



**Universidad
Norbert Wiener
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Factores laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023

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

Presentado por:

Autora: Melendrez Díaz María Luz

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4519-3980>

Asesor: Mg. Mori Castro Jaime Alberto

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

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**


**Lima – Perú
2023**

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

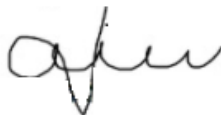
Yo, Melendrez Diaz, Maria Luz, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Factores laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023", Asesorado por el Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:280764749, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Melendrez Diaz, Maria Luz
 DNI N° 72367463



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Mori Castro, Jaime Alberto
 DNI N° 07537045

Lima, 11 de Junio de 2023

DEDICATORIA

A nuestro padre Celestial que guía mis días, brindándome ganas y energías para seguir adelante. Para mis progenitores que me dan su amor, recomendaciones, educación y pleno soporte, por forjar la persona que soy inculcándome muchos valores y principios.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Wiener, por permitirme crecer a nivel personal y profesional para un futuro mejor. A mi asesor por su esfuerzo, dedicación, colaboración y sabiduría quien me ayudo en la elaboración del actual proyecto.

Asesor: Mg. Mori Castro Jaime Alberto
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Vocal : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

INDICE

Resumen	x
Abstract	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica.....	4
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes.....	6

2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	19
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad.....	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
4.1. Cronograma de actividades.....	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27

ANEXOS.....	37
Anexo 1. Matriz de consistencia	38
Anexo 2. Cuestionarios	39
Anexo 3. Consentimiento informado	45
Anexo 4. Códigos	45

RESUMEN

A nivel mundial el estrés ha pasado a ser uno de los problemas más importantes del área laboral, desencadenando una serie afecciones de salud en trabajadores de enfermería llevándolos a la muerte tal como refiere la OMS, la labor de enfermería en el que hay que trabajar es difundir los elementos producidos en el trabajo que se vinculan directamente con la tensión con el fin de prevenir este grave problema que aqueja al personal. Objetivo: Analizar la relación de los factores laborales con el nivel de estrés en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023. El proyecto es cuantitativo porque recopila información de manera que se pueda aceptar la hipótesis planteada, alcance correlacional, donde se pretende hacer saber la asociación que se da entre ambas variables, el análisis de diseño se analiza de forma inmediata en el tiempo (transversal). La población constituida en 80 profesionales que realizan sus actividades en el ambiente quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Palabras claves: Enfermeros, Factores laborales y estrés.

ABSTRACT

Worldwide, stress belongs to one of the diseases frequently present in the workplace, triggering a series of health conditions in nursing workers leading to death as referred by the WHO, the nursing work to be done is to disseminate the elements produced at work that are directly linked to stress to prevent this serious problem that afflicts the staff. Objective: To analyze the relationship of work factors with the level of stress in nurses of Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023. Quantitative research since they use the collection of information to accept the hypothesis proposed, of correlational scope, where it is intended to make known the association between two variables, the design analysis is analyzed immediately, intime (cross-sectional). The population consisted of 80 professionals working in the operating room of the Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Key words: Nurses, work factors and stress.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Entendemos por estrés a la manifestación reiterada con efectos negativos que altera el estado somático y psicológico del individuo. El enfermero es sometido constantemente al estrés producido por el trabajo, que puede repercutir en la calidad del cuidado dirigido a las personas enfermas (1).

La OMS menciona que el estrés vinculado con nuestra actividad laboral muestra una respuesta en lo conductual, emocional, cognitivo y psicológico frente a episodios que resultan ser agobiantes o rigurosos para el trabajador durante su jornada (factores laborales). Como resultado al estrés laboral los trabajadores perciben cierto tipo de reacciones sintiéndose tensionados, afligidos y la incapacidad de no poder actuar frente a momentos importantes (2).

La Organización Internacional del Trabajo menciona que el estrés es una reacción afectiva, somático desencadenado por la inestabilidad que se da cuando las exigencias superan la inteligencia del empleador enfrentando la situación, que pueden producirse por factores laborales agobiantes, inadecuadas relaciones, pésima organización, ambiente en malas condiciones que conduce a accidentes laborales (3).

Según el estudio realizado por la OMS el estrés laboral causa 745 mil muertes por enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares (4).

Un estudio en Nicaragua refiere que las personas con exceso de trabajo manifiestan estrés moderado afectando de manera negativa en sus actividades, ciertos factores laborales vinculados son: sobretiempo, desorden, desorganización, pésima relación interpersonal (5).

En la revista ORH España menciona que el 45% de su población empleada refiere padecer de estrés como consecuencia del trabajo exhaustivo (6).

En un estudio en Chile el 48.6% del estrés están relacionados con el exceso de trabajo presentes en enfermeros (7).

Lambayeque un estudio refiere que gran parte de su población de enfermeras el 67% presenta estrés moderado, siendo los factores laborales en la dimensión psicológico 88% y 79% en lo social (8).

En Ica el 32% de enfermeros indica que los factores laborales contribuyen en el estrés, así mismo el 47% opinan que influye regular y el 21% la afección es alta. En Jauja el 44% y 41% indican que la dimensión organizacional y ambiental es inadecuado mostrando alto nivel de estrés en agotamiento 52% y despersonalización 37% de estrés alto (9).

En Ayacucho el estrés se encuentra en mediano rango siendo 68% del factor laboral agotamiento emocional, condiciones de trabajo un 50% de nivel medio y autorrealización 34% de nivel bajo desencadenantes de tensión en el trabajo (10).

Lima en un estudio personal de Centro Quirúrgico muestra factores laborales vinculados con el estrés 52%, malas condiciones de temperatura 67%, en lo organizativo 79% de exceso laboral, 64% pésimas relaciones interpersonales, presión, control de las actividades 74%, trabajo riguroso 54% (11).

En el Hospital Arzobispo Loayza se observa en enfermeros de Centro Quirúrgico estrés laboral los cuales están asociados a factores laborales que repercute de manera negativa en lo personal y laboral de cada persona expuesta es por ello la necesidad de hacer esta investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación de los factores laborales en su dimensión ambiental con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de los factores laborales en su dimensión organizativa con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de los factores laborales en su dimensión presión, exigencias y contenido del trabajo con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la relación de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación de los factores laborales en su dimensión ambiental con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023

- Determinar la relación de los factores laborales en su dimensión organizativa con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023
- Determinar la relación de los factores laborales en su dimensión presión, exigencias y contenido del trabajo con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teoría

La presencia de la tensión en el trabajo repercute de manera negativa sobre la persona afectando su estado psicológico, somático y comunitario que puede causar la muerte, el personal de enfermería no es ajeno a esta enfermedad; con los datos adquiridos de este estudio se podrá ampliar nuestro panorama acerca del estrés determinando los factores asociados, que serían un pequeño adelanto para las investigaciones futuras.

1.4.2. Metodología

Con lo obtenido de nuestra investigación, se podrá hacer procesos metodológicos, metódicos y organizado, se usará la técnica de investigación cuantitativa guiado a la investigación y síntesis de los factores laborales vinculados al estrés determinando en ambas variables los factores descriptivos y explicativos.

1.4.3. Práctica

Mediante las conclusiones logradas en nuestra investigación, el profesional de salud (enfermeras) poseerá mejor concepto acerca del tema y brindará mejor atención humanizada al paciente durante el proceso operatorio, basados en

conocimientos teóricos y prácticos de manera eficiente y efectiva, podrán laborar en un ambiente confortable para ayudar al paciente y responder de manera óptima en el área de trabajo ya que los pacientes desarrollan un cuadro de ansiedad como consecuencia de la intervención quirúrgica y con ello se darán a conocer los factores laborales asociados al estrés lo cual será beneficioso para el profesional de salud ya que podrán evitarlo teniendo a la mano una base teórica.

1.5.Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

Se efectuará en el transcurso 2023 en un tiempo de seis meses. En este periodo se obtendrá la información correspondiente de los factores vinculados a la tensión presente en enfermeros de sala de operaciones.

1.5.2. Espacial

El estudio en curso se desarrollará en las inmediaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Licenciados que formarán parte del presente proyecto serán constituidos por enfermeros del área de Centro Quirúrgico sin distinción alguna.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

A Nivel Internacional:

Ferraz (12) 2020, en Ecuador realizo una investigación “Medir aquel factor procedente de las actividades que alteran la tranquilidad emocional, contentamiento y tensión en personal que labora en quirófano de un nosocomio” investigación correlacional, transversal, población de 457 profesionales, método usado fue aplicar un cuestionario elaborado por el autor valido y confiable, obteniendo los siguientes resultados: En la dimensión tensión en el trabajo se tiene el estrés 56% en un nivel máximo, satisfacción laboral 12% indican insatisfacción máxima y con 84% obtuvieron satisfacción en mayor nivel.

Faraji y col., (13) 2018, en Irán tuvieron de objetivo “estudiar la tensión ocupacional de enfermeros en cierta área crítica y sus factores demográficos vinculados” investigación que analiza el vínculo con uno o más variables, prospectivo análisis en el tiempo, con una muestra de 155 enfermeros, el método usado fue el cuestionario mediante una encuesta valida y confiable, obteniendo el siguiente resultado: se observa que el estrés en el área de trabajo de los enfermeros fue moderado $210,13 \pm 40,87$ sobre 300, presentándose como nivel de estrés alto, así como también se relaciona con la dimensión Sobrecarga de Rol en $36,30 \pm 6,98$ siendo la media más alta de estrés y en relación al ambiente se observa $33,58 \pm 9,76$ fue la media más baja de estrés

Carrillo y col., (14) 2018, en España realizo un estudio “Distinguir la apariencia sobre tensión laboral de un grupo de enfermeros de un nosocomio” investigación observacional analizado en el tiempo, conformada por 39 enfermeras, se aplicó un

cuestionario valido y confiable mediante la encuesta realizado por el autor, obteniendo el siguiente resultado: En apoyo social $2,59\pm 0,47$, en relación con los requerimientos psicológicos del trabajo en $3,26\pm 0,47$, y en la dimensión control de la actividad se obtuvo $2,87\pm 0,40$. Evidenciando así la presencia de estrés moderado con carencia en el respaldo por parte de los superiores hacia el personal de enfermería.

Vásquez y Gonzales (15) en el 2020, en Ecuador plantearon como objetivo “estudiar elementos vinculados con la tensión laboral en el profesional de enfermería que laboran en un nosocomio” investigación descriptiva, con análisis en el momento(transversal), muestra de 30 profesionales, aplicaron el cuestionario mediante una encuesta, obteniendo el siguiente resultado: Se obtuvo al factor laboral relacionado directamente con el estrés es la sobrecarga laboral con un 83%, así mismo el agotamiento también forma parte de aquellos factores que conlleva a la tensión del trabajo con un 73%, y como tercer factor estresante está el espacio insuficiente para realizar las actividades con un 70%.

Guzmán, Toasa, Sánchez y Yáñez (16) durante el 2022, en Ecuador tuvieron como objetivo “estudiar la escala y elementos que desencadenan la tensión de enfermeros que laboran en quirófano de un nosocomio ” investigación cualitativo, descriptivo, su muestra constituida por 7 revistas científicas, mediante la revisión bibliográfica de diferentes revistas, obteniendo como resultado: Por lo general las revistas coincidieron en un rango de estrés alto presente en enfermeros de áreas quirúrgicas, como consecuencia de una alteración entre los factores personales y laborales, como por ejemplo el área de trabajo en malas condiciones, sobrecarga laboral desencadenando, cansancio físico y mental en profesionales que laboran de centro quirúrgico

independiente mente de su tiempo de servicio, como consecuencia se evidencia contratiempos en el trabajo y la salud.

A Nivel Nacional

Carhuamaca y Acevedo (17) 2018, en Jauja hicieron un estudio “establecer conexión de elementos desencadenantes en el trabajo con el rango de tensión en el profesional del área quirúrgica” investigación descriptiva, correlacional, analizado en el tiempo (transversal), muestra 27 profesionales que trabajan dentro del ambiente quirúrgico, aplicaron un cuestionario valido y confiable mediante una encuesta, obteniendo el siguiente resultado: En la dimensión agotamiento se observa el estrés en un 44% de elementos organizacionales y el 41% de los elementos ambientales siendo un nivel alto, en despersonalización se observa el 52% de estrés en un rango alto en los factores organizacionales, logro propio se presenta un 52% de estrés en nivel alto.

Palacios y Díaz (18) en el 2019, en Piura tuvieron de objetivo “Definir los elementos desencadenados en el trabajo que ocasionan tensión en enfermeros de quirófano de un nosocomio” investigación descriptivo, correlacional, con análisis en el tiempo (transversal), muestra de 28 enfermeros que trabajan en el área quirúrgica, el método aplicado fue mediante la encuesta y el cuestionario, obteniendo el siguiente resultado: Se observa en lo organizacional el estrés está presente en un 46%, en el ambiente físico fue de 96%; en temas personales 82%; remuneración y descanso fue 75%. En la dimensión ambiental el estrés en un 61%; interrupción del ruido durante las labores un 43%; inapropiada iluminación en 57% y déficit en la termorregulación 57%. En presión y exigencia organizacional, sobrecargarse de actividades 60.7%, vituperado y

hostigado por el jefe 50%, incapaz frente a problemas relacionados con el usuario y no poder resolverlo 71.4% y falta de insumos y recursos para ciertos procedimientos 85.7%.

Sihuayro (19) en el 2018, en Tacna su objetivo fue “estudiar el impacto de los elementos relacionados con la tensión de las labores que ejecuta el profesional de quirófano de un nosocomio” investigación descriptivo, correlacional de análisis en el tiempo (transversal), muestra de 27 enfermeros, aplicando un cuestionario valido y confiable mediante la encuesta, llegando a los siguientes resultados: El personal de enfermería presenta el 70% estrés en una escala moderada y el 30% de estrés en una escala grave, a su vez el 48% presenta nivel grave en agotamiento emocional, el 41% tiene nivel moderado y 11% leve, en despersonalización presentan 52% de escala grave de estrés, nivel moderado con 33% y nivel leve con 15%. Dichos factores intervienen directamente sobre el estrés con 48%.

Martines y Huatuco (20) en el 2020, en Lima tuvo de objetivo “definir los elementos que se vinculan con la tensión laboral en enfermeros de quirófano de un nosocomio militar” investigación descriptiva, analizada en el tiempo (transversal), muestra de 34 licenciados de quirófano, aplicando una encuesta valido y confiable mediante un cuestionario, llegando al siguiente resultado: Se obtuvo que se encuentra impacto de los elementos asociados al trabajo al estrés, siendo el 53% de tensión en un rango regular, un 18% influye en el estrés en un rango alto y el 30% presenta un rango bajo de estrés en enfermeros de centro quirúrgico.

Lecca (21) durante 2020, en Lima tuvo de objetivo “definir el rango de tensión relacionado con el trabajo de enfermeros de quirófano de un nosocomio” investigación descriptiva, con análisis en un tiempo (transversal), con una muestra de 26 enfermeros de quirófano, aplicando el cuestionario válido y confiable, teniendo los siguientes resultados: La tensión en enfermeros es de rango medio con un 41%, observamos que en la dimensión reacciones emocionales y cognitivas 41% presento estrés en un rango alto, en reacciones conductuales 50% estrés en un rango medio, por consiguiente, los enfermeros tienen estrés por consecuencia del trabajo de medio con tendencia alta.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Primera variable Factores Laborales

Durante años los elementos relacionados con el trabajo que desencadenan estrés han sido estudiados. Se entiende por factores aquellos que contribuyen a producir un resultado. La OMS describe al estrés como respuesta a diversos factores como: trabajo duro e incómodo, inadecuado nivel de volumen, escasa participación al momento de decidir, las evaluaciones tediosas, la escasa promoción laboral, falta de tener una función establecida en el trabajo, someterse a una revisión y control hostil o presentar inadecuadas relaciones interpersonales, entre otros factores que repercuten de manera negativa en la vida e integridad de los enfermeros (22).

La NIOSH (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), indica que la relación entre el trabajo y el estrés resulta un conjunto de respuestas somáticas, cognoscitivas y sentimentales, así como la conducta del trabajador que suceden cuando el requerimiento supera las competencias o recursos de la persona. El ámbito laboral es considerado como el factor estresante principal, a veces se

siente la falta de prácticas positivas y otras veces se percibe el exceso prácticas laborales negativas, por ejemplo, agotamiento, incertidumbre, desistimiento del trabajo, sobrecarga laboral o estado de peligro. Según la clasificación de la NIOSH existen ciertos factores laborales que desencadenan el estrés, dentro de ello encontramos: sobrecarga laboral, injusticia con el personal por parte del jefe, pésimos vínculos interpersonales, factores económicos, conflictos entre compañeros, carencia de oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional, así como exposición a sustancias peligrosas y horas extras de trabajo (23).

Dimensión 1: Factores Ambientales

- **Ambiente térmico.** La inadecuada termorregulación y humedad presentes en el área laboral agregado la intensidad del trabajo, características de la persona y vestimenta del personal puede influir de manera negativa causando discomfort (24).

La cantidad de calor que recibe y acumulan los trabajadores en su cuerpo puede causar estrés por calor o frío como resultado de la interacción entre las condiciones ambientales de su área de trabajo vestimenta y actividad física que realizan, por consiguiente, cuando esta temperatura es excesiva genera alteraciones y consecuencias patológicas en la persona (25).

- **Iluminación.** La iluminación forma parte primordial del acondicionamiento del área de trabajo, si bien la persona tiene la capacidad de acoplarse a los distintos niveles de iluminación una alteración o déficit en la calidad de iluminación puede originar fatiga visual, cansancio, estrés, alteraciones en la visión, disminución en el rendimiento que pueden ocasionar accidentes laborales. Es importante analizar la intensidad de iluminación, así como también el brillo, tonos de

la iluminación, ubicación del trabajador con relación a la iluminación para evitar que repercutan sobre la captación visual y por consiguiente la realización del trabajo (26).

Para obtener un nivel alto de confort visual se debe conseguir el equilibrio entre la calidad de iluminación, cantidad de luz emitida y la estabilidad de la iluminación por consiguiente se llegará a la falta de contrastes excesivos, así como también cada área de trabajo debe estar iluminado de acuerdo con las necesidades del trabajo y del trabajador para un rendimiento óptimo en el área (27).

- **Ruido y Vibraciones** El sonido es llamado ruido cada vez que esta se vuelve irritante o molesto, que puede provocar daños o lesiones en la persona es un fenómeno subjetivo, así mismo, las vibraciones pueden llegar a producir daños, lesiones, trastornos, dolencias, interferencia en la comunicación o efectos en su comportamiento y rendimiento. Someterse a ruidos o a vibraciones excesivas ocasiona daños y reacciones a nivel corporal como perturbar el comportamiento y productividad ocasionando incomodidad en el empleador. Los ruidos excesivos son como un generador de consecuencias indeseables para nuestra audición, así como también de manera externa (28).

De acuerdo con las investigaciones realizadas mencionan que la exposición excesiva al ruido o vibraciones pueden producir hipersensibilidad auditiva vinculadas con parálisis del nervio facial, así como dificultar la aplicación plena de las habilidades auditivas, perjudicando durante el desenvolvimiento en la labor del personal, así como condiciones de vida que pueda poseer (29).

- **Calidad de ambiente interior.** Hace referencia a las condiciones ambientales existentes en un área o instalación, adecuados y a condicionados al empleador y la actividad que realiza. Es el lugar donde se analiza el interior buscando sustancias tóxicas existentes en el ambiente de actividades, capaz en generar efectos en la salubridad y bienestar del empleador. El tipo de aire que existe en el área de trabajo estará vinculado con el nivel de satisfacción del empleador si ellos están cómodos con el aire que respiran (30).

Dimensión 2: Factores Organizativos

Los factores organizativos son aquellos relacionados estrictamente con el trabajo, incluye el reconocimiento de ventajas relacionadas con experiencia, habilidades y actitudes en los recursos humanos con ciertas características emocionales y físicas en situaciones de trabajo que generan buenos resultados, en cambio actitudes inadecuadas, conflictos, malas condiciones de trabajo, críticas entre el personal, deficiente reconocimiento social, generan episodios de incapacidad y malestar por parte del personal que conllevan al agotamiento y aumento de inseguridad (31).

Dimensión 3: Factores de presión, exigencia y contenido de trabajo.

Cuando los requerimientos de actividades suelen ser mayores a las facultades físicas, mentales y cognitivo del empleador hace referencia a la existencia de carga laboral. La aparición del estrés en enfermeras se vincula a factores presentes en su jornada laboral como la presión, exigencia, falta de recursos humanos cuando aumenta las atenciones, hallarse evaluado constantemente

durante sus actividades, tareas rigurosas, así como una limitada participación en la toma de iniciativa (32).

2.2.2. Segunda variable: Nivel de Estrés

En el año de 1956 Hans Selye, determino el estrés como el resultado del organismo por cambios no específicos de manera fisiológica ante cualquier demanda externa percibida. Por otra parte, Melgosa en 1997, determina la tensión como respuesta del individuo ante a una solicitud externa a través de un estado de alta presión psicológica listo para la huida o ataque mediante dos elementos: factores estresantes, son situaciones del ámbito que lo genera y las reacciones al estrés, que son las respuestas de la persona frente a los factores estresantes descritos (33).

Maslach en 1993, refiere que el estrés relacionado con las actividades es una alteración psíquica de agotamiento laboral, alteración de la percepción y falta de auto realización que por lo general se presentar en personal sanas desencadenando un déficit en el desempeño de sus actividades y mostrando problemas en su salud. Maslach junto al psicólogo Jackson, 1986 desarrollaron un instrumento para medir el estrés laboral (34).

Cuando excedemos nuestras capacidades físicas, mentales y cognitivas resulta trabajoso relajarnos y concentrarnos en nuestras actividades que puede generar ansiedad o irritabilidad es cuando nos referimos al estrés la cual nos puede provocar cefalea, mialgia, malestar gástrico, insomnio, alteraciones en la alimentación, problemas de salud mental, ansiedad, depresión. Cuando esta enfermedad se vuelve crónica puede conllevar a problemas muy graves en la salud, así como el incremento del alcoholismo, consumo excesivo de cigarrillo o

diferentes materias tóxicas e incluso causar la muerte, la tensión afecta de forma perjudicial para el desarrollo social y personal (35).

Dimensión 1: Agotamiento Emocional

Para Maslach el desgaste profesional se manifiesta con cansancio, agitación de manera física, psíquica o la combinación de ellas. El desgaste profesional se refiere a como el estado mental se va agotando por consiguiente la persona percibe como termina su competencia y entrega hacia otras personas tanto individual como mental y espiritual (36).

Las causas del agotamiento emocional se originan como un desequilibrio entre lo que se da y lo que se recibe, esto sucede en ámbitos laborales donde existe una gran autoexigencia y responsabilidad por parte del personal, el cual puede sentirse distinguido por cansancio desgaste personal, agotamiento y desfallecimiento. En el parte emocional conformado por percepción de fatiga, abatimiento, desánimo, cansancio profesional y estrés crónico. A nivel psicológico conformado por percepciones de desdicha, inutilidad, retroceso, desilusión y rencor hacia sus compañeros (37).

Dimensión 2: Despersonalización

Hablar de despersonalización en el área laboral hace referencia a la manifestación de reacciones o emociones negativas tras experimentar un estímulo dirigidas a las personas de su ámbito laboral. Se presenta con un aumento de pérdida de motivación e irritabilidad, así como, alejamiento de su grupo de trabajo, se muestra irritable, trata de manera despectiva y dura a los usuarios, busca

culpables, agotamiento emocional por exceso laboral, falta de interés y preocupación por el estado del paciente (38).

La despersonalización es aquella actitud que está presente durante momentos de estrés, cansancio mental e insomnio, es decir una alteración de la conciencia de modo que la persona se sienta como extraño y distante y se vea perjudicado el usuario (39).

Dimensión 3: Baja realización personal

El bajo logro profesional en el área laboral se describe como la inclinación del personal a evaluarse desfavorablemente, la evaluación negativa interviene en sus habilidades y destrezas al momento de la realización del trabajo, así como en las relaciones interpersonales de su ámbito laboral. Esta situación provoca que el personal se encuentre descontento consigo mismo, insatisfecho e incompetente con su labor, presenta un trato ineficiente con el problema del paciente, transmite malas vibras en el campo laboral, se siente desanimado y se observa falta de motivación (40).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

Durante su acción el enfermero es enfocada en dedicar atención humanizada al paciente sano o enfermo con calidad y calidez, abarcando todas las etapas de la vida, así como en distintos contextos que se pueda presentar con base teórica y científica, no obstante, en la actualidad también se enfoca en la gestión administrativa de dichos cuidados (41).

Abarcando nuestra unidad de análisis nos respaldamos bajo la teoría de los elementos por Betty Newman basada en la persona vinculada con el estrés, resultados y factores progresivos. Se enfoca en la respuesta del sistema de la

persona ante los estresores percibidos que pueden ser reales, ambientales o potenciales manteniendo la estabilidad de la persona a partir de participaciones activas de educación de la salud por parte de enfermeros para lograr la disminución de dichos estresores. El modelo de Newman toma al usuario como un sistema abierto, el cual reacciona frente a factores estresantes del ambiente, donde estas reacciones pueden ser fisiológicas, psicológicas, espirituales o socioculturales, así también, la salud del usuario toma una acción fundamental siendo la defensa y protege contra los factores internos o externos, cuando estos factores rompen la línea de defensa es entonces cuando se produce la enfermedad (estrés), el sistema se describe como bienestar – enfermedad. La intervención de enfermería se da en tres campos de prevención: la prevención primaria se da cuando el factor estresante irrumpe el sistema, la prevención secundaria se da cuando el sistema reacciona ante la invasión del factor estresante y la prevención terciaria sucede progresivamente hasta que se dé la reconstrucción (42).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

- Hi: Existe una relación estadísticamente significativa de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2023.
- H0: No existe relación estadísticamente significativa de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis Especifica

- H1: Existe una relación estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión ambiental con el nivel de estrés del personal de

enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023

- H2: Existe una relación estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión organizativa con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023
- H3: Existe una relación estadísticamente significativa de los factores laborales en su dimensión presión, exigencias y contenido del trabajo con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023.

3. METODOLOGIA

3.1.Método de la Investigación

En el proyecto en curso el método es lógico, usado para verificar el fenómeno observado por consiguiente explican el conocimiento científico. Este método nos faculta comprobar la hipótesis en caso se apruebe o se repele, ya que brinda la posibilidad de explicar las relaciones causales entre los conceptos y las variables en estudio (43).

3.2.Enfoque de la Investigación

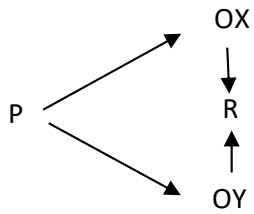
Corresponde al enfoque cuantitativo ya que se recoge la información que ayudará a comprobar la hipótesis en un contexto en particular así como estudio del registro, con el objetivo de instaurar patrones de comportamientos aceptando teorías y extrayendo conclusiones (44).

3.3.Tipo de la Investigación

Según el propósito aplicada, de alcance correlacional en la cual el investigador pretende dar a entender la relación o conexión que existe entre las variables en estudio. Para ello se debe medir cada una de las variables y posterior mente se cuantifican y se analiza si existe relación entre sí, sustentando las hipótesis puestas a prueba, descriptivo donde se requiere recopilar datos de manera conjunta o individual acerca de los componentes de estudio. Siendo beneficioso para explicar con exactitud las dimensiones del fenómeno en contexto (45).

3.4.Diseño de la Investigación

Transversal, donde se analiza los elementos en el momento dado o la relación entre sí en un lugar en el tiempo. Este diseño consiste en recoger la información en un momento y tiempo determinado (46).



Donde:

P = Población.

Ox = Factores Laborales

Oy = Nivel de estrés

R = Relación de las variables

3.5.Población, muestra y muestreo

Integrada por 80 enfermeros que realizan sus actividades en el ambiente de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, por consiguiente, dicho proyecto se aplicará a la totalidad de los participantes, ya que se trata de una población finita.

Para el muestreo no se usarán formulas, sino dependerá de las cualidades y características vinculadas con el estudio o del investigador quien hace la muestra, no se usan formulas ni procedimientos estadísticos, sino depende de las decisiones que toma el investigador en el momento dado (47).

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Licenciados que se encuentren trabajando en el ambiente de Centro Quirúrgico.
- Licenciados en enfermería que se comprometan a intervenir voluntariamente aceptando y firmando la autorización.

- Licenciados en enfermería que asumen las condiciones de responder todas las preguntas del cuestionario.
- Licenciados de enfermería que poseen por lo menos un año trabajando en Centro Quirúrgico.

Criterio de exclusión:

- Licenciados que no realizan actividades dentro del espacio de sala de operaciones en dicho hospital.
- Enfermeros que se rehúsan a formar parte del estudio.
- Enfermeros que desisten de firmar la autorización.
- Enfermeros que se encuentren de días libres, radiación, se encuentren visitando Centro Quirúrgico y ocupen cargos administrativos (enfermera supervisora).
- Licenciados de enfermería que recién ingresen a trabajar en el área
- Licenciados de enfermería que entreguen el instrumento en blanco.

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Factor Laboral

Segunda Variable: Nivel de Estrés

3.6.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
V1: Factor laboral	Aquellas impulsos o situaciones que desencadenan o provocan malestar es decir una respuesta ante el estrés en la persona que están relacionados con el ámbito laboral reflejado en la baja productividad de las tareas (48).	Profesionales de enfermería que laboran dentro de quirófano se hallan vulnerables existiendo condiciones de trabajo que pueden desencadenar malestar o accidentes laborales los cuáles serán medidos por el cuestionario en estudio que nos ayudara a medir los factores laborales de riesgo.	Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Estado físico • Condición del paciente y tipo de cuidado • Exposición de enfermeros a riesgos físicos • Insuficientes insumos de trabajo • Contaminación sonora 	Ordinal	Factores laborales Puntaje BAJO: 12 a 19 pts. Puntaje MEDIO: 20 a 26 pts. Puntaje ALTO: 27 a 36 pts.
			Organizativos	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de actividades • Pésima planificación y reparto de tareas • Recargado tramite • Programación inamovible y abrumado • Ausente recompensa profesional 		
			Presión, exigencias, contenido y del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficientes recursos humanos • Solicitados en diferentes lugares • Supervisión y control excesivo sobre la tarea • Limitada aportación durante determinaciones • Ausencia de experiencia 		
V2: Nivel de estrés	Es una mezcla de reacciones somáticas provocadas por el requerimiento, sobrecarga laboral frente al rendimiento superior de lo que el individuo puede aportar capacidades y recursos, que provoca trastornos físicos y mentales (49)	El personal de enfermería refiere cansancio, sobrecarga, horarios de trabajo prolongado, disconfort expresado según la clasificación de Maslash, lo cual afecta la atención en el paciente	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Indiferencia • Cansancio físico • Emociones y proceder desfavorable para las actividades • Fracaso durante la jornada laboral 	Ordinal	Nivel de Estrés: ALTO: 66 a 132 pts. MEDIO: 44 a 65 pts. BAJO: 0 a 43 pts.
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Atención no original con el usuario o colegas de turno • Ausencia de empatía • Frialdad 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de las actividades que realiza • Empeño por las actividades que brinda • Dignidad laboral 		

3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se realizará mediante recolección de datos indirecta mediante una encuesta, diseñado para recolectar, explorar datos del profesional que forman parte importante de la investigación

3.7.2. descripción del Instrumento

Sera aplicado un formulario para Factores Laborales, instrumento realizado por Liz Coronado adaptado de Joana Fornes Vives, el cual está conformado por 3 rangos de los factores institucionales cada una con 12 ítems lo que hace un total de 36 preguntas, cada uno con puntajes entre alto, medio y bajo (51).

La siguiente variable Nivel de Estrés aplicara un instrumento de Maslach Burnout Inventor, el cual está conformado por 22 elementos en 3 rangos que abarca cansancio emocional, tergiversar y logro del personal que se califican desde 0 (nuca) hasta 6 (todos los días) (52).

3.7.3. validación

Para la variable en estudio Factores Laborales no se ha validado debido a que se utilizó el instrumento ya validado por Joana Fornes Vives adaptado por Liz Coronado Licenciada en Enfermería, validado por 8 expertos mediante la prueba binomial (0.004).

En la determinación del Nivel de Estrés se tomará como referencia la investigación realizada por Yessica Garavito con la misma unidad de análisis validado por Maslach y Jackson, el cual posee una validación aceptable (53).

3.7.4. Confiabilidad

La variable en estudio Factores Laborales ha sido tomada de la investigación realizada por Liz Coronado en Lima, donde aplicaron al coeficiente Alfa de

Cronbach obteniendo resultados para la dimensión Presión y Exigencias un 0.78, en la dimensión Organizativo se obtuvo 0.76, y para la dimensión ambientales, se obtuvo Alpha= 0.86, demostrando que son confiables.

Así como también para el Nivel de Estrés se aplicó coeficiente Alpha de Cronbach fue confiable para cansancio 0.90, tergiversación 0.79, y logro 0.71. obtenidos del estudio realizado en el Hospital María Auxiliadora (54).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Posterior a la toma de información procederemos al análisis a través de una hoja de codificación, así como la tabla de matriz que serán procesados en Excel empleando el estudio estadístico SPSS, por ser un programa de análisis estadístico, donde nos posibilita procesar información y preparar gráficos respondiendo a los objetivos y preguntas del proyecto en curso. Así como también nos permitirá conocer si la variable asume una distribución normal o anormal para concluir si se usará la prueba Pearson estableciéndose una correlación con los elementos en cuestión. Para el nivel de estrés se usará la medición con la escala de Stanones en alto, medio y bajo (55).

3.9. Aspectos éticos

El actual proyecto posee convicciones como la honestidad, generosidad, autonomía y equidad, de la misma manera se tomará en consideración las deliberaciones de la junta de ética en base a la normativa y regla establecida por la Universidad, teniendo como propósito ayudar y beneficiar al profesional de enfermería dando a conocer los desencadenantes de las tensiones a causa del trabajo afectando su salud física y mental. Se hará entrega del consentimiento informado, explicando a los integrantes que los datos recolectados se quedarán en el anonimato con carácter de confidencialidad, se

respetará la decisión de salir del estudio en cualquier momento, así mismo disipar sus dudas.

Los datos empleados en el presente proyecto de investigación son de condición veraz, y certera de la misma manera se respetará las referencias citadas según las normas Vancouver, al finalizar se llevará a cabo la entrega de un modelo al área correspondiente.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

N.º	ACTIVIDADES	2023																							
		FEBRERO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			AGOS			SET	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	4	1	2	4	1	4
1	Elección del tema	X																							
2	Búsqueda de la Información y análisis de antecedentes		X	X	X																				
3	Planteamiento del problema					X																			
4	Formulación del problema							X																	
5	Objetivos de la Investigación								X																
6	Descripción de los antecedentes									X															
7	Bases teóricas									X	X	X													
8	Hipótesis													X											
9	Operacionalización de Variables														X	X	X								
10	Instrumentos																	X	X						
11	Diseño Metodológico																	X	X	X					
15	Elaboración final de la investigación																				X	X			
16	Sustentación de tesis																								X

4.2.Presupuesto

MATERIAL BIBLIOGRAFICO	TOTAL
Impresión	S/200.00
Fotocopia	S/10.00
COSTO	S/210.00
SERVICIOS	
Internet	S/900.00
Movilidad	S/250.50
Refrigerio	S/300.50
COSTO	S/1450.00
ARTICULOS DE OFICINA	
Hojas	S/150.00
Cuaderno	S/2.50
Bolígrafos	S/4.50
Lápiz	S/3.60
Corrector	S/2.00
Tajador	S/0.50
Regla	S/2.00
Folder	S/4.00
Tinta de impresión	S/150.00
COSTO	S/ 319.10
RECURSOS HUMANOS	TOTAL
Asesorías	S/4,000.00
Asesor Estadístico	S/1,000.00
Taller de investigación	S/250.00
TOTAL GENERAL	S/ 7,229.10
El proyecto en curso es financiado por el autor	

5. REFERENCIAS ELECTRONICAS

1. Hoyo M. Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. I.N.S.H.T. Madrid 2004 [citado el 02 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
2. Houtman I., Jettinghof K., Cedillo L. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores Serie No. 6 México 2008 [citado el 02 de enero de 2023]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=BB2DFA9F0BD4D2EF429D24E35C80AA19?sequence=1
3. OIT. Estrés Laboral. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. LABADMIN/OSH. Ginebra OIT, 2016 62 p. [citado el 02 de enero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
4. Fuerte K. El fenómeno del “karoshi” es ahora un problema mundial. Instituto para el Futuro de la Educación. 2021 [citado el 05 de enero de 2023]. Disponible en: <https://observatorio.tec.mx/editorial/karoshi-exceso-de-trabajo#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OMS,el%20trabajo%20excesivo%20y%20prolongado.>
5. Guzmán L., Carrión K. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. Revista Española de Enfermería de Salud Mental. Copyright 2019 [citado el 07 de enero de 2023]. Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44>

6. Observatorio de RRHH. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. Salud laboral. 2019 [citado el 05 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
7. Molina P., Coloma M., San Martín G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo. Scielo vol.65 no.256 Madrid jul./sep. 2021 [citado el 05 de enero de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
8. Díaz L., Farro L. Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico. Lambayeque 2016 [citado el 03 de enero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7594/BC-TES-TMP-271%20DIAZ%20AVENDA%C3%91O-FARRO%20OLIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Carhuamaca K., Acevedo M. Factores Laborales que influyen en el nivel de Estrés del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya. Jauja 2018 [citado el 03 de enero de 2023]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4221/CARHUAMACA%20Y%20ACEVEDO_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Illanes Y., Luque J. Condiciones Laborales y su Relación con el Nivel de Estrés del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho 2020 [citado el 05 de febrero de 2023]. Disponible en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6151/TESIS_2DAES_P_ILLANES_LUQUE_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Calderón G., Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de Centro Quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería. Lima 2021 [citado el 24 de enero de 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/4143-19086-1-PB.pdf>
12. 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. Digitum Universidad de Murcia. Ecuador 2020. [citado el 25 de enero de 2023]. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/85870>
13. Faraji A., Karimi M., Seyyed M. y col. Estrés ocupacional y sus factores demográficos relacionados entre enfermeras de CCU iraníes. Centro Nacional de Información Biotecnológica promueve la ciencia y la salud al brindar acceso a información biomédica y genómica. Irán 2019. [citado el 28 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6764133/>
14. Carrillo C., Ríos M., Escudero F., Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control apoyo. Enfermería Global, vol. 17, núm. 50, 2018. [citado el 12 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3658/365858287012/html/>
15. Gonzales Y. Factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas. Ecuador - PUCESE - Escuela de Enfermería. Ecuador 2019. [citado el 18 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1833>

16. Guzmán S., Sánchez M., Toasa F., Yanez A. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Pol. Con. (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2. Ecuador 2022. [citado el 18 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934#:~:text=Conclusiones%3A%20Los%20niveles%20de%20estr%C3%A9s,y%20desempe%C3%B1o%20de%20sus%20funciones.>
17. Carhuamaca K., Acevedo M. Factores Laborales que influyen en el nivel de Estrés del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del hospital Domingo Olavegoya. Jauja 2018 [citado el 03 de enero de 2023]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4221/CARHUAMACA%20Y%20ACEVEDO_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Palacios K., Diaz C. Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro quirúrgico de un hospital. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Piura 2019. [citado el 08 de febrero de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%c3%adaz_Salazar_Cintha_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Sihuayro L. Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue. Universidad Cesar Vallejo. Tacna 2018. [citado el 18 de febrero de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Martínez J., Huatuco A. Factores que Intervienen en el Estrés Laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central. Ica 2020 [citado el

05 de enero de 2023]. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%C3%91O%20ALEJANDRA.pdf>

21. Lecca R. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales. Universidad de Sn Martín de porres. Lima 2020. [citado el 24 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/>
22. Mejía C., Chacón J., Leiva O., Garnica L., et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Med Trab, vol 28 Núm. 3. 2019. [citado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
23. DHHS (NIOSH). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. Publicación N. 2008-136. [citado el 03 de marzo de 2023]. Disponible en: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/default.html#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Seguridad,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%E2%80%9D.
24. INSST. Ambiente Térmico. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España 2022. [citado el 21 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos/factores-ambientales/ambiente-termico>
25. Roque I., Martínez Y., Merino R. Estrés Térmico, Salud y Confort Laboral. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Cuba 2016. . [citado el 21 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/file/85293/download?token=I2OVQd6g>

26. Bayona T. Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nipo Madrid 2015. [citado el 21 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a>
27. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Iluminación. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. [citado el 22 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/iluminacion#:~:text=Una%20iluminaci%C3%B3n%20inadecuada%20en%20el,larga%2C%20alteraciones%20m%C3%BAsculo%2Desquel%C3%A9ticas.>
28. INSST. Ruido y Vibraciones. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España - Madrid. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos/factores-ambientales/ruido-y-vibraciones>
29. Gamine J., Silva A., Valenzuela S., Faleiro S. El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. Enfermería Global. Scielo. Murcia 2010. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200020
30. García F. Calidad del Ambiente Interior en el Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NIPO Madrid 2022. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Calidad+del+Ambiente+Interior+en+el+trabajo.pdf>

31. Arce A., Silva R. Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. Revista Venezolana. vol. 17, núm. 60, pp. 611-634 Venezuela 2012. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
32. García O., Del Hoyo M. La Carga Mental de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 2002. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
33. Sánchez J. Estrés Laboral. Gestión Administrativa. Hidrogénesis Vol.8. N°2. 2010. [citado el 08 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
34. Gómez C., Álamo M., Amador M., Cencero F., Mayor A., Muñoz A., Izquierdo M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Medicina y Seguridad del Trabajo. Vol.55 no.215 Madrid 2009. [citado el 22 de mayo del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005#:~:text=El%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20hacia%20actividad%20profesional%20y%20la
35. Organización Mundial de la Salud. Estrés. WHO 2023. [citado el 22 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

36. Apiquian A. El Síndrome de Burnout en las Empresas. Universidad Anáhuac. México 2007. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
37. Clínica Galatea. Agotamiento Emocional de los Profesionales de Salud. Copyright Barcelona 2015. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/#:~:text=El%20agotamiento%20emocional%20es%20un,de%20tipo%20emocional%20o%20cognitivo.>
38. Apiquian A. El Síndrome de Burnout en las Empresas. Universidad Anáhuac. México 2007. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
39. Cruzado L., Núñez P., Rojas G. Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. Revista de Neuro Psiquiatría. Vol. 76, núm. 2, pp. 120-125. Lima 2013. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>
40. Gómez C., Álamo M., Amador M., Ceacero F., Mayor A., Muñoz A., Izquierdo M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Medicina y Seguridad del Trabajo. Vol.55 no.215 Madrid 2009. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005#:~:text=El%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20hacia,la%20actividad%20profesional%20y%20la

41. OPS, OMS. Ampliación del rol de los enfermeros en la atención primaria de salud. 2018. [citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34959/9789275320037_spa.pdf
42. Neuman B. Betty Neuman: Modelo de sistemas de Neuman. enfermería Virtual. Blog 2023. [citado el 29 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/betty-neuman-modelo-de-sistemas-de-neuman/>
43. Hernández R. Metodología de la Investigación. [Internet]. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V; 2014 [revisado 2022 – 2023; citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
44. Hernández R. Metodología de la Investigación. [Internet]. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V; 2014 [revisado 2022 – 2023; citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
45. Hernández R. Metodología de la Investigación. [Internet]. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V; 2014 [revisado 2022 – 2023; citado el 23 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

46. Esteban N. Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Core. 2018. [citado el 24 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
47. Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta edición Cap 8 pág. 170- 194. México 2010. [citado el 24 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
48. Sierra J., Ortega V., Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Rev. Mal-Estar Subj. v.3 n.1 Fortaleza. Colombia 2003. [citado el 20 de mayo del 2023]. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002
49. Steven L., Lawrence R., Llenart L. Factores Psicosociales y de Organización. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Cap. 34. España. [citado el 30 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
50. Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta edición pág. 196. México 2010. [citado el 24 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
51. Fornes J. Respuesta emocional al estrés laboral. Revista Española de Enfermería. ISSN: 0210-5020 Número: 186 Páginas. Barcelona 1994. [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.anamib.com/socios-de-honor/joana-fornes-vives/>

52. Equipo de Investigación WoNT Prevención Psicosocial. NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf
53. Coronado L. Factores Laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima 2006. [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://docplayer.es/10857790-Factores-laborales-y-niveles-estres-laboral-en-enfermeros-de-los-servicios-de-areas-criticas-y-medicina-del-hospital-nacional-daniel-a.html>
54. Garavito Y. Nivel de Estrés Laboral de las enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima 2014. [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://docplayer.es/73750836-Universidad-nacional-mayor-de-san-marcos-nivel-de-estres-laboral-de-las-enfermeras-en-centro-quirurgico-del-hospital-maria-auxiliadora-lima-2014.html>
55. Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta edición Cap. 10 pág. 270. México 2010. [citado el 24 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación de los factores laborales en su dimensión ambiental con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023? • ¿Cuál es la relación de los factores laborales en su dimensión organizativa con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023? • ¿Cuál es la relación de los factores laborales en su dimensión presión, exigencias y contenido del trabajo con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023? 	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la relación de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación de los factores laborales en su dimensión ambiental con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023 • Determinar la relación de los factores laborales en su dimensión organizativa con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023 • Determinar la relación de los factores laborales en su dimensión presión, exigencias y contenido del trabajo con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023 	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe una relación estadísticamente significativa de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2023</p> <p>H0: No existe relación de los factores laborales con el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2023.</p>	<p>Primera variable:</p> <p>Factores Laborales</p> <p>Segunda variable:</p> <p>Nivel de estrés</p>	<p>Método del estudio: Es deductivo ya que se emplea para verificar el fenómeno observado.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Según el propósito aplicada Enlace correlacional</p> <p>Diseño: Tiene diseño Transversal</p> <p>Población y Muestra: Estará conformada por 80 personales del área quirúrgica del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, por consiguiente, se tomará todo por ser finita</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO 1

PRESENTACION:

Estimado colega, me dirijo ante usted para saludarle y hacerle llegar mi estima; me encuentro realizando un proyecto que consiste en establecer elementos del trabajo que desencadenan tensión durante la jornada laboral del personal que ejerce sus labores en sala de operaciones por consiguiente pido su cooperación.

DATOS GENERALES

1. Sala de operaciones:

2. Edad:

3. Sexo: Femenino Masculino

4. Estado civil:

Soltera Casada Conviviente

Divorciada Viuda

5. Tiempo de servicio en la Institución:

Menos de tres meses Menos de 1 año

1 año a 3 años 4 años a más

6. Tiempo que labora en el servicio:

Menos de tres meses Menos de 1 año

1 año a 3 años 4 años a más

7. Cargo que desempeña:

Enfermera jefe Enfermera asistencia

8. Cuenta con Especialidad:

Si No

Especifique:

9. Situación laboral:

Enfermera nombrada

Enfermera contratada

10. Traba en otra institución:

Si

No

Especifique:

11. Sufre de alguna enfermedad:

Si

No

Especifique:

¿Hace cuánto tiempo?

.....

Seguidamente, presentamos algunas interrogantes, donde usted debe responder de acuerdo con su criterio y lo percibido en su área de trabajo marcando con una X, de acuerdo con el puntaje que se muestra.

PREGUNTAS	Me ocurre, pero es poco estresante (1)	Mediana mente estresante (2)	Me resulta altamente estresante (3)
1. Escasez de Enfermeros capacitados para la actividad			
2. Proporcionar cuidado a pacientes de forma simultanea			
3. Cumplir objetivos establecidos en el servicio			
4. Brindar atención al paciente según su estado de complejidad			
5. Requerimiento laboral riguroso según necesidades del área			
6. Reporte extenso del día y en relación con el estado del paciente			
7. Pacientes que permanecen más tiempo de lo previsto en la unidad			
8. Temor frente a procedimientos desconocidos			
9. Miedo a equivocarse o toma de decisiones			

10. Profesional inexperto en ciertas actividades			
11. Tensión de ser supervisado en el turno			
12. Verificación estricta de materiales e insumos de los pacientes			
13. Incumplimiento de reglas en la recepción de pacientes			
14. Exceso de pacientes que limita el vínculo entre la enfermera y el paciente.			
15. Llenado de formatos en corto tiempo			
16. Disponer carga administrativa al personal que no le compete			
17. Personal impetuoso y arbitrario			
18. Inapropiados vínculos sociales			
19. Recibir órdenes absurdas			
20. Falta de confianza con el personal que recién empieza a laborar en el área			
21. Retraso en la llegada del paciente de otra área			
22. Falta de validación de protocolos y guías en el área			
23. Familiares que no colaboran en el proceso			
24. Empleador obstinado frente a momentos inesperados			
25. Ambiente laboral			
26. Trabajador sometido a riesgos físicos			
27. Sonidos ambientales incómodos o producido por los equipos			
28. Inoperatividad o ausencia de equipos biomédicos			
29. Pésima iluminación en el ambiente de actividades			
30. Manejo de sustancias químicas y agentes biológicos peligrosos			
31. Temperatura y ventilación inapropiada, fallas del aire acondicionado.			
32. Muebles inadecuados para la actividad			
33. Pésimas condiciones sanitarias			
34. Ausencia de almacén para acopio de equipos biomédicos e insumos			
35. Espacio estrecho para el desarrollo de la actividad			
36. No cuentan con ambiente para consumo de alimentos y descanso			

CUESTIONARIO 2

PRESENTACION:

Estimado colega, me dirijo ante usted para saludarle y hacerle llegar mi estima; estoy realizando un estudio con el fin de establecer los elementos del trabajo que desencadenan tensión en profesional que trabaja dentro del área quirúrgica solicitando su participación.

Seguidamente, presentamos algunas interrogantes, donde usted debe responder de acuerdo con su criterio y lo percibido en su área de trabajo marcando con una X, de acuerdo con el puntaje que se muestra.

Tener en cuenta los puntajes para resolver las siguientes preguntas:

- Nunca (0)
- Pocas veces al año (1)
- Una vez al mes (2)
- Unas pocas veces al mes (3)
- Una vez a la semana (4)
- Pocas veces a la semana (5)
- Todos los días (6)

INDICADORERS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento decaída psicológicamente por la labor							
2. Me siento agotada al termino de las actividades laborales							
3. Me siento desganado al momento de levantarme por la mañana para salir a trabajar.							
4. Entiendo sencillamente el sentir de los pacientes.							
5. Asisto a los pacientes sin calor humano							

6. Me siento agobiada al atender a muchos usuarios al día							
7. Manejo eficientemente las incertidumbres de los usuarios.							
8. Me siento estresado por las actividades que realizo							
9. Siento que contribuyo a mi servicio y con los usuarios							
10. Siento que la profesión me está convirtiendo en una persona indiferente							
11. Siento preocupación de que el trabajo me vuelva dura con los demás							
12. Me siento muy activo							
13. Siento que he fracasado en mis actividades.							
14. Considero que realizo horas extras en mi campo laboral							
15. Perdí el interés y preocupación por lo que sucede en los usuarios							
16. Laborar constantemente con pacientes me genera tensión							
17. Siento que logro generar un ambiente cómodo y en confianza con los usuarios							
18. Siento tranquilidad y confort después de mi jornada							

19. Mi profesión me ha permitido crecer en diferentes ámbitos							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. Siento que puedo manejar los asuntos emocionales con cautela							
22. Siento a los usuarios acusarme de alguno de sus problemas							

Anexo 3: Consentimiento Informado



Universidad
Norbert Wiener

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

FACTORES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA 2023

CONSENTIMIENTO

Firmando este consentimiento autorizo y acepto participar en la encuesta, de la misma forma la autora puede hacer uso de la información obtenida. Entiendo que formare parte de una investigación que pretende dar a conocer ciertos elementos del trabajo relacionados con el estrés, así mismo contribuir en la disminución de casos presente en enfermeros de quirófano ya que se dará a conocer cuáles son los factores desencadenantes.

Comprendo que tendré que desarrollar el cuestionario que está compuesta por 36 elementos de Factores Laborales y 22 elementos que miden Nivel de Estrés que tendrá una duración mínima de 30min.

Mi intervención es deliberada, me explicaron que no hay riesgos que puedan ocasionar daño, así como no existe costos, tengo la libertad de opinar y resolver mis dudas y desistir en colaborar si así lo quiero.

Tengo conocimiento que la información recaudada será manejado de forma discreta. Dicho resultado se usará como principio para investigaciones de mayor nivel. También puedo solicitar los resultados del estudio. Responsable Lic. Melendrez Diaz Maria Luz cel. 980947738.

Profesional de Enfermería

Responsable

Anexo 4: Tabla de Códigos

CODIGOS

	DATOS GENERALES	CODIGOS
I.	Sala en que labora	
	Cirugía	1
II.	Edad	
	23 - 32	1
	33 - 41	2
	42 - 50	3
	51 - 59	4
III.	Sexo	
	Femenino	1
	Masculino	2
IV.	Estado Civil	
	Soltera	1
	Casada	2
	Conviviente	3
	Divorciada	4
	Viuda	5
V.	Tiempo de servicio en la Institución	
	Menos de tres meses	1
	Menos de 1 año	2
	1 año a 3 años	3
	4 años a mas	4
VI.	Tiempo que labora en el servicio	
	Menos de tres meses	1
	Menos de un año	2
	1 año a 3 años	3
	4 años a mas	4
VII.	Cargo que desempeña	
	Enfermera jefa	1
	Enfermera asistencial	2
VIII.	Cuenta con especialidad	
	Si	1
	No	2
IX.	Situación laboral	
	Enfermera nombrada	1
	Enfermera contratada	2
X.	Trabaja en otra institución	
	Si	1
	No	2
XI.	Sufre de alguna enfermedad	
	Si	1
	No	2

Reporte de similitud TURNITIN

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	ateneo.unmsm.edu.pe Internet	2%
3	Submitted on 1687388813300 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-02-06 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-10-24 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-05-01 Submitted works	<1%