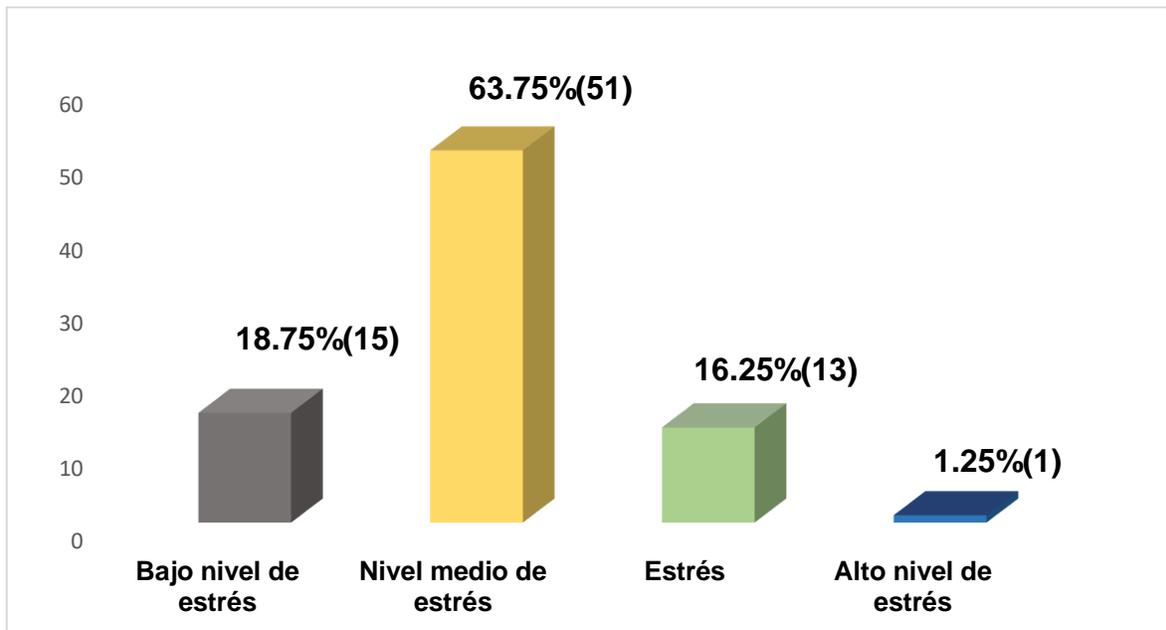


Figura 8. Estrés laboral en el área de salud según su dimensión respaldo de grupo

En la figura 8, se pudo observar que 15 participantes que simbolizan el 18,75% tienen bajo nivel de estrés, así mismo 51 participantes que representan el 63,75% tienen nivel medio de estrés, 13 participantes que representan el 16,25% tienen estrés y para finalizar 1 participante que representa el 1,25% tiene alto nivel de estrés.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

Los efectos del estrés en los personales de salud pueden variar, lo que puede afectar su desempeño en el trabajo. Estos efectos incluyen apatía, ansiedad, depresión, frustración, fatiga, irritabilidad, tensión, baja autoestima y nerviosismo. Asimismo, se han observado cambios cognitivos, que incluyen dificultad para concentrarse, irritabilidad y una sensación de estar fuera de control. La salud del individuo también se ve afectada negativamente por estos cambios de comportamiento, lo que los hace más susceptibles a los ataques de ansiedad, el deterioro físico, la tensión física y los problemas cardíacos debido a los niveles elevados de estrés. Otra de las consecuencias es el desarrollo del síndrome de Burnout, ello se caracteriza por ansiedad, falta de motivación y depresión en el ámbito laboral. La productividad y los bienes de las compañías se ven afectados en última instancia por todo esto (42).

En cuanto al nivel de estrés laboral en los trabajadores, tuvo más frecuencia el nivel bajo, seguido de medio. Al respecto, similares resultados fueron hallados por Magaña y participantes (26), durante el 2023 en El Salvador, presento un estudio cuyo propósito fue “Determinar la relación del nivel de estrés laboral y salud mental en el personal asignado en primera línea de atención contra el COVID-19”, donde halló que el 89% tuvo nivel bajo de estrés. Sin embargo, Balladares y colaboradores (28), durante el 2022, en México se planteó “analizar el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General del IESS Ambato, Ecuador, durante la pandemia por COVID-19”, los hallazgos determinaron que el grado de estrés laboral en el personal es mayoritariamente Moderado (68,80%). Cortez y colaboradores (25), durante el 2022 en México se planteó “Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención en la ciudad de México”, los hallazgos determinaron que el 46.1% (53) no presentan ningún nivel de estrés.

El estrés relacionado con el trabajo es un problema creciente en todo el mundo que afecta no solo la salud y el bienestar de los profesionales. El estrés relacionado con el trabajo surge cuando las demandas laborales de varios tipos y combinaciones superan la capacidad de la persona para afrontarlo. El estrés relacionado con el trabajo puede ser causado por varios eventos. Por ejemplo, una persona puede sentirse bajo presión si las demandas de su trabajo (como horas o responsabilidades) son mayores de lo que puede manejar cómodamente. Otras fuentes de estrés relacionado con el trabajo incluyen conflictos con compañeros de trabajo o jefes, cambios constantes y amenazas a la seguridad laboral, como posibles despidos.

En el presente estudio, la institución ha realizado diversas actividades lideradas por el área de psicología con el objetivo de prevenir el estrés en los trabajadores. Además, recibieron charlas periódicas al respecto, sobre los mecanismos para afrontar el estrés de forma óptima.

En la dimensión clima organizacional, tuvo más frecuencia el nivel bajo. Al respecto, Arévalo (27), en 2022, en Ecuador, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en la clínica de Quito, Ecuador”. En cuanto a sus resultados, reveló que en la dimensión clima organizacional el 33,3% tuvo estrés, en estructura organizacional el 25% tuvo estrés.

El clima organizacional es la percepción de los empleados de una organización sobre los procesos, políticas y prácticas de la organización. Si el Clima Organizacional es negativo, en consecuencia, habrá una reducción de la productividad, y se reducirá la satisfacción de los profesionales. De acuerdo con la literatura científica sobre el tema, el clima organizacional es una amalgama de las percepciones de los empleados y trabajadoras con respecto a varios aspectos de su experiencia, tales como: equipamiento, beneficios, reconocimiento, oportunidades de crecimiento, etc.

En la dimensión estructura organizacional, obtuvo en igualdad la frecuencia el nivel bajo como la frecuencia de nivel medio. Similares resultados fueron hallados por Saavedra (32), en el 2023, en Lambayeque-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros cuidadores de pacientes con COVID-19, de la UCI de un hospital privado en Piura”. En cuanto a las dimensiones, en el clima organizacional, el 36,3% fue promedio, en estructura organizacional el 40,8% fue promedio. La estructura organizativa juega un papel fundamental en el bienestar de los empleados, con implicaciones significativas para la productividad, la satisfacción laboral y el éxito general de la organización. Al crear un ambiente de trabajo flexible y de apoyo, las empresas pueden fomentar una cultura de bienestar que beneficie tanto a los empleados como a la organización.

En la dimensión territorio organizacional, tuvo más frecuencia el nivel medio. Similares resultados fueron hallados por Ulfe (33), en el 2021, en Lima-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral y su influencia en la atención de enfermería en enfermeros del área de salud mental de un hospital de ESSALUD”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. Participaron 35 enfermeros, el instrumento fue la escala de la OIT para evaluar el estrés laboral. Los resultados relevantes para el estudio mostraron que, en la dimensión clima organización el 42% fue medio, en estructura organizacional el 36% fue alto, en territorio organizacional el 34% fue medio. Territorio de organización es importante ya que es el espacio y/o escenario que permitirá al trabajador realizar con comodidad sus actividades diarias así también donde compartirá el mayor tiempo con sus compañeros.

En la dimensión tecnología, tuvo más frecuencia el nivel medio. Al respecto, Saavedra (32), en el 2023, en Lambayeque-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros cuidadores de pacientes con COVID-19, de la UCI de un hospital privado en Piura”. En cuanto a las dimensiones, en el clima organizacional, el 36,3% fue promedio, en estructura organizacional el 40,8% fue promedio, en territorio organizacional el 40,9% fue promedio, en tecnología, el 45,5% fue bajo.

La tecnología puede ser una fuerza considerable para el bien con el potencial de actuar como un catalizador para un trabajo más inteligente, más eficiente y más flexible. Sin embargo, para algunos puede representar una fuente de estrés, debido a lo difícil que resulta adaptarse a los procesos tecnológicos actuales.

En la dimensión influencia de líder, tuvo más frecuencia el nivel bajo. Al respecto, Arévalo (27), en 2022, en Ecuador, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en la clínica de Quito, Ecuador”. En cuanto a sus resultados, reveló que en la dimensión clima organizacional el 33,3% tuvo estrés, en estructura organizacional el 25% tuvo estrés, en influencia del líder el 41,6% tuvo estrés,

Los líderes, como tomadores de decisiones e implementadores de acciones, tendrán un efecto profundo en el estilo de trabajo y el comportamiento de los empleados. El mayor desafío en la gestión es cómo activar a los trabajadores. Por lo tanto, cómo estimular el entusiasmo por el trabajo de los trabajadores mediante la elección de estilos de liderazgo apropiados, promover el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo, generar comportamientos más innovadores, es un gran problema a resolver. Sin embargo, la alta carga y las condiciones de trabajo aceleradas, pueden generar mucho estrés laboral para los trabajadores.

En la dimensión falta de cohesión, tuvo más frecuencia el nivel bajo. Al respecto, Saavedra (32), en el 2023, en Lambayeque-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros cuidadores de pacientes con COVID-19, de la UCI de un hospital privado en Piura”. En cuanto a las dimensiones, en falta de cohesión el 36,4% fue promedio.

El trabajo en equipo proporciona muchas ventajas y beneficios. Las mayores ventajas son la diversidad de conocimientos, ideas y herramientas aportadas por los miembros del equipo, y la camaradería entre los miembros. Una característica comúnmente vista en los equipos de alto desempeño es la cohesión, una medida de la atracción del grupo hacia sus miembros (y la resistencia a dejarlo). Aquellos en equipos altamente cohesivos serán más cooperativos y efectivos para lograr las

metas que se propusieron. La falta de cohesión dentro de un ambiente de trabajo en equipo seguramente afectará el desempeño del equipo debido al estrés y la tensión innecesarios entre los compañeros de trabajo.

En la dimensión respaldo de grupo, tuvo más frecuencia el nivel medio. Similares resultados fueron hallados por Ulfe (33), en el 2021, en Lima-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral y su influencia en la atención de enfermería en enfermeros del área de salud mental de un hospital de ESSALUD”. Los resultados relevantes para el estudio mostraron que, en la dimensión clima organización el 42% fue medio, respaldo del grupo 55% fue medio. Respaldo de grupo es importante en el ámbito laboral, ya que permite una relación de confianza, permitiendo que cada trabajador demuestre su capacidad de innovar en el área correspondiente a favor de la institución. Si no fuese así se llegaría a un estrés por falta de apoyo mutuo.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se tuvo dificultades para el acceso a la muestra de estudio, debido a que en muchas oportunidades no coincidían los horarios de la aplicación de las encuestas con los profesionales, debido a ello se demoró en conseguir la muestra.

Los hallazgos del estudio representan un gran aporte al campo de la enfermería, porque pone en evidencia los niveles de estrés en los profesionales de salud, que conforman los equipos de atención integral a la población. Ello, representan un gran desafío por el escaso recurso humano para una gran población que se requiere cobertura, por ello, el conocimiento de los niveles de estrés permite tomar acciones oportunas en el equipo multidisciplinario.

4.2. Conclusiones

- En cuanto al nivel de estrés laboral en los trabajadores, tuvo más frecuencia el nivel bajo, seguido de medio.
- En la dimensión clima organizacional, tuvo más frecuencia el nivel bajo.
- En la dimensión estructura organizacional, obtuvo en igualdad la frecuencia el nivel bajo como la frecuencia de nivel medio.

- En la dimensión territorio organizacional, tuvo más frecuencia el nivel medio.
- En la dimensión tecnología, tuvo más frecuencia el nivel medio
- En la dimensión influencia de líder, tuvo más frecuencia el nivel bajo
- En la dimensión falta de cohesión, tuvo más frecuencia el nivel bajo
- En la dimensión respaldo de grupo, tuvo más frecuencia el nivel medio.

4.3. Recomendaciones

- Se recomienda al centro de salud Jaime Zubieta Calderón San Juan de Lurigancho, que promueva medidas preventivas sobre el estrés laboral para evitar problemas con su desarrollo profesional y tener un buen desempeño en términos de su bienestar físico, social y psicológico.
- Dado que un gran porcentaje de las personas en este estudio informaron experimentar un bajo nivel de estrés, se recomienda que los profesionales de la salud desarrollen estrategias para reducir el estrés en el lugar de trabajo. También se recomienda que estas personas participen en programas de terapia física y psicológica.
- Se recomienda que futuras investigaciones se centren en profundizar en los diversos factores que estresan al personal de salud en el trabajo, ya que ayudará la detección temprana de síntomas de estrés laboral, a fin de tomar medidas de prevención de manera oportuna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Revista de Enfermería La Vanguardia. Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica-2016. 2018 [cited 2023 Mar 28]; Available from: https://www.researchgate.net/publication/338934151_ESTRES_LABORAL_Y_CUIDADO_DE_ENF2. ONU. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día [Internet]. Noticias ONU. 2019 [cited 2023 Mar 28]; Available from: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
3. OMS/OIT. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. 2022 [cited 2023 Mar 28]; Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
4. Organización Mundial de la Salud. Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. [cited 2023 Mar 28]; Available from: <https://www.who.int/newsroom/questionsandanswers/item/occupationalhealth-stress-at-the-workplace>
5. OIT. Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. Teletrabajo y salud Ment [Internet]. [cited 2023 Mar 28]; Available from: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
6. Mejía CR, Chacón JI, Enamorado OM, Garnica LR, Chacón SA GY. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Med Trab [Internet]. 2019 [cited 2023 Mar 29]; Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
7. Forbes co. Estres laboral en latinoamerica. Forbes.co [Internet]. 2022 [cited 2023 Mar 28]; Available from: <https://forbes.co/2022/06/09/capital-humano/colombia-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-latinoamerica>
8. Medina L. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería

del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de guayaquil [Internet]. [tesis de licenciatura]. Ecuador: universidad católica de Santiago de guayaquil; 2018. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>

9. Betancourt M, Dominguez W. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. Rev científica Multidiscip [Internet]. [cited 2023 Mar 28]; Available from: <https://revistasvip.up.ac.pa/index.php/g2r4/article/view/1481>
10. Torrecilla N, Victoria J, Richard C. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con COVID-19, Mendoza, 2021. Argentina de Salud Pública [Internet]. 2021 [cited 2023 Feb 8];13(1):20–5. Available from: <https://rasp.msal.gov.ar/index.php/rasp/article/view/716>
11. Quiroz L, Abarca Y, Angulo C ET. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. Rev Dilemas Política y Valores [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 28];63(1):1–17. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe4/2007-7890-dilemas-8-spe4-00063.pdf>
12. Diario El Peruano. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19 [Internet]. Minsa. 2022 [cited 2023 Mar 28]. Available from: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>
13. Espinoza V. Nivel de estrés laboral de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de ate vitarte-2021 [Internet]. [tesis de especialidad]. Peru: universidad Norbert Wiener; 2021. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5248>
14. León R, Lora M RJ. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Cuba Enfermería [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 28]; Available from:

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>

15. Arango F, Córdova K SM. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020. Hosp Reg Ayacucho [Internet]. 2020 [cited 2023 Mar 31]; Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>
16. Zuñiga E. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gestión en el Terc Milen [Internet]. 2019 [cited 2023 Mar 28];22(44). Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317/14574>
17. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev Salud Uninorte [Internet]. 2019 [cited 2023 Mar 28];35(1). Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
18. Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J. y Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Rev Electrónica Conoc Saberes y Prácticas [Internet]. 2020 [cited 2023 Mar 28];03(01). Available from: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
19. Mamani, C. y Mamani R. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. Rev muro la Investig [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 28];7(1). Available from: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muroinvestigaion/article/view/1690>
20. Narvaez O. Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Rev Soc humanidades y Educ [Internet]. 2019 [cited 2023 Mar 29];6(3). Available from: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>

21. Aguirre Mas C, Gallo A, Ibarra A SGJ. Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Cienc Psicol* [Internet]. 2018 [cited 2023 Mar 28];239. Available from: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v12n2/1688-4221-cp-12-02-239.pdf>
22. Holmes T, Richard H. La escala de reajuste social. *Rev Investig psicosomática* [Internet]. 1967 [cited 2023 Mar 29];11(1). Available from: <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-0022399967900104/first-page-pdf>
23. Universidad de La Sabana. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Fac Enfermería* [Internet]. 2002 [cited 2023 Mar 29];2(1):19–23. Available from: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/18>
24. Martínez, H., Rodríguez, L. y Cobeña K. Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *revistas.utm.edu.ec* [Internet]. 2019 [cited 2023 May 15];4(1). Available from: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822/2017>
25. Cortez L, Pantoja M, Cortes D. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investig y Pensam Crítico* [Internet]. 2022;10(2). Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
26. Magaña M, Magaña S. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta* 2023. 2023;6(11):25–33.
27. Arévalo L. Estimación del estrés laboral en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en clínica de Quito, Ecuador [Internet]. Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2022. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15734/1/UA-MEC-EAC-070-2022.pdf>
28. Balladares P, Moyano W. estrés laboral en el personal de enfermería del área

de emergencia del Hospital General del IESS Ambato, Ecuador, durante la pandemia por COVID-19. EVISTA IENTIFICA Pist. 2022;6(2):1–16.

29. Pacheco M. Estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022 [Internet]. USJB; 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.14308/4699>
30. Trujillo C, Quispe A. Nivel de estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cient Cuid y Salud Pública [Internet]. 2021;1(2):46–53. Available from: <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
31. Veneros G. Estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19. Rev Ecuatoriana Psicol. 2023;6(14).
32. Saavedra G. Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2022. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11249/Saavedra_Huiman_Gisela_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Ulfe C. Estrés laboral durante la pandemia del COVID 19 y su relación con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Reblaglati Martins, Lima 2021 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener F; 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6156/T061_06025193_T.pdf?sequence=1
34. Pino R. Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis. 2da. ed. Editorial. Perú; 2019.
35. Valderema, S. y Jaimes C. El desarrollo de la tesis descriptiva, correlacional y cuasi experimental. 1era. ed. Editorial San Marcos, editor. Perú; 2019.

36. Hernández J, Macedo P, Ramírez S, Livia J. Validez y confiabilidad del KIDSSCREEN-52 en una muestra de adolescentes de Lima y Callao. Cátedra Villarreal [revista en Internet] 2013 [acceso 17 octubre de 2019]; 1(1): 81-91.
37. Silvestre, I. y Huamán C. Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. 1era. ed. Editorial San Marcos, editor. Perú; 2019.
38. Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Rev PsiqueMag [Internet]. 2013;2:33–50. Available from: <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
39. Tupiño M. Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19 [Internet]. Universidad Continental; [fhttps://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12417/2/IV_FHU_501_TE_Tupiño_Calderon_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12417/2/IV_FHU_501_TE_Tupiño_Calderon_2022.pdf)
40. Del Valle, M., Albano, L. Orsi, M. y Martínez M. Aspectos éticos de la toma y el uso de la fotografía en la práctica pediátrica. Rev Arch Argent Pediatr [Internet]. 2020 [cited 2023 Apr 14];118(2). Available from: https://sap.org.ar/uploads/archivos/general/files_supl_etica_3-3pdf_1581519241.pdf
41. Carreño Dueñas J. Consentimiento informado en investigación clínica: Un proceso dinámico. Persona y Bioética [Internet] 2016 [acceso 24 de abril de 2020]; 20(2): 232-243. Disponible en: http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/232/html_1
42. Mera, E., Salas, Y., Acuña, L. y Beranald G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. Rev RECIMUNDO 2021 [Internet]. 2021 [cited 2023 May 3];5(3). Available from: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284/1803>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés Laboral	Es de tipo cuantitativo y el diseño es no experimental.	El estrés es definido por la OMS como un conjunto de cambios y alteraciones fisiológicas que activan al organismo, para una determinada acción.	El estrés es un aspecto de la vida no agradable que se evidencia con el tiempo , asociado a alteraciones físicas y psicológicas que nacen en el personal que trabaja en el centro de salud Jaime Zubieta, que enfrenta cambios en su entorno laboral, producidas por las Exigencias propias del trabajo.	Clima organizacional	Metas, misión y estrategias aplicadas en el ámbito laboral.	4 ítems 1,10,11,20	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de estrés • Nivel Medio de estrés • Estrés • Alto nivel de estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • < 90 DE 4 – 14 • 91-117 DE 15-19 • 118 - 153 DE 20-24 • DE 25-28 >154
				Estructura organizacional	Participación, supervisión de los encargados.	4 ítems 2,12,16,24		
				Territorio organizacional.	Espacio laboral y condiciones ambientales.	3 ítems 3,15,22		
				Tecnología	Implementación de la tecnología y equipos.	3 ítems 4,14,25		
				Influencia del líder.	Asertividad y liderazgo de la persona a cargo del grupo de trabajo.	4 ítems 5,6,13,17		
				Falta de cohesión.	Falta de compromiso en lo laboral.	4 ítems 7,9,18,21		
				Respaldo del grupo.	Apoyo del grupo.	3 ítems 8,19,23		

Anexo B. Instrumento de colección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

PRESENTACIÓN

Estimado(a) personal de salud, somos Bachiller de la carrera de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora estamos realizando una investigación que tiene como objetivo determinar el Nivel de Estrés Laboral en el Personal del Centro de Salud Jaime Zubieta Calderón- 2023. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; además quisiera informarle que esta encuesta es de carácter anónimo y sus respuestas serán manejadas de manera confidencial.

Agradezco por anticipado su colaboración.

INSTRUCCIÓN:

 Lea cada pregunta y responda marcando con una "X" cada pregunta.

1. ¿Cuántos años tiene usted?

a) 21-30 años b) 31-40 años c) 41-65 años

2. ¿Sexo?

a) Masculino b) Femenino

3. ¿Cuál es tu estado Civil?

a) Soltero(a) b) Casado(a) c) Conviviente d) Divorciado(a) e) viuda(o)

4. ¿Cuál es tu profesión?

a) Médico b) Licenciado (a) c) Técnico (a) d) Otros

5. ¿Cuántos años lleva laborando en el establecimiento de salud?

a) 01-10 años b) 11-20 años c) 21-30 años

6. ¿Cuál es su contrato laboral actual?

a) Nombrado b) CAS c) Terceros

7. ¿Algún familiar ha presentado alguna sintomatología de Salud Mental como; depresión, ansiedad, estrés, miedo o pánico?

a) Si b) No

8. ¿Ha sentido rechazo o maltrato de la población por ser personal de salud?

a) Si b) No

9. ¿Ha recibido atención o apoyo psicológico por parte de su Institución durante la pandemia?

a) Si b) No

Anexo C. Cuestionario Sobre el estrés laboral de OIT -OMS

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	Valoración						
	ESTRÉS LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
01	¿El que las personas no comprendan las metas y misión de la institución me causa estrés?							
02	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados lo estresa?							
03	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
04	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
05	¿El que mi jefe inmediato no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa?							
06	¿El que mi jefe inmediato no me respete me estresa?							
07	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
08	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
09	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés?							
10	¿La forma en la que trabaja la institución no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengan poco control sobre el trabajo, me causa estrés?							
13	¿El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés?							

17	¿El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés?								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

Anexo D. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD JAIME ZUBIETA CALDERÓN, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2023
Nombre de los investigadores principal: Alejo Serna, Ana Luisa; Ventura Córdova, Miriam Adelaida.

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal del centro de salud Jaime Zubieta Calderón, San Juan de Lurigancho - 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse con Alejo Serna, Ana Luisa, coordinadora del equipo (teléfono móvil N.º 931086 098).

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante