



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Factores laborales y su relación con el nivel de estrés en profesionales de
enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional
Arzobispo Loayza Lima, 2023

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

Presentado por:

Autora: Berti Berti, Genesis Del Carmen

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3524-0218>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

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

Lima – Perú

2024

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

Yo, Berti Berti, Genesis Del Carmen, 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 en profesionales de enfermería que laboran en el 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:14912:372829916, 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)
 Berti Berti, Genesis Del Carmen
 CE N° 003926202



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

Lima, 29 de Octubre de 2023

DEDICATORIA:

Mi presente trabajo va ofrecido primeramente a mi Padre Celestial que me guio y permitió que yo lo culminara; a mi madre Rosa Berti que a nivel espiritual me acompaña siempre y es mi fuerza. ¡A mi Padre porque a través de su ejemplo me enseñó que no y qué sí! Y por último me dedico este trabajo a mí, por tener la paciencia, motivación y ganas de aventurarme en esta especialidad, por asumir el reto y cumplirlo.

AGRADECIMIENTO:

A toda la plana docente de la Universidad Norbert Wiener por proporcionarme sus sapiencias en cada clase, al igual que contribuir con su granito de arena a ser mejor profesional, con ética y con compromiso. Gracias a mi asesor por ayudarme a completar mi trabajo, por ser mi guía. Gracias a las almas que constituyen parte de mi existencia, porque a través del ejemplo, me motivan a seguir trabajando en lo que quiero para mí.

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

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

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Vocal : Mg. Enriquez Mendoza, Ramiro

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	14
1.3.1.	Objetivo general	14
1.3.2.	Objetivos específicos	14
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	15
1.4.3.	Práctica	15
1.5.	Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1.	Temporal	16
1.5.2.	Espacial	16
1.5.3.	Recursos	16
2.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	Antecedentes	17
2.2.	Base Teórica	19
2.3.	Formulación de hipótesis	25
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método de la investigación	27
3.2.	Enfoque de la investigación	27
3.3.	Tipo de investigación	27
3.4.	Diseño de la investigación	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	28
3.6.	Variables y operacionalización	30
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1.	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos	33
3.7.3.	Validación	34

3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1. Cronograma de actividades	38
4.2. Presupuesto	39
5. REFERENCIAS	40
Anexos	52
Matriz de consistencia	53

Resumen

El mundo necesita de suficientes profesionales de enfermería que cubran la alta solicitud de pacientes que cada día se incrementa a pasos agigantados. Este escenario se vivió hace poco tiempo, con la pandemia SARS- Cov2. Los licenciados en enfermería están sometidos a diversos factores laborales, el más repetitivo es la sobrecarga laboral, una situación que a largo plazo se convierte en un estresor para dichos profesionales, ocasionando estrés laboral y perjudicando su desenvolvimiento profesional y la baja disposición de esmero hacia los pacientes. El actual estudio se titula: “Factores laborales y su relación con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023”. Su objetivo es: Analizar la relación entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023. Material y Método: Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Población y muestra fue de 36 enfermeros profesionales. Para recolectar los datos se utilizó encuestas y cuestionarios respectivamente. Además, Joana Fornes Vives ha validado los instrumentos mediante 36 preguntas en tres dimensiones: factores de presión exigencia, organización de relaciones humanas y factores ambientales. Además, se ha utilizado la Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) con 22 preguntas en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El programa estadístico informático SPSS versión 25.0 y el sistema del programa Microsoft Excel 365 MSO se utilizarán para calcular los resultados estadísticamente, utilizando tablas y gráficos.

Palabras claves: Factores laborales, nivel de estrés, profesionales de enfermería

Abstract

The world needs enough nursing professionals to cover the high demand of patients that is increasing by leaps and bounds every day. This scenario was experienced a short time ago, with the SARS-Cov2 pandemic. Nursing graduates are subjected to various work factors, the most repetitive of which is work overload, a situation that in the long term becomes a stressor for these professionals, causing work stress and impairing their professional performance and low willingness to care for patients. The current study is entitled: "Work factors and their relationship with the level of stress in nursing professionals working in the Surgical Center of the National Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2023". Its objective is: To analyze the relationship between work factors and the level of stress in nursing professionals working in the Surgical Center of the National Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2023. Method: Quantitative, descriptive correlational approach. Population and sample were 36 professional nurses. Surveys and questionnaires were used to collect data, respectively. In addition, Joana Fornes Vives validated the instruments by means of 36 questions in three dimensions: demanding pressure factors, organization of human relations and environmental factors. In addition, the Maslach Burnout Inventory Scale (MBI) was used with 22 questions in three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. The statistical software SPSS version 25.0 and the Microsoft Excel 365 MSO system will be used to calculate the results statistically, using tables and graphs.

Key words: Work factors, stress level, nursing professionals.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un acumulado de comportamientos fisiológicos que disponen al cuerpo a actuar en determinada situación. Ante una gran solicitud del entorno, el cuerpo procesa múltiples reacciones fisiológicas, así como psicológicas que lo estimulan a reaccionar en consecuencia a dicha demanda (1).

A nivel internacional la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), identifica los factores estresantes en un causante de segundo nivel de la problemática sanitaria en relación a las variables relacionadas con el trabajo. Los datos del Instituto Nacional de Estadística en territorio español demuestran que un porcentaje de 59 de profesional en la salud demuestran algún nivel d estrés el trabajo, mientras que los datos de la Fundación Europea muestran que el 28% de los enfermeros (as) tienen niveles altos de estrés laboral (2).

Un estudio realizado por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que hay 28 millones de enfermeras en todo el mundo, un aumento de 4,7 millones en comparación con el año anterior, no obstante, sigue habiendo 5,9 millones de personas deficitarias y, como consecuencia de los problemas laborales relacionados con el estrés, se ha producido un importante crecimiento del déficit en naciones como el sur de Asia, África, el Mediterráneo oriental y una parte significativa de América Latina (3).

A nivel de América, más del 80% de los enfermeros del continente experimentan estrés, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La lista se encuentra liderada por México con un porcentaje del 85%, seguido de Venezuela con un 84%, Ecuador con un

82%, Perú con un 80%, Colombia con un 75%, Brasil con un 70%, Argentina con un 65% y Bolivia con un 55%. Así que en consecuencia de factores laborales estresantes que sobrepasan tanto la salud física como mental del profesional en salud afectando su rendimiento y habilidades durante sus jornadas laborales (4).

A nivel latinoamericano, en Colombia, una investigación demostró que los sesenta y seis porcientos del profesional de enfermería tienen un grado considerable de estrés, dando como resultado principal factores laborales que generan esta circunstancia es el miedo a fracasar en sus funciones del cuidado, alcanzando el 34,6% en las enfermeras, también se examinó la operatividad de los nuevos equipos, que representó el 22,1% del estudio, las dificultades interrelacionales supusieron el 25,3% y la escasez de personas competentes para un servicio constituyó un importante factor de estrés, con el 19,7% (5).

En una línea similar, investigadores de Ecuador analizaron los elementos del trabajo que afectan a los niveles de estrés de las enfermeras del Hospital Básico de Esmeraldas IESS. dando como resultado que esos factores laborales estresantes son: insomnio, exceso laboral, agotamiento, insatisfacción laboral, déficit de espacio suficiente, y sus secuelas generaban mala alimentación, pérdida del cabello e insomnio (6).

A su vez, se evidenciaron investigaciones nacionales como el caso de Amayo en el año 2021, donde se descubrió que el 63,3% de las enfermeras experimentan niveles elevados de estrés, mientras que el 43,3% de estos niveles de estrés se deben a un nivel medio de afrontamiento donde se le da más enfoque al problema como dimensión prevalente (7).

Asimismo, en el año 2021, una investigación en la que participaron 50 enfermeras del Centro de Salud Alberto Barton del Callao arrojó resultados en las siguientes dimensiones: despersonalización, desgaste emocional y realización personal con 52%, 30% y 20% de estrés moderado, respectivamente. Dando como conclusión una alta cifra que aprecian un

ambiente de trabajo rígido y que no tienen oportunidades para generar experiencias y emociones con otros colegas (8).

Del mismo modo, en el 2018, según un estudio sobre la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales en el área del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, los egresados de enfermería que trabajaron en el Centro Quirúrgico mostraron niveles medios de estrés en tres dimensiones: fatiga emocional (65,2%), despersonalización (52,2%) y tener relaciones interpersonales (9).

En este sentido, para contribuir al bienestar psicológico de los profesionales de enfermería, es necesario minimizar aquellos factores de riesgo que pueden conducir a trastornos de salud mental como el estrés, la depresión y la ansiedad; a través de planes de estudio y/o programas para promover la resiliencia (10).

Por lo dicho anteriormente, el personal humano especializado para el Centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza no escapa de esta realidad, evidenciando así que los elementos de factor laboral como el exceso de trabajo, escasez de concesiones, ingratitud social y disconformidad que concurre en las características de los contratos con diferencias en la remuneración, se refleja en el estrés, estado emocional de dicho profesional. Todo ello, tiene como consecuencia sobrecargar al personal que labora de una mayor demanda de cirugías, exigiendo mayor presión y exigencias laborales, generando como consecuencia grados de estrés elevados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

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

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de presión exigencia con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de organización relaciones humanas con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores laborales en su dimensión factores ambientales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?

1.3. ¿Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de presión exigencia con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

- Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de organización relaciones humanas con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.
- Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión factores ambientales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Al revisar información bibliográfica con base y literatura del ámbito científico del área de las ciencias en sentido sanitario demuestran la concurrencia de escasos saberes referente a la problemática planteada en el presente trabajo. En el lugar donde se recolectaran los datos de investigación no se han realizado estudios algunos vinculados al tema, por lo tanto los efectos que se encuentren en esta investigación permitirán analizar, debatir, deliberar y favorecer a mejorar los conocimientos sobre los factores laborales que están relacionados al estrés en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico considerado actualmente problema de salud pública, cuyo resultados ayudarán a corregir dichos factores relacionados al estrés, logrando así la disminución del mismo.

Metodológica

Esta investigación y sus instrumentos permitirán recolectar la información necesaria para generar propuestas de mejora a la problemática expuesta. El estudio contribuirá a identificar qué factores de tipo laboral están relacionados directamente con factores estresantes en enfermeros (as), ayudando en sí a futuras generaciones que quieran realizar

investigaciones más avanzadas, en otros centros de salud, generando mayores, mejores y amplios resultados.

1.4.2. Práctica

Al grado de la experiencia, los efectos derivados del presente proyecto de investigación proporcionarán datos reales que servirán al departamento de gerencia de enfermería y a su jefatura en Centro Quirúrgico a tomar acciones de disminución de factores estresantes en su personal; y a su vez , crear procesos de mejora perenne, en busca de estrategias que ayuden a que dichos factores relacionados al estrés no afecten de forma considerable el perfeccionamiento de las capacidades y habilidades del profesional de la salud, manteniendo un buen desempeño en la unidad.

1.5. Delimitaciones de la investigación.

1.5.1. Temporal.

El presente trabajo se ejecutará durante los meses, enero a julio del año 2023, permitirá indagar sobre los factores laborales que influyen y su relación con el nivel de estrés que tiene el personal de enfermería.

1.5.2. Espacial.

El proyecto de investigación se efectuará en la ciudad de Lima, específicamente en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

1.5.3. Población o unidad de análisis.

Profesional de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico, del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Choi y col., (11) en el 2020, en Corea Del Sur, cuyo objetivo trató de “Evaluar el estrés laboral, el agotamiento por compasión y el desempeño de las enfermeras de emergencias”. Estudio transversal, cuantitativo y correlacional. Muestra de las 136 enfermeras que participaron. Método, un cuestionario sirvió de instrumento. Resultados, los hallazgos sobre el estrés laboral, el desempeño de la enfermería y el ejercicio de la enfermería demostraron una clara similitud entre el estrés laboral, la fatiga por compasión y el ejercicio de la enfermería. No proporcionó una comparación estadísticamente respaldada entre el rendimiento de enfermería y la fatiga por compasión. Conclusión, el estudio indicó que el estrés laboral del enfermero (a) de urgencias estaba relacionado con la fatiga por compasión severa y el bajo rendimiento de enfermería.

Vásquez y col., (12) en el 2020, en Ecuador cuyo objetivo trató de “Examinar los factores asociados al estrés experimentado por el enfermero(a) empleadas en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS”. Estudio, de investigación descriptiva. Muestra, mediante treinta enfermeras recién graduadas empleadas en emergencias del centro de salud. Método, se evidenció conforme a una tesis descriptiva y de campo. Resultados, los efectos secundarios más comunes del estrés son la debilidad, el insomnio, aumento de labores, la escasa satisfacción y escasez de espacios.

Dueñas (13) en el año 2020, en Ecuador, cuyo objetivo trató de “Establecer la relación entre el desempeño del personal médico del Hospital Natalia Huerta de Niemes y el estrés laboral”. Estudio, de investigación transversal, cuantitativa y correlacional. Muestra

de 76 enfermeras. Método, como método de recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios de elaboración propia verificados para el estudio. El resultado fue que el 65% tenía un rendimiento laboral regular y el 63% declaraba un grado medio de estrés. Las variables presentaban una relación estadísticamente significativa (correlación de Pearson = 0,841, $p < 0,01$).

Álvarez y col., (14) en el 2019, cuyo objetivo trató de “Examinar el nivel de satisfacción laboral y burnout entre las enfermeras españolas durante las recesiones económicas”. Estudio, de investigación analítica y descriptiva cuantitativa. Muestra de 1.346 enfermeras. Método, se recogieron datos por vía web en aplicativos tecnológicos utilizando el cuestionario de evaluación de burnout CUBO y el cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Como resultado, el 37,07% de las personas están en riesgo de desarrollar el SB y el 39,67% ya lo tienen. El grado de descontento laboral y burnout entre los profesionales de enfermería españoles es elevado.

Burgos y col., (15) en el 2018, en Venezuela, cuyo objetivo trató de “Determinar las variables laborales que influyen en la salud de los enfermeros de quirófano”. Estudio, diseño de estudio transversal, de campo, descriptivo y cuantitativo. Muestra, de quince enfermeras de una clínica de salud privada de Barquisimeto. Método, una encuesta en forma de cuestionario para la recolección de información. La mayoría de los profesionales de enfermería carece de conocimientos sobre la salud ocupacional y las variables que influyen en la salud de las enfermeras de quirófano.

A nivel nacional:

Morales (16) en el 2019, en Lima, cuyo objetivo trató de “Establecer el grado de estrés laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Huaycán”. Estudio, cuantitativo, de corte transversal y no experimental. Muestra 80 enfermeras del Hospital de Huaycán.

Método, el cuestionario Maslach Burnout Inventory de 22 ítems fue la herramienta empleada en el procedimiento de recogida de datos de la encuesta. Los resultados indicaron que el 42% de las enfermeras tenían poco estrés, el 6% estrés grave y el 52% estrés medio.

Calderón y col., (17) en el 2021, en Lima cuyo objetivo trató de “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”. Investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional. Población de 92 enfermeras del centro quirúrgico. Como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados muestran que los factores laborales representaron el 52,85% del total, mientras que las variables ambientales incluyeron temperatura insuficiente (67,10%), los factores de presión incluyeron un seguimiento excesivo de las tareas. y control (74,30%) y un ritmo de trabajo riguroso (54,30%). Conclusiones, los únicos elementos laborales que se correlacionan significativamente con los niveles de estrés de las enfermeras son la presión, la exigencia y el contenido del trabajo.

Barboza (18) en el 2019, en Lima, cuyo objetivo trató de “Determinar el nivel de estrés laboral y los factores laborales asociados en los profesionales de Enfermería”. Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert para obtener datos de una muestra de 45 enfermeras. Resultados, de las enfermeras encuestadas, el 77,8% refirió un nivel medio de estrés laboral, el 17,8% un nivel alto y el 4,4% un nivel bajo. Además, el 56% reportó un nivel medio de circunstancias laborales estresantes y el 44% un nivel alto. Posteriormente, se demostró que la mayoría de los enfermeros presentaban un grado medio de estrés laboral, siendo el cansancio el componente más impactado.

Chávez (19) en el 2023, en Lima cuyo objetivo trató de “Establecer la asociación entre las variables de riesgo psicosocial y el estrés laboral en empleados de una corporación

limeña de servicios múltiples”. Estudio, de investigación sustantiva, con diseño descriptivo y correlacional. Muestra estuvo establecida por 244 colaboradores con diferentes cargos. Método, se utilizaron el cuestionario de factores de riesgo. Los hallazgos indicaron que los participantes del estudio experimentaron un estrés laboral moderado y factores de riesgo psicosociales. Existe relación entre las variables de estudio y al ser la relación muy significativa ($p < .01$) y positiva. Se concluyó que una gran semejanza positiva entre las dimensiones de las variables de tesis sobre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial.

Becerra y col., (20) en el 2018, en Lima cuyo objetivo trató de “Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería”. Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. muestra de 38 profesionales de enfermería que respondieron un cuestionario. Resultados, el 31,58% de los individuos pensó que los elementos del trabajo eran regulares, el 31,58% pensó que eran excelentes y el 36,84% pensó que eran malos. Por otro lado, se encontró un valor significativo ($p = 0,000$) de 0,627 con base en la correlación de Spearman. Conclusiones, para los profesionales de enfermería las variables laborales y el estrés laboral se correlacionan positivamente.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Factores Laborales.

La profesión de enfermería es un trabajo que requiere especiales características o factores laborales dentro de su propio entorno debido a que en su día a día tiene interacción con pacientes, con personal de otras áreas y de distintas jerarquías, determinado tiempo para cumplir sus labores; además de pasar por momentos que pueden alterar su desempeño óptimo, como lo es el exceso de trabajo, falta de personal capacitado, entre otros (21).

En este sentido, Daza, expone que el ejercicio del profesional de enfermería debe poseer una estabilidad que sea indispensable en su desempeño, y actitudes que se ven reflejadas en la conducta profesional y en las responsabilidades asumidas, sin alterarse al momento de servir y cuidar la salud de los enfermos, que son propias de las funciones de enfermería. En tal sentido, los factores laborales son elementos que se vinculan entre sí para poder lograr un objetivo y están vinculados directamente con las condiciones que se desarrollan en un trabajo o función (22).

Pero los fenómenos basados en factores psicosociales, como la estructura de la organización, las interacciones entre personas y el entorno, y las variables que ejercen presión sobre los trabajadores, pueden alterar la salud del trabajador y causar síntomas clínicos causados por un nivel de stress. Esto se debe a que la complejidad de este campo requiere que los especialistas en enfermería del centro quirúrgico permanezcan en un estado constante de ritmo (23).

Dimensiones sobre los factores laborales en el servicio de Centro Quirúrgico.

Dimensión Presión y exigencia.

Se describe a las peculiaridades personales en el ejercicio profesional y que son propias del lugar en el que se labora. El generar presión o exigencia cambia de un individuo a otro, ya que los detalles de cada actividad y de lo que genera en los trabajadores de salud va en función de lo que le atrae o no realizar (24).

Entre estos estresores podemos encontrar:

Poco / demasiado trabajo

El personal podría estar en descontento por no realizar un trabajo fructífero o por el contrario tiene la sensación de no poder realizar todas las excesivas actividades asignadas, ambas situaciones pueden condicionar a estrés laboral (25).

Supervisión escasa / elevada

Ambos escenarios pueden desencadenar un estrés en el trabajador, por ejemplo, al sentirse controlado o supervisado genera un temor a cometer errores (26).

Escaza participación en la toma de decisiones

El trabajador se siente con menos motivación para el trabajo (27).

Carga mental de trabajo.

Es aquella energía de forma física y mental en que el personal trabajador utiliza al desarrollar sus actividades. Control sobre las tareas: Si las acciones asignadas se adecuan a sus conocimientos y/o habilidades, este podrá sentir que tiene cierto control, pero sucederá a la inversa si dicho trabajador denota que las actividades no son relacionadas a sus conocimientos. Por ejemplo, en una rotación de un trabajador, de un sitio laboral a otro, al no poder controlar la tarea, genera ciertos temores y no se atreve o arriesga a tomar decisiones. - Estimulación lenta y de forma monótona: Se describe a los estímulos que son captados por los sentidos y ponen en marcha el pensamiento de tipo crítico. Aquí entra a la rutina y el trabajo de forma automatizada, donde la creatividad se pierde, así como la forma de pensar de forma autónoma e independiente (28).

Dimensión Factores Ambientales.

Son características del exterior, puede crear en la función de la ocupación laboral impaciencia, como la falta de concentración y serenidad, generando un nivel de estrés en el

personal. Entre ellos tenemos: infraestructuras ambientales impropias, déficit en los espacios, ruidos, poca iluminación, exposición a sustancias de tipo biológico, pocos recursos e insumos, exposición a radiaciones, riesgo en el mismo personal y perjuicios evidentes y no evidentes y la falta de insumos de bioseguridad (29).

Por ende, el factor que generan los peligros biológicos puede generar más estrés en este tipo de profesional, perturbando el desenvolvimiento y su bienestar espiritual. Por otro lado, cualquier profesional que pertenezca al sector salud, está constantemente expuesto a diferentes elementos biológicos que son altamente contaminantes y peligrosas, tal como la sangre, la orina, lesiones que puedan estar infectadas o contaminadas, lo cual ocasionan una constante intranquilidad por el peligro que todo eso puede generar. Asimismo, la temperatura y el peso que el profesional debe estar sometido según diferentes tipos de cirugía también puede generar fatiga. Los expertos que han de trabajar en el quirófano por varios períodos con implementos como: mandiles, guantes de protección hechos con plomo pueden estar condicionados a cargar con peso definido. Estos agentes solicitan doble adecuación, tanto física como espiritual/mental (30).

Dimensión Organización - Relaciones Humana (RR-HH)

La organización y relaciones humanas son componentes inmediatos de individuos que ejercen sus labores en centros sanitarios e incluyen sus ocupaciones e indicadores que, al no efectuar los objetivos, sufre un ambiente negativo generando una clase de estrés en el trabajo que origina de tipo físico, social y mental. Asimismo, entre estos tenemos la incapacidad, la poca eficiencia, malas relaciones interpersonales, conflictos de roles en relación paciente – enfermera, se denota disminuida la productividad debido a una inadecuada organización del empleador y como resultado se termina produciendo una situación laboral inestable (31).

Efectos de factores laborales en los cuidados del enfermero

Debido a las tensiones asociadas a estos problemas laborales, los miembros del personal de enfermería pueden sufrir inestabilidad física y psicológica; repercutiendo en el usuario y su ambiente, como consecuencia, no se brindan los cuidados especializados y de manera holística, al igual que no se puede brindar un cuidado humanizado óptimo (32).

El enfermero licenciado es el responsable de ofrecer los cuidados de tipo humanizados de forma eficaz y eficiente, unos trabajos de indagación indican que la eficacia de atención brindada es incompleta debido a factores como la sobre exigencia laboral, la carencia del personal humano, dificultades en la comunicación enfermero-paciente al igual que a nivel interpersonal, ambiental. La conglomeración de todos estos indicadores representó daños tanto físicos como psicológicos en el enfermero generando consecuencias en el esmero hacia el paciente, en su desempeño dentro de la institución laboral y en el entorno familiar o social del profesional (33).

Factores laborales en la satisfacción al usuario.

Ley del trabajo enfermero.

La Ley del Trabajo de Enfermería No 27669 establece capítulos que describen nuestras responsabilidades. El personal de enfermería, junto con otros profesionales, forma parte del equipo de salud, tal como lo define esta legislación, que establece derechos, obligaciones y otras normas tanto en instituciones públicas como privadas, cada integrante del equipo de enfermería cumple sus funciones específicas para que en conjunto se logre el objetivo principal que es el bienestar del paciente (34).

Estabilidad laboral del enfermero.

Los profesionales de enfermería hasta los momentos ejercen bajo los distintos tipos de convenio en los centros de salud, bien sea de índole público y privado; existen contratos para el personal de tercero y contratos administrativos de servicios, estos necesariamente no están obligados a renovarse, como resultado esto puede influir de forma indirecta en una alteración al bienestar laboral del profesional en enfermería aunado al aumento del abuso de trabajo (35).

Remuneración del profesional enfermero.

La remuneración o el sueldo del profesional de salud, concretamente en enfermería se modifica dependiendo si la entidad es pública y/o privada, esto también es considerado un elemento relacionado con el trabajo que afecta al nivel de estrés del profesional; según diversos autores, un personal mejor asalariado, incrementa su rendimiento y desempeño en el área. Sintiendo con mayor motivación para cumplir con sus funciones y dando una calidad de atención al paciente que será el más beneficiado (36).

Artículo 17- De la Jornada Laboral.

El jornal diario legal de los enfermeros es la siguiente: con un estimado de 36 horas a la semana y 150 horas al mes, incluidos los turnos de día y de noche, según el régimen profesional que aplique. El trabajar 12 horas al día podría influir en el desempeño del enfermero, como consecuencia a la solicitud de pacientes, falta de personal, generando que termine su jornada del día fatigado/cansado (37).

Teoría de enfermería relacionado a los factores laborales.

Hildegar Peplau destaca la interacción enfermera-paciente como un proceso interpersonal importante y curativo. De modo que tanto las enfermeras como los pacientes puedan avanzar en la mayor medida posible, el objetivo de los cuatro procesos que describe,

orientación, identificación, explotación y resolución, es ayudar al paciente y al grupo en su conjunto a alcanzar la salud (38).

Esta teoría es vital para los profesionales de enfermería debido a las condiciones laborales que enfrentan estas personas, pueden influir de forma positiva o negativamente al momento de recibir a un paciente en Centro Quirúrgico afectando en mayor o menor medida el desenvolvimiento adecuado del enfermero al momento de su interacción (39).

Asimismo, el modelo planteado por Dorothea Orem es comparable. Centro Quirúrgico es un área donde el paciente será primero, todas las acciones que ejecuta el titulado de enfermería en dicha área está basado en un cuidado personalizado que varía según los procedimientos y condiciones de cada paciente, entre las variables del lugar de trabajo que repercuten en la elaboración de procedimientos o protocolos sobre el terreno, resultan en la recuperación y restitución del paciente, impiden que el autocuidado se alcance como objetivo, alteran el estado emocional de la enfermera y ponen de relieve la teoría del déficit de autocuidado se incluyen la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal en el servicio y las relaciones interpersonales inadecuadas o insuficientes (40).

2.2.2. Segunda variable: Nivel de estrés

El estrés, según la Organización Internacional del Trabajo, es la reacción corporal o psicológica provocada por un desequilibrio entre las demandas percibidas por una persona y sus recursos y capacidad para satisfacerlas. La forma en que el estrés laboral se determina puede estar sujeto a la forma en que se organiza el trabajo, como se diseña y las relaciones laborales, y da lugar cuando los requerimientos del trabajador sobrepasan o no son lo que corresponde a las capacidades, los recursos o necesidad que el trabajador tenga; también puede desarrollarse cuando las habilidades que posee el trabajador o de un grupo de trabajadores no coinciden con las expectativas que puede tener una empresa (41).

Dimensiones del nivel de estrés

Agotamiento emocional

Algunos lo describen como un procedimiento en el que una persona se siente agotada e incapaz de seguir porque las demandas emocionales de los demás la sobrecargan y abruman., se puede resumir en la eliminación consecutiva de energía y deterioro físico que se puede evidenciar como: agotamiento al momento de concluir la jornada, manifestándose en fatiga por las mañanas al dirigirse al trabajo, trabajar con sus compañeros supone un esfuerzo, teniendo sensación de estar “estancado”, frustrado por su trabajo, inclusive (42).

Despersonalización

Radica en el progreso de cualidades y emociones negativas, contestaciones apáticas e corrientes hacia las demás personas, se expresan o evidencian al tratar como objetos impersonales a los compañeros de trabajo, volverse insensible con las personas al momento de ejercer la profesión, falta de empatía hacia los demás compañeros y/o pacientes generando ausencia de sentimientos en el trabajo, afectando así la relación enfermero- paciente, enfermero-entorno y enfermero- enfermero del servicio de Centro Quirúrgico (43).

Realización Personal

En el ámbito sapiente, orgánico y emocional se describe a empatizar con los demás compañeros laborales, influir positivamente en el trabajo creando un entorno de tranquilidad, estar con suficiente estímulo después de realizar su trabajo con sus compañeros, obtener metas u objetivos gratas en su profesión, metas alcanzadas con eficacia y eficiencia enfocados al paciente y familia, a pesar del agotamiento emocional del enfermero del Centro Quirúrgico, logra resolver los problemas alcanzando la satisfacción y recuperación del paciente convirtiéndose en la mejor recompensa que se puede brindar al prójimo (44).

Estrés Laboral

Es estrés laboral es conceptualizado por la OMS como la actitud de una persona ante unas expectativas y responsabilidades en el trabajo que están en consonancia con su grado de conocimientos y capacidad, y que pueden poner en tentativa su tolerancia para hacerle frente a la situación. En el mundo, la gran colectividad de la población adulta trabajadora se ve afectada por situaciones de tensión que se presentan en sus ambientes laborales. En cuanto a las estadísticas en Perú, siete de cada diez trabajadores sobrellevan estrés contraído por la sobrecarga laboral de sus empleos, no tener tareas concretas, exigencias o exceso de presión y por último son maltratados por sus superiores (45).

Tipos de estrés laboral

Según cada trabajador, su personalidad y otros rasgos personales que lo identifiquen; mostrará la respuesta ante un entorno de estrés, el cual va a variar para cada individuo. El estrés laboral tiene dos tipos: Tensión periódica: El estrés de tipo corriente es el que pasa rápidamente y, en cuanto se trata o se resuelve, desaparecen todos los síntomas; un modelo sería el que se presenta cuando amonestan o sancionan a un trabajador por algún incumplimiento en sus funciones. El Crónico: Puede aparecer cuando el individuo se halla sometido a los sucesivos escenarios: Entorno profesional impropio. Exceso de trabajo. Variación del ritmo orgánico. Compromisos y disposiciones importantes. El estrés crónico está en varios períodos o repetidamente y se desarrolla un trabajador estar subordinado a un ente estresor de carácter recurrente, ocasionado que surjan sintomatologías de estrés cada vez que el contexto se manifiesta y mientras la persona no enfrente esa reclamación el estrés no disipará (46).

Estrés en los profesionales sanitarios.

Los resultados del estrés en las carreras de salud indiscutiblemente preocupantes y visibles por la repetida exhibición de sus funciones y el factor vocación de servicio. El vínculo que tiene un profesional con su paciente no es algo sencillo; además, demanda diversas capacidades, destrezas, herramientas y cualidades por parte del profesional. Conjuntamente, ese personal tiene que instaurar el distanciamiento terapéutico necesario hacia el paciente sin perder la empatía y responsabilidad. Una fuente importante de estrés en este tipo de carreras, es la necesidad constante de actualizar sus conocimientos y a su vez implica la actualización en las nuevas tecnologías (47).

Estrés en el enfermero.

El estrés laboral en enfermería está ligado al trabajo; esto se debe a que el personal de enfermería involucra el mayor tiempo en actividades netamente de su profesión, jornadas nocturnas, adaptarse a un entorno que no es su hogar, interactuar y convivir con nuevos individuos, presiones por parte de sus superiores, falta de personal capacitado y el traslado desde su residencia hacia el lugar de trabajo, entre otras. Como consecuencia, el estrés perturba principalmente su fortaleza en el ámbito corporal, psíquico y social, del mismo modo el desenvolvimiento laboral (48).

Se ha considerado que los hospitales públicos como privados son intrínsecamente estresantes, debido a que involucra estar en relación con situaciones dolorosas y en ocasiones con la muerte. Además, la competencia profesional, obligaciones de trabajo y rigideces a lo que es sometido enfermero generan que su mecanismo se desequilibre, induciendo un descontrol en sus emociones y posterior a eso, causa enfermedades psicosomáticas. En la última década la sociedad se ha iniciado el prestar la debida vigilancia a la influencia del

estrés en la salud global, la percusión económica y el desenvolvimiento de los diversos sectores (49).

Teorías del estrés

Hans Selye, fue un investigador (conocido como el Patriarca del Estrés) en la década de los años 30, evidenció que los profesionales de enfermería que atendían a distintas patologías, exhibían signos y síntomas de debilidad, desequilibrios alimenticios, este denominó el “Síndrome de estar enfermo” (55). Para distintos creadores el estrés lo definen como cambios desarrollados por el organismo ante contextos extremos, denominándolo como “la enfermedad del siglo” (50).

El estrés laboral en Centro Quirúrgico.

El trabajo del enfermero quirúrgico es otro de los grandes roles que enfermería que demanda grandes sumas de estrés en el día a día. Los profesionales de Centro Quirúrgico efectúan la función de estar en el acompañamiento del paciente en las tres fases que lleva un procedimiento quirúrgico (fase preoperatoria, intraoperatoria y postoperatoria). Internamente en quirófano, se puede distinguir los tres roles que desempeña de forma concreta el personal de enfermería: enfermera circulante, enfermera circulante de anestesia y enfermera instrumentista. Independientemente del rol que cada una cumpla, también tienen funciones en común, como mantener el quirófano listo, verificar el funcionamiento correcto de los equipos biomédicos, mantener las medidas de bioseguridad, resguardar la integridad del paciente. El estrés laboral en Centro Quirúrgico produce una inestabilidad entre las funciones que demanda el ejercicio profesional y capacidad del trabajador efectuarlas (51).

Factores Desencadenantes de Estrés en la Enfermera Quirúrgica.

Entre los factores que más afectan a las enfermeras en el área quirúrgica, independientemente de la función que desempeñan en este son: largas horas en una intervención, dificultad durante la cirugía, manifestaciones de complicaciones durante el procedimiento, estado del paciente, trato recibido por el resto del equipo quirúrgico (52).

Manifestaciones del Estrés en el Personal de Enfermería

El estado de salud del personal de enfermería es fundamental para desarrollar con eficiencia sus actividades, si esto fuese lo contrario y el personal manifestará un nivel de estrés, el enfermero generará una serie de manifestaciones clínicas físicas y mentales, entre ellas tenemos la hipertensión arterial, ansiedad, depresión, desarreglo alimenticio, cambios del patrón sueño, entre otros. Por otra parte, el bienestar biopsicosocial del enfermero es perjudicado en su trabajo (53).

Rendimiento laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

El profesional del Centro Quirúrgico presenta un nivel de estrés considerable debido a factores relacionados con el trabajo, influyen negativamente en su desempeño, afectando la seguridad del paciente, brindando cuidados deshumanizados, desmotivación durante su jornada laboral y corren el riesgo de cometer algún acto de negligencia, imprudencia o inobservancia, teniendo como consecuencia sanciones administrativas o penales para el profesional (54).

Rol de la enfermera sobre el tema

El papel de enfermería en relación con los factores laborales y el estrés, puede disminuir mayor o en menor medida la calidad de sus atenciones, perjudicando así al usuario.

A su vez, es importante que además de la inteligencia y destreza, la enfermera también cuente con la capacidad de entendimiento sobre cómo manejar el estrés y pueda percibir el nivel de estrés que está siendo sometida, que en diversas ocasiones puede motivar una deficiencia o disminución de la calidad de sus labores. También otros profesionales, Colegio de Enfermeras, y todo aquel profesional de enfermería que pueda impartir sus conocimientos a otros colegas específicamente en el Centro Quirúrgico, sobre cómo controlar mejor los factores que contribuyen al estrés y a su vez dar herramientas al servicio para poder hacer una retroalimentación y mejorar la atención en las distintas fases operatorias como lo son: el preoperatorio, intraoperatorio y postoperatorio. Haciendo valer el rol docente que toda enfermera tiene (55).

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.2. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

H0: No hay relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

2.5.3. Hipótesis específicos

H1: Existe relación significativa de los factores laborales en su dimensión factores de presión exigencia con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

H2: Existe relación significativa de los factores laborales en su dimensión factores de organización relaciones humanas con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

H3: Existe relación significativa de los factores laborales en su dimensión factores ambientales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación emplea un enfoque inductivo- deductivo, fase del procedimiento científico fundado en procesos medibles de la hipótesis, argumento congruente, alcanzando a ideas específicas tanto para el nivel de estrés y los factores laborales, donde se revisa, rechaza o se acepta (56).

3.2. Enfoque de la investigación

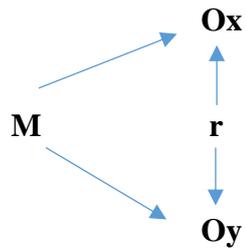
De tipo cuantitativa, como la investigación utiliza este método o enfoque, podemos reunir datos numéricos y cuantificar estadísticamente los resultados de las variables de estudio para determinar si la hipótesis es cierta o no. El nivel del estudio es descriptivo-correlacional, ya que describe, reúne, computa, evalúa y examina datos de encuestas con el objetivo de determinar la asociación entre la variable factores laborales y la variable nivel de estrés en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico (57).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es descriptivo, correlacional, transversal, observacional (58).

3.4. Diseño de la investigación.

Es de tipo no experimental, observándose los fenómenos en la forma natural, posteriormente ser examinados; es corte transversal debido a que recoge los datos durante el año 2023 sobre las variables en estudio (59).



Dónde:

M= La muestra

O= Objeto del estudio

Ox= Factores Laborales

Oy= Nivel de estrés

R= Relación con las variables

3.5. Población, muestra y muestreo.

El estudio actual examina a 36 enfermeros licenciados que trabajan en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en 2023 como población de estudio.

Muestra:

El muestreo no probabilístico, que es un subconjunto de personas de una población explícita, se utilizará con toda la población, que está formada por los 36 profesionales de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza.

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N= 36 Licenciados en enfermería

Nivel de estrés $Z^2 = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

Error muestral $E^2 = 0.05$

Proporción a favor $p =$ Proporción esperada (en este caso $5\%=0.05$)

Proporción en contra $q = 0.5$

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 36}{0.05^2 \times (36- 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{34.5774}{1.0479}$$

$$n = 32.99685$$

3.6. Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

- Licenciados en Enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico y deseen participar.
- Licenciados que se hallen trabajando durante más de seis meses en el servicio de Centro Quirúrgico.
- Profesionales que quieran participar más no firmar ningún documento.

Criterios de exclusión:

- Licenciados en enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico y no desean participar.
- Profesionales que estén en licencia o permiso.
- Profesionales que estén de vacaciones.
- Personal profesional cuya antigüedad laboral sea menor a 6 meses.

3.6. Variables y operacionalización.

Primera variable: Factores laborales

Segunda Variable: Nivel de estrés

3.6.1. Variables de estudio

3.6.2. Tabla 1. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1: Factores Laborales	Un grupo de componentes relacionados con el entorno y el rendimiento laboral se denomina factores laborales. Los cambios en estos factores pueden causar daños físicos y psicológicos a los trabajadores sanitarios, lo que a su vez puede repercutir en los pacientes al hacer que reciban una atención no adecuada.	Los factores laborales son un conjunto de factores que están relacionados con el entorno laboral y el rendimiento laboral. Los niveles de estrés de los enfermeros se ven afectados por los cambios en estos elementos, lo que a su vez afecta a los pacientes. Para evaluar este nivel de estrés, se utilizará el cuestionario Work Response y clasificar los resultados como desfavorables, moderadamente favorables o extremadamente favorables.	Factores de presión exigencia Factores de organización relaciones humanas factores ambientales	Deficiencias en la dotación de personal de enfermería. Dispensar tratamiento a varios pacientes. Llegar a un consenso. Incumplimiento de los requisitos de acceso al servicio. Reducción de la interacción enfermera-paciente como consecuencia del estrés laboral. Tome notas detalladas en cuanto pueda. Tipo y unidad de servicio. Los empleados están sometidos a riesgos físicos. Ruido ambiental relacionado con el equipo.	Nominal	Factores laborales poco estresante del 0 a 12 puntos Factores laborales medianamente estresante de 13 a 24 puntos Factores laborales altamente estresante de 25 a 36 puntos
V2: Nivel de estrés	Se describe como el grado de imprevisibilidad que una persona percibe entre las expectativas y su capacidad para cumplirlas; se caracteriza por tres resultados principales, que incluyen la despersonalización y el cansancio.	Cuando la demanda supera la capacidad, una enfermera del servicio quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza puede experimentar la reacción del organismo ante cualquier situación de estrés. Esta presión puede ser física, mental o emocional. Para determinar si tiene un nivel de estrés alto, medio o bajo, utilice el inventario de agotamiento de Maslach.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización Personal	Desgaste vehemente por atender las necesidades de los demás. Sensación de vacío al final de la jornada laboral. Cansancio al realizar el trabajo diario. Influencia positivamente a través del trabajo. Endurecimiento emocional. Fatiga en las relaciones entre enfermeras y pacientes. ambiente cordial con los pacientes. Haber tenido un contacto estrecho con el paciente y sentirse estimulado.	Nominal	Nivel de estrés bajo de 1 a 7 puntos Nivel de estrés medio de 8 a 15 Nivel de estrés alto de 16 a 22 puntos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica.

Para obtener los datos necesarios, utilizaremos una encuesta dicotómica para determinar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en nuestra población de estudio, que se encuentra en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima.

Se utilizarán dos instrumentos para la recolección de información con dos cuestionarios “Respuestas emocionales al estrés laboral” para la primera variable y como segunda variable el cuestionario “Maslach Burnout Inventory”.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos son acomodados por Joana Fornes Vives, establecidos con cada variable a calcular y se usara la confiabilidad a través del coeficiente del alfa de Cronbach a cada dimensión como se puede evidenciar en los cuadros N° 2 y 3.

Tabla 2

Formato del instrumento para la variable factores laborales

Instrumento	Se ejecutará el cuestionario concerniente a la variable factores laborales “Respuesta emocional al estrés laboral”
Aplicación:	En Licenciados de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
Autor:	Meléndez M. (60).
Año:	2023.

Tipo de aplicación:	Agrupado.
Duración:	15 minutos.
Objetivo:	Analizar la relación entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.
Descripción:	<p>El instrumento por realizar es estructurado de 3 categorías generadoras del estrés laboral, conformado en 12 ítems por dimensión y con indicadores que suma un total de 36 ítems, además se empleó la confiabilidad a través del coeficiente del alfa de Cronbach en donde poseemos:</p> <p>Factor concerniente con la Presión – Exigencia</p> <p>Poco favorables: (12 - 19 pts)</p> <p>Medianamente favorable: (20 - 26pts)</p> <p>Altamente favorable: (27 - 36pts)</p> <p>Factor Organización – Relaciones Humanas</p> <p>Poco favorable: (12 - 18pts)</p> <p>Medianamente favorable: (21 - 26pts)</p> <p>Altamente favorable: (27 - 36pts)</p> <p>Factores ambientales</p> <p>Poco favorable: (12 - 17pts)</p> <p>Medianamente favorable: (18 - 25pts)</p> <p>Altamente favorable: (26 - 36pts)</p> <p>El juicio del encuestado debe usarse para rellenar cada columna con una x</p>

	<p>(equis), de modo que los ítems se entiendan de la siguiente manera: Es un poco estresante (1), algo estresante (2) y extremadamente estresante (3), y al final sale el total. Después de resumir los datos estadísticos, se determinarán los resultados, se relacionarán cada uno de los resultados con la segunda variable y se construirán los resultados utilizando el programa SPSS V 26.</p>
--	--

Tabla 3

Formato del instrumento para variable nivel de estrés

Instrumento	Se manejará el cuestionario concerniente a la variable nivel de estrés “Maslach Burnout Inventory – MBI”
Aplicación:	En Licenciados en enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
Autor:	Meléndez M. (60).
Año:	2023
Tipo de aplicación:	Grupal
Duración:	15 minutos

Objetivo:	<p>Analizar la relación entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.</p>
Descripción:	<p>El instrumento a aplicar fue creado con correlación al nivel de estrés, valúa el estrés en el profesional de enfermería, a su vez, está integrado con 3 dimensiones y está desarrollado por indicadores para un cálculo de 22 ítems de los cuales son:</p> <p>Agotamiento emocional Bajo: (0 - 7p) Medio: (8 - 16p) Alto: (17 - 54p)</p> <p>Despersonalización Bajo: (0 - 2p) Medio: (3 - 8p) Alto: (9 - 30p)</p> <p>Realización personal Bajo: (0 - 37p) Medio: (38 - 44p) Alto: (45 - 48p).</p> <p>Todos parten del supuesto de que pondrán el razonamiento del encuestado en las columnas señaladas con una X (x), desarrollándolo de forma secuencial: Nunca(0), Una vez al mes o menos(1), Varias veces al año o menos(2), Una vez a la semana(3), Varias veces a la semana (5) y Todos los días (6); luego se suma el total, obteniéndose un nivel de estrés que oscila entre 0 y 50 Bajo, 51 y 63 Medio y 64 y 132 Alto, respectivamente. La información ya ha sido recopilada y se procesará utilizando el programa SPSS V 26 para generar el cálculo final, relacionarlo y representarlo utilizando.</p>

3.7.3. Validez del cuestionario factores laborales

La validez y demostración resulta cuando el formulario del instrumento califica el objeto a cuantificar constante la variable que se quiere evaluar, valorar. Este estudio, el contexto, certeza de las herramientas, así como de los instrumentos (60).

3.7.4. Validez del cuestionario nivel de estrés

En variable la eficacia del contenido del cuestionario “Maslach Burnout Inventory – MBI”, fue aprobado, lo cual obtuvo un valor de p es 0.656 bajo una probabilidad de 0.001 (60).

3.7.5. Confiabilidad del cuestionario Factores laborales

Se utilizó la técnica alfa de Cronbach y el instrumento con soporte de Spss-24 para calcular el número de confiabilidad de la prueba ecuánime de conocimientos. La seguridad del cuestionario Factores Laborales fue de 0,884. significa que el dispositivo es altamente aplicable (60).

3.7.6. Confiabilidad del cuestionario Nivel de estrés

Para calcular el coeficiente de confiabilidad de la prueba de conocimientos, se utilizó el procedimiento alfa de Cronbach y el instrumento con sustento del Spss-24; el cuestionario Factores Laborales alcanzó un coeficiente de confiabilidad de 0,884. Indica que el dispositivo tiene un alto nivel de confiabilidad (60).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos estadísticos y su procesamiento, se utilizarán Microsoft Office Excel y el programa de estadística informática IBM SPSS versión 26.0 para obtener los resultados de varias tablas con una distribución de tipo porcentual y numérica.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación considera la carta de la comisión de ética, con normativa del reglamento de la Universidad Privada Norbert Wiener. Así mismo, tendrá en cuenta los principios éticos mediante los instrumentos ejecutando con la aprobación informada a los profesionales de enfermería dispuestos, advirtiéndoles sobre los riesgos y beneficios de dicho estudio, además que es de forma voluntaria (61).

Principio de autonomía

Los profesionales que participan de dicho estudio, dan su asistencia y voluntad propia, determinando los sucesos; respetando su disposición y cumpliendo al aspecto.

Principio de beneficencia

Con cada profesional que participa en este estudio, se le informará acerca de los resultados del trabajo por consiguiente se impulsará a fomentar la mejoría de la salubridad y restituir las condiciones de salud en los licenciados que trabajan en el Centro Quirúrgico.

Principio de no maleficencia

A los partícipes se les participará que dicho estudio no es de riesgo o peligro.

Principio de justicia

En su totalidad los profesionales serán abordados y tratados con la debida educación, ecuanimidad y respeto, sin ningún acto de distinción alguna.

CAPITULO IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																											
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio-Julio							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Determinación del título.				X																								
Planteamiento del problema, enunciación del problema, objetivos generales y específicos, justificación del estudio y delimitaciones					X																							
El marco teórico debe elaborarse incluyendo antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas e hipótesis.										X																		
El método, el enfoque, el tipo de investigación, el diseño, la población y la muestra son parte de la metodología de investigación. El cuadro de operación, la técnica de recopilación de datos, el plan de proceso y la observación de datos, así como los factores bioéticos, son variables.														X														
Cronograma de actividades y presupuesto.																X												
Creación de las referencias usadas para el estudio: revisiones bibliográficas, anexos, tabla con matriz de consistencia.																		X										
Aprobación del trabajo de investigación.																								X				
Sustentación del estudio.																										X		

4.2 Presupuesto

ITEM	MATERIAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Lapicero	10	2.50	25.00
2	Folder manila	05	1.00	5.00
3	Papel A4	01	10.00	10.00
4	Tinta de impresora	04 colores	40.00	160.00
5	Engrapadora	01	6.00	6.00
6	Paquete de Grapas	01	3.00	3.00
Subtotal		209.00		
ITEM	LOGÍSTICA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Transporte	10	15.00	150.00
2	Llamada	10	5.00	50.00
3	Internet	04	120.00	480.00
4	Asesoría	01	250.00	250.00
5	Fotocopias	20	0.10	2.00
6	Impresión	50	1.50	75.00
7	Empastados	03	20.00	60.00
8	Anillados	01	5.00	5.00
9	Refrigerios	30	2.00	60.00
10	Gastos administrativo			800.00
Subtotal		1,932.00		
Total		2,141.00		

4. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo [Internet]. Naciones Unidas: OMS; 2019. [citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, 2016. [citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
3. Organización Mundial de la Salud. Enfermería. [citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
4. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Salud mental. [citado 15 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
5. Abril J, Ánchala A. Factores de riesgo psicosocial relacionados con el síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Revisión sistemática exploratoria. [Internet]. 2024; Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5241>
6. Anchundia E, Montes A, Rodríguez A. Salud mental comunitaria en el contexto ecuatoriano: Un estudio de revisión. tejedora [Internet]. 2022; 5(10):100-15. Disponible en: <https://publicacionescd.uileam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/319>
7. Amayo D. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público. [Tesis de posgrado] Perú: Universidad de Lima, 2021. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo_Estr%C3%A9s_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y
8. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021; 1 (2): 46-53. Disponible

en:<https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

9. Ramírez V, Saavedra L. Nivel de estrés y relaciones interpersonales en las licenciadas de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital nacional Arzobispo Loayza. Lima. 2018. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2018. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3291>

10. De la Cruz Machay K. Resiliencia en estudiantes de pregrado de enfermería: una revisión sistemática. Investig. innov. [Internet]. 2024; 4 (1): 91-104. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1883>

11. Choi E, Bae S. Desempeño de enfermería, fatiga por compasión y estrés laboral en enfermeras de salas de emergencia. Revista de salud muscular y articular [Internet]. 2020;27 (1):41–9. Disponible en: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.1.41>

12. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud. [Internet]. 2020; 2(2): 2665-0150. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

13. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Internet]. 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>

14. Álvarez L, Pilar V, Gómez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Metas de Enfermería. [Internet]. 2019; 22 (4). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>

15. Burgos J, Mendoza J, Valles Y, Giménez M. Factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en el quirófano. Salud, Arte y Cuidado [Internet]. 2019;11 (1): 15-20. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/2066>

16. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán Lima-2019. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3112?locale-attribute=en>
17. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centros quirúrgicos. Rev. Enfermer Cubano [Internet]. 2021; 37 (4): e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es.
18. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>
19. Chávez J. Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de Servicios Múltiples de Lima. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego, 2023. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10268>
20. Becerra B, Caruajulca N, Sánchez N. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2023. Disponible en: <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/690>
21. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Enferm. univ [Internet]. 2019; 16 (2): 138-148. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>.
22. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene. [Internet]. 2019; 13(3): 13310. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es.

23. Sanchez M. Revisión crítica: riesgos psicosociales de las enfermeras en centro quirúrgico. 2020. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2023. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2756>
24. Fuentes D, Guambo M. Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el Área Clínico Quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA N°1 Quito, octubre 2019-marzo 2020. [Tesis de posgrado]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo, 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8045>
25. Vega E. Revisión crítica: actitud de las enfermeras del centro quirúrgico frente a la muerte en pacientes que ingresan a sala de operaciones. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2023. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5701>
26. Veliz A, Dörner A, Soto A, Reyes J, Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur [Internet]. 2018; 16 (2): 259-266. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009&lng=es.
27. Espinoza M, Luengo L, Sanhueza O. Actitudes en profesionales de enfermería chilenos hacia el cuidado al final de la vida. Análisis multivariado. Aquichan [Internet]. 2016; 16(4): 430-446. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v16n4/1657-5997-aqui-16-04-00430.pdf>
28. Mesa N. Influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en la Ansiedad y el Estrés Laboral de Enfermería. Ene Gris. [Internet]. 2018; 13(3): 1-26. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
29. Cabello I, Echavez J, Serrano M, Fraile D, Antonia M, Roque F. Impacto de los brotes de epidemia viral en la salud mental de los trabajadores de la salud: una revisión sistemática

- rápida [Internet]. 2020; Disponible en: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.04.02.20048892v1.article-info>
30. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista Neuropsiquiatria [Internet]. 2020; 83(1):51-56. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
31. Ortiz R., Beltrán B. Habilidades clínicas, inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos pasantes de servicio social. Investigación en Educación Médica [Internet]. 2019; 8 (29): 76-84. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v8n29/2007-5057-iem-8-29-76.pdf>
32. Sarabia C, Suárez S, Menéndez E, Sarabia A, Pérez V. Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento: una intervención en enfermeras geriátricas. Applied Nursing Research [Internet]. 2017;35 (3): 94-98. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S089718971630101X?via%3Dihub>
33. Díaz M, Alcántara R, Aguilar D, Puertas E, Cano M. Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: una revisión integrativa de la literatura. Enferm. glob. [Internet]. 2020; 19 (58): 640-672. Disponible en: <https://dx.doi.org/eglobal.392321>.
34. Silva T, Freitas F, Hiromi M, Albuquerque T. Identidad profesional del enfermero: una revisión de literatura. Enferm. glob. [Internet]. 2019; 18(54): 563-600. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.324291>.
35. Henríquez S, Cerda A, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2022; 38 (3): e1719. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018&lng=es.

36. Perca L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investig. innov.* [Internet]. 2023;3 (3): 87-98. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1849>
37. Casanovas B. Gestión Enfermera de la Demanda. Revisión de la literatura. [Internet]. 2019. Disponible en: <https://repositori.uic.es/handle/20.500.12328/1265>
38. Yahya Y, Irna Nursanti. philosophies teori keperawatan hildegard e. peplau. aisha [Internet]. 2024; 4 (1): 117-31. Disponible en: <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/view/649>
39. Adams, L Peplau's Contributions to Nursing Knowledge. *Journal of Mental Health and Addiction Nursing.* [Internet]. 2017; 1(1), 10–18. Disponible en: <https://doi.org/10.22374/jmhan.v1i1.3>
40. Arabaci L, Tas G. Effect of Using Peplau's Interpersonal Relation Nursing Model in the care of a juvenile delinquent Leyla. *Journal of Psychiatric Nursing.* [Internet]. 2019; 10(3), 218–226. Disponible en: <https://doi.org/10.14744/phd.2019.54366>
41. Aradilla A. Inteligencia emocional percibida en enfermería: propiedades psicométricas de la escala del rango meta-humor. *Journal of Clinical Nursing* [Internet]. 2018; 23(3): 955-966. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23750810/30>
42. Carpio Gómez, Anna, et al. Estrés ocupacional del personal de enfermería en la unidad de críticos: revisión sistemática. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/5359>
43. Khampliu N. Bienestar emocional en enfermería. Revisión sistemática. *Revista Sanitaria de Investigación.* [Internet]. 2023, (4) 9: 13. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232957>
44. Saura J. Síndrome de burnout en estudiantes de enfermería: revisión integradora. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/203738>

45. Segovia D, Mesías C. Niveles de estrés, ansiedad y depresión, en relación con el COVID-19 en personal de salud periodo 2020–2023: Revisión Sistemática exploratoria. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5105>
46. Osorio M, Malca M, Condor Y, Becerra M, Ruiz E. Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2022; 25 (3): 271-284. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.04>.
47. Fernandes A, Ribeiro A. Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Rev Cuid [Internet]. 2020; 11(2): e1222. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1222>.
48. Ozamiz N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. Cadernos de Saúde Pública [Internet]. 36 (4): e00054020. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>.
49. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeras de urgencias Covid-19. Index Enferm [Internet]. 2020; 29 (4): 225-229. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es.
50. Palomino C, Huarcaya J. Trastornos de estrés por la cuarentena durante la pandemia de COVID-19. Horizontal. Medicina. [Internet]. 2020; 20 (4): e1218. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.10>.
51. Ángel D, Mahecha Y. Nivel de estrés, ansiedad y depresión en docentes de una institución educativa privada y una pública del municipio de Madrid Cundinamarca. 2023. [Tesis Doctoral]. Bolivia: Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2023. Disponible en: <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/18720>

52. Torres A, Pérez A, Ron M, Mendoza N. Occupational Psychosocial Factors and Stress in the Medical Assistance Personnel. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitación Interdisciplinaria*. [Internet]. 2023; 3: 42. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/ri202342>
53. Ceballos P, Solorza J, Marín N, Moraga J, Gómez N, Andolhe R. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. *Revista Ciencia y Enfermería*. [Internet]. 2019; 25(5), 1–12. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v25/0717-9553-cienf-25-5.pdf15>
54. Duque A, Flórez L, Mejía L. Revisión de literatura integradora del conocimiento disciplinar de la enfermería y el currículo. *Univ. Salud* [Internet]. 2024; 26 (1): 1-10. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.242601.306>.
55. Herrera L. Calidad de la visita preoperatoria de enfermería. *Enferm Inv (Ambato)*. [Internet]. 2017; 2(2):64-67. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/sarias,+Journal+editor,+Calidad+de+la+visita+preoperatoria+de+enfermer%C3%ADa.pdf>
56. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Prentice Hall. [Internet]. 2019 [citado Jul 2023]; Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2019-pdf.pdf>
57. Herbas B, Rocha E. Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*. [Internet]. 2019; (42), 123-160. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es.
58. Mollenhauer K, Moraga E, Bernasconi R. Modelo instrumental para proyectos complejos. *Poliedro Propuesta de Valor Académico*. Bitácora Urbano Territorial, Bogotá,

Aug. [Internet]. 2020; 30 (2): 127-140. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/bitacora.v30n2.81661>.

59. Pineda F, Téllez C, Gutiérrez R. Metodología Aplicada en la redacción de trabajos monográficos de tipo revisión sistemática. Higo [Internet]. 2023; 13 (1): 2-19. Disponible en: <https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/elhigo/article/view/8050>

60. Meléndez M. Factores laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023. [Trabajo de posgrado]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10091/T061_72367463_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

61. Espinoza E, Calva D. La ética en las investigaciones educativas. Revista Universidad y Sociedad. [Internet]. 2020; 12 (4), 333-340. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400333&lng=es&tlng=es.

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de presión exigencia con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de organización relaciones humanas con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? • ¿Cómo la dimensión manejo de emociones de la inteligencia emocional se relaciona con el nivel de ansiedad en enfermería del Área de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima, 2023? • ¿Cuál es la relación entre los factores laborales en su dimensión factores ambientales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023? 	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de presión exigencia con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. • Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión factores de organización relaciones humanas con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. • Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión factores ambientales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. H0: No hay relación estadísticamente significativa entre los factores laborales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación significativa de los factores laborales en su dimensión factores de presión exigencia con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. H2: Existe relación significativa de los factores laborales en su dimensión factores de organización relaciones humanas con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023. H3: Existe relación significativa de los factores laborales en su dimensión factores ambientales con el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2023.</p>	<p>V1: Factores laborales</p> <p>V2: Nivel de estrés</p>	<p>Tipo y nivel de investigación: aplicada Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Descriptivo, correlacional, observacional. Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: Conformada por 36 profesionales de enfermería. Muestreo: muestreo no probabilístico.</p>

Instrumentos

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Objetivo del estudio: Determinar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital -----, 2023.

Fecha de la encuesta:.....**Código:**
.....

I: DATOS LABORARES

❖ EDAD:

25 – 35 años ()
36 – 45 años ()
46 – 55 años ()

❖ ESTADO CIVIL:

Soltera ()
Casada ()
Otros ()

❖ PATERNIDAD:

Tiene hijos ()
No tiene hijos ()

❖ SITUACION LABORAL:

Nombrado ()
Contratado ()
Otros ()

❖ REMUNERACION:

< De 1000 soles mensuales ()
1000 – 1500 soles mensuales ()
> 1500 soles mensuales ()

❖ AÑOS DE EJERCICIO PROFESIONAL:

< De 05 años ()
05 – 15 años ()
> De 15 años ()

II. CUESTIONARIO FACTORES LABORALES

Como primera parte tiene el propósito de determinar la variable factores laborales, es considerada 36 ítems como indicadores que detallan y engloban la diferente posición directamente responsable del estrés dentro del campo laboral. En cada ítem se colocarán un valor numérico en los resultados representado de la siguiente manera:

- Me ocurre, pero es poco estresante (1)
- Medianamente estresante (2)
- Me resulta altamente estresante (3)

INDICADORES	Me ocurre, pero es poco estresante (1)	Medianamente estresante (2)	Me resulta altamente estresante (3)
1. Déficit del personal de enfermería.			
2. Brindar atención a varios pacientes.			
3. Alcanzar objetivos grupales.			
4. Mayor demanda de atención por estadocrítico del paciente.			
5. Exigencia laboral por el servicio.			
6. Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente.			
7. Paciente inestable con larga estancia en la Unidad.			
8. Inseguridad ante procedimientos no conocidos.			
9. Temor a decisiones equivocadas.			
10. Personal con escasa experiencia.			
11. Sentirse evaluada durante el turno.			
12. Control de medicinas y materiales.			
13. No cumplimiento de criterios de admisión en el servicio.			
14. Relación enfermera - paciente disminuida por sobrecarga laboral.			
15. Registrar datos extensos a la brevedad posible.			
16. Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato.			
17. Profesionales de salud autoritarios y agresivos.			
18. Inadecuadas relaciones interpersonales.			
19. Recibir indicaciones contradictorias.			
20. Escasa confianza y restricción de las funciones al personal nuevo.			
21. Demora en el traslado del paciente.			
22. Protocolos establecidos sin validar en el servicio.			

25. Tipo y unidad de servicio.			
26. Exposición del personal a peligros físicos.			
27. Ruidos ambientales propios de los equipos.			
28. Operatividad e indisponibilidad de losequipos.			
29. Inadecuada iluminación en el área detrabajo.			
30. Sustancias biológicas peligrosas.			
31. Inadecuada ventilación y temperatura delárea de trabajo.			
32. Nobiliario incomodo e inadecuado			
33. Servicio con malas condiciones higiénicas.			
34. Inadecuadas lugares de almacenamiento deequipos y materiales costosos.			
35. Reducido ambiente de trabajo.			
36. Inadecuados lugares de refrigerio.			
23. Visitas de los familiares en horarios no establecidos.			
24. Personal inflexible ante situaciones imprevistas			

II. CUESTIONARIO NIVEL DE ESTRÉS

La segunda parte con respecto variable nivel de estrés, es considerada 22 ítems como indicadores que detallan e engloban la diferente posición directamente responsable del estrés dentro del campo laboral. En cada ítem se colocarán un valor numérico en los resultados representado de la siguiente manera:

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

INDICADORES	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Unas pocas veces al mes(3)	Una vez a la semana (4)	Pocas veces a la semana (5)	Todos los días (6)
1. Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.							
2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.							
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8. Siento que el trabajo que Realizo todos los días me cansa.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he vuelto más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.							

¡Gracias por la colaboración!

● 13% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	2%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	<1%
5	repositorio.ucp.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2023-02-21 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-02-06 Submitted works	<1%