



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
BARRANCA CAJATAMBO, BARRANCA, PERÚ. 2020”**

TRABAJO ACADÉMICO

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO**

Presentado Por:

AUTORA:

LIC. LAVERIO INOCENTE, CARMEN ROSA

ASESOR:

MG. BASTIDAS SOLÍS, MIRIAM CECILIA

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedico de manera especial a mis padres e hijo quienes me brindaron su amor y apoyo incondicional, y a mis docentes que me apoyaron en el proceso de formación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Norbert Wiener por la formación que me brindaron y a los docentes que gracias a sus enseñanzas.

ASESOR: MG. BASTIDAS SOLÍS MIRIAM CECILIA

JURADOS:

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario : Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Asesor	v
Jurados	vi
Índice General	vii
Índice de Anexos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	
2.1 Enfoque y diseño de investigación	8
2.2 Población, muestra y muestreo	8
2.3 Variable de estudio	9
2.4 Técnica e instrumento de medición	9
2.5 Procedimiento para recolección de datos	10
2.6 Métodos de análisis estadístico	11
2.7 Aspectos éticos	12
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	13
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO	14
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	15
ANEXOS	18

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	19
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	20
Anexo C. Consentimiento informado	22

RESUMEN

Objetivo. Será determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Barranca Cajatambo. Materiales y métodos. La presente investigación será de enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño descriptivo no experimental de corte transversal. La población estará constituida por 32 personas que laboran en Centro Quirúrgico (licenciada en enfermería y técnico enfermería) del Hospital de Barranca Cajatambo, el personal será seleccionadas de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión planteados en la investigación, un criterio de inclusión es acepten su participación. La técnica a utilizarse en el trabajo de campo será la encuesta, con la cual se obtendrá una cantidad importante de datos de forma óptima y eficaz. Para medir el nivel de estrés laboral, se utilizará el instrumento de recolección de datos cuestionario de Gisella Cruz, este comprende 22 ítems con escala tipo Likert agrupados en 3 dimensiones. Evaluadas mediante percentiles: superior al percentil 75 será incluido en la categoría alto, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría medio y abajo del percentil 25 en la categoría bajo.

Palabras clave: “Estrés laboral”, “enfermera”

ABSTRACT

Objective. It will determine the level of work stress of the nursing staff of the Surgical Center of the Barranca Cajatambo Hospital. Materials and methods. The present investigation will be of quantitative approach, regarding the descriptive non-experimental cross-sectional design. The population will be made up of 32 people who work in the Surgical Center (graduate in nursing and nursing technician) of the Hospital de Barranca Cajatambo, the staff will be selected according to the inclusion and exclusion criteria proposed in the research, an inclusion criterion is accept your participation. The technique to be used in the field work will be the survey, with which a significant amount of data will be obtained in an optimal and efficient way. To measure the level of work stress, the Gisella Cruz questionnaire data collection instrument will be used, which comprises 22 items with a Likert-type scale grouped in 3 dimensions. Evaluated by percentiles: above the 75th percentile will be included in the high category, between the 75th and 25th percentiles in the medium category and below the 25th percentile in the low category

Keywords: "Work stress", "nurse"

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral hoy en día es considerado como el mayor problema de salud pública, según los estudios el 70% y 80% de las enfermedades tiene relación directa o son agravadas con el estrés, esta a su vez es considerada también cinco veces más peligroso que el tabaco. El ámbito laboral se estima que es un agente concluyente donde cada persona manifiesta respuestas muy personalizadas causando diferentes enfermedades psicológicas y físicas (1).

Con la llegada de la pandemia por el coronavirus (COVID-19) podría resultar estresante para la toda población y con mayor razón para el personal de salud que a diario se enfrenta en su jornada laboral causándole estrés y ansiedad laboral, debido al desconocimiento de esta nueva enfermedad y los aumentos de casos que se venían dando sobrepasando los límites de la capacidad de atención en los establecimientos de salud y la sobrecarga laboral que se dio en su momento (2).

Se calcula que a nivel mundial el estrés, las largas horas laborales y enfermedades causaron 374 millones de muertes al año, 1000 personas diarias pierden la vida por accidentes laborales y otras 6500 fallecen por enfermedades profesionales. A nivel global, señalan el crecimiento de 2.33 millones en 2014 a 2078 millones al 2017. La pérdida estimada de días de trabajo relacionada con la seguridad y la salud laborales representa el 4%, cifra que podría incrementarse hasta el 6% en algunos países (3). En el Perú el 70% de los trabajadores sufren estrés laboral de ellos el 71% les causó depresión laboral (4).

El estrés en los trabajadores de la salud es un problema, debido al impacto en ellos y los pacientes. El síndrome varía según género, tipo y puesto de trabajo. Donde las estrategias de prevención sean efectivas para el síndrome. Incluyen mejor gestión del trabajo, horario de trabajo ajustado, equilibrio entre la vida laboral y familiar, participación del personal de la fuerza laboral y la mejora de las políticas de empleo que enfatizan la promoción de la salud (5). Las consecuencias que nos conlleva son: cansancio, irritabilidad, dificultad respiratoria, conciliación del sueño, deterioro de la memoria, desasosiego, etc. todo ello relacionado a la consecuencia psicológica y en consecuencia física: sueño no reposado, contracturas musculares, cefalea, temblor, taquicardia, alteración en la presión arterial, temblor, llegando al ataque de pánico (6).

La enfermera está expuesta a enfrentar conflictos en ciertas situaciones principalmente en el ambiente laboral, aquellos que hace que muchas veces entorpezcan e interfieran en el buen cuidado del paciente que además requiere una visión holística y humanista con respeto y absoluta dignidad (7). La enfermera juega un papel importante en el equipo de salud y es quien permanece el mayor tiempo y atiende sus necesidades del paciente e implica una sobrecarga laboral cada vez más, así mismo las extensas horas que conlleva a un rendimiento bajo de trabajo por el esfuerzo físico y mental (8). La enfermera está inmersa en procesos complejos, los conocimientos y habilidades son necesarios para el cuidado y buen desempeño que demanda esfuerzo físico y mental en los tres periodos del proceso quirúrgico de las diferentes intervenciones quirúrgicas, las respuestas deben ser oportunas y efectivas (9).

El estrés hace que se ponga en funcionamiento un conjunto de reacciones que manifiestan respuestas conductuales y fisiológicas que permiten al organismo responder de la manera más adaptada posible (10). También es definido como un fenómeno natural que desenlaza un factor emocional físico, social o económico que necesite una respuesta del hombre, en muchas ocasiones se ha considerado como mecanismo de defensa que ha garantizado la supervivencia si se prolongara podría convertirse en destructivo y debilitante (11).

El Instituto National para la seguridad y salud ocupacional (NIOSH), considera al estrés laboral “un conjunto de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y de la conducta del trabajador a ciertos aspectos del trabajo”. El factor estresante principal sería la privación de experiencias buenas y en otras, un exceso de aspectos laborales negativos, como: Falta de seguridad, situaciones de riesgo o exceso de trabajo (12). El estrés laboral suele presentar el Síndrome de Burnout, debido a los altos niveles de estrés y la baja calidad de vida y las consecuencias de este síndrome son catastróficas para la persona (13).

Maslach y Jackson (1986), definen al Burnout como una respuesta emocional, situando en los factores laborales y añaden 3 dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal; presentados en 3 niveles: bajo, medio y alto (14).

El estrés del trabajo se relaciona con su labor diaria debido a la inversión de mayor número de horas (nocturno) que se tiene que adaptar, así mismo al largo recorrido a su centro de trabajo lo que hace que afecte su salud; además en el ambiente

hospitalario tiene mayor situaciones estresantes que al no ser afrontadas adecuadamente pueden llegar a perjudicar su salud (15).

El modelo de Adaptación al estrés de Callista Roy (1970) manifiesta que las respuestas adaptativas son respuesta que van a favorecer la integridad del individuo. Su modelo nos hace comprender que la enfermera puede enfrentar los mecanismos que producen el estrés laboral, en tal sentido este modelo podríamos considerar como una herramienta para afrontar el estrés. Roy en su trabajo observó la capacidad de adaptarse a cambios psicológicos y físicos. La enfermera puede concentrar valoración de las conductas manifestadas por el ser humano generadas por el estrés mediante cuatro modos adaptativos: Modo fisiológico, enfrentar al estrés utilizando técnicas que ayuden a controlar reacciones que presenten; Modo del autoconcepto de grupo, se centra en aspectos espirituales y psicológicos; Modo de desempeño de rol, relacionada la adaptación social, saber actuar y saber desarrollar sus actividades laborales; Modo de la interdependencia, detectaremos dificultades y ofreceremos apoyo al compañero que lo requiera(16).

A nivel internacional, Cachiguanyo (2020), en Ecuador, encontró que el estrés laboral en enfermería el 50% tiene bajo nivel agotamiento emocional, el 50% padece despersonalización de nivel medio y el 62% muestra realización personal de nivel bajo, demostrando así estrés laboral con nivel medio. (17). Rivas (2019), en Ecuador menciona que el síndrome de Burnout es alto con 55.6%, donde muestra mayor relevancia agotamiento emocional con 21.2% y 45.3% en realización personal; donde concluye que el síndrome de Burnout tiene alta influencia en la salud física, emocional y mental de las enfermeras y ocasiona limitación en su trabajo (18). Muñoz y col, (2018)

en Colombia encontraron que el síndrome de Burnout tiene una prevalencia de 1.7%, representando con el 15.8% un alto nivel en agotamiento emocional, Despersonalización con 10.8% en nivel alto y el 9.2% bajo nivel en realización personal (19). Por otro lado Rodríguez y Balado (2016) en Uruguay encontró que el 15.8% de profesionales muestra un nivel alto en agotamiento emocional, 16.8% despersonalización y 9.6% realización personal. La prevalencia fue de 1.8%, lo que indica que el desgaste profesional es relativamente bajo en sus tres categorías (20).

A nivel nacional, Morales (2019). En su estudio muestra que el 52% tienen nivel medio, 42% nivel bajo y el 6% nivel alto, así mismo en la dimensión de cansancio emocional el 69% presenta nivel medio, despersonalización el 52% con nivel medio y en realización personal con 61% indicando un nivel bajo, concluyendo que el nivel de estrés fue de nivel medio, seguido del nivel bajo y en su mayoría fue por agotamiento emocional y despersonalización (21). Ramírez y Saavedra (2018), encontró que las enfermeras el 54.3% muestra nivel medio y el 23,9% tiene nivel alto, en las dimensiones: cansancio emocional (65,2%), despersonalización (52,2%), y realización personal (60,9%); la variable relaciones interpersonales el 56,5% son positivas, mientras que el 43.5% son negativas y concluyeron que el nivel de estrés predominante en las enfermeras es el nivel medio siendo el cansancio emocional el de mayor relevancia (22). Albinacorta (2017), menciona que el nivel de estrés laboral del personal de enfermería el 33% es bajo, el 60% tienen nivel medio y solo el 7% tiene nivel alto, llegando a concluir que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico de la institución estudiada es medio a bajo porque se sienten emocionalmente agotados en su centro de labores (23). Finalmente Vásquez

(2016), en su estudio indica que de 19 de enfermeras encuestadas el 53% presenta un nivel de estrés medio, mientras que el 26% tiene un nivel bajo y el 21% representa al nivel alto. En conclusión las enfermeras presentan nivel de estrés laboral moderado y la dimensión despersonalización de mayor relevancia (24)

El estrés laboral es la reacción de la persona debido a presiones laborales que sobrepasan al límite de sus capacidades para afrontar, en esta pandemia por el COVID-19 se ha presentado nuevas situaciones para el personal de enfermería se cree que se ha incrementado el estrés laboral no solo por la sobrecarga laboral sino también por el mayor número de horas de trabajo por insuficiencia de personal; la escasez de insumos y materiales para poder brindar una atención de calidad y con el temor de adquirir el virus e infectar a su familia (25), de manera que el tema en estudio es necesario y justificable. Explorando bibliografías de estudios científicos internacionales y nacionales se pudo demostrar que no existen estudios locales sobre el tema en estudio principalmente en la zona, se pretende dar a conocer la real situación que vive el personal de enfermería de Centro quirúrgico del hospital de Barranca Cajatambo y así poder tomar las medidas correspondientes para mitigar las consecuencias ocasionadas por el estrés laboral que posiblemente estén afectando el cuidado y la atención que se brinda al paciente. En ese sentido se procura identificar y ayudar a resolver los posibles problemas que se vienen suscitando en cuanto al cuidado y atención del paciente. El tema tiene valor práctico porque los resultados serán dados a conocer a los sujetos en estudio para que puedan tomar medidas para mejorar su situación. Los beneficiados serán las enfermeras no solo del centro quirúrgico sino también de toda la institución y porque no decir para los demás grupos ocupacionales

y así pueda verse reflejada en la atención que se brinde. En lo metodológico aportará en el bienestar del personal de enfermería y pueda brindar una atención de calidad al paciente; así mismo introduce se podrá medir el nivel de estrés laboral mediante un instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados del estudio ayudarán a los profesionales de la salud y al paciente. El objetivo del estudio es determinar el nivel de estrés laboral que afecta al personal de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital de Barranca Cajatambo, Barranca-Perú 2020.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo no experimental de corte transversal. Se describirá la variable y se recolectará datos en un solo momento y tiempo único (26).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

2.2.1 POBLACIÓN:

El estudio estará conformada con una población de 32 personas que trabajan en Centro quirúrgico (licenciada en enfermería y técnico enfermería) del Hospital de Barranca, cuyos participantes han sido seleccionadas con respecto a los criterios de inclusión y exclusión que se han planteado en la investigación, siendo estos los criterios de inclusión: que sean personal de enfermería (licenciado en enfermería y/o técnico en enfermería), que laboren en Centro quirúrgico del hospital en estudio y den su consentimiento de participación en la investigación y como criterio de exclusión el personal que se encuentre de vacaciones y aquellos que no desea participar.

2.2.2 MUESTRA:

La muestra será igual número de la población.

2.2.3 MUESTREO

La técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia de 32 personas según criterio de inclusión y exclusión.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El estudio tiene una sola variable: nivel de estrés laboral. Es una variable cuantitativa según su naturaleza, y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual de variable: Entendemos por estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamiento del empleado a ciertos aspectos adversos del trabajo (12).

Definición operacional de variable principal: Se comprende por estrés laboral a las situaciones y respuestas emitidas por el personal de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital Barranca Cajatambo que será obtenido mediante la Escala de Maslach.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica a utilizar en el trabajo será mediante una encuesta con el fin de obtener información sobre el nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería de Centro quirúrgico del Hospital Barranca Cajatambo, el instrumento fué tomado del estudio de Cruz, utilizada en el año 2020. Este instrumento fue validado por cinco expertos de antes mencionado con el coeficiente de validez V de Aiken con 0.99 para las 22 preguntas. El cuestionario de *Maslach Burnout Inventory (MBI)* de Maslach y Jackson fue creado en 1981, adaptado al español por *Seisdedos* en 1997, avalado por el departamento de innovación y desarrollo de TEA ediciones de Madrid, España.

El siguiente cuestionario incluye 22 preguntas con escala tipo Likert, agrupadas en tres dimensiones: agotamiento emocional (AE) conformada por 9 interrogantes (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) con puntaje máximo 54, despersonalización (D) conformada por 5 interrogantes (5, 10, 11, 15 y 22) con puntaje máximo 30 y realización personal (RP), compuesta por 8 interrogantes (4,7,9,12,17,18,19 y 21) puntaje máximo 48 (27).

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para empezar con la obtención de información, se realizarán gestiones dirigidas a las jefaturas de la institución en estudio, donde iniciaremos tramitando la carta de presentación por parte de nuestra casa de estudios al director de la institución una vez aceptada, nos presentaremos ante la jefatura de departamento de enfermería y posteriormente a la jefatura del servicio de Centro quirúrgico se solicitará autorización de la jefatura para acceder al servicio de Centro quirúrgico para que nos brinde el rol de turno y hacer una pequeña reunión donde se pueda hacer la presentación respectiva y dar a conocer sobre el proceso y objetivo del estudio para luego dar inicio a la recolección de datos. Además de ellos el presente trabajo será presentado al comité de ética.

2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La obtención de información se ejecutará entre diciembre 2020 y marzo del 2021, tomando los días lunes y jueves. Cada participante tendrá como máximo 20 minutos.

Al concluir el trabajo de campo, procederemos a verificar uno a uno las encuestas aplicadas sobre el llenado correcto.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En la investigación participaran el personal de enfermería (licenciada en enfermería y técnicas en enfermería) que laboren en Centro quirúrgico del Hospital Barranca Cajatambo.

Los datos serán incorporados en una tabla matriz realizada en el software estadístico SPSS 24.0. Previamente codificados, el procedimiento se realizará meticulosamente a fin de evitar desacierto y obviar valores al momento del análisis. La investigación es de diseño descriptivo y utilizará la estadística de tipo descriptiva para su análisis, principalmente para los datos sociodemográficos del personal de enfermería.

Para analizar los datos usaremos el MBI instrumento que propone al sujeto una lista de preguntas acerca de los sentimientos y pensamientos relacionados con él; precisa cómo se evalúa a través de percentiles para cada escala, donde los estudiados superior al percentil 75 será incluido en la categoría alto, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría medio y abajo del percentil 25 en la categoría bajo.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

La información que se obtenga de los participantes será de carácter confidencial; así mismo se aplicará el consentimiento informado, poniendo en práctica los cuatro principios bioéticos:

Principio de autonomía

En este principio se respetará la disposición y libertad de participación. Se brindará la información necesaria a cada participante, posteriormente se solicitará su consentimiento para su participación.

Principio de beneficencia

A cada participante se le explicará lo beneficioso que serán los resultados del estudio. Al determinar el nivel de estrés del personal de enfermería de Centro quirúrgico, nos permitirá tomar medidas y estrategias para mejorar la salud de los trabajadores y por lo tanto el paciente recibirá una buena atención.

Principio de no maleficencia

Se les explicará a los participantes que su intervención en trabajo de investigación no causará ningún daño física ni psicológica.

Principio de justicia. Los implicados serán tratados con amabilidad y cortesía, respeto sin ninguna discriminación ni preferencias

3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2020																2021			
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																				
Búsqueda bibliográfica																				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
Elaboración de Introducción: Importancia y justificación de la investigación																				
Elaboración de Introducción: Objetivos de la investigación																				
Elaboración de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																				
Elaboración de material y métodos: Población, muestra y muestreo																				
Elaboración de material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																				
Elaboración de material y métodos: Aspectos bioéticos																				
Elaboración de material y métodos: Métodos de análisis de información																				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																				
Elaboración de los anexos																				
Aprobación del proyecto																				
Aplicación de instrumento																				
Elaboración del Informe final																				
Sustentación de informe final																				

IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020				TOTAL
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	s/.
Equipos					
Laptop	2500				2500
Útiles de escritorio					
Tableros			10		10
Lapiceros			3		3
Hojas bond A4			20	20	40
Material Bibliográfico					
Impresiones			20	20	40
Otros					
Movilidad			70	70	140
Refrigerio			20	20	40
Internet	50	50	50	50	200
Recursos Humanos					
Digitadora	100		100	100	300
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	2650	150	293	380	3473

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Macedo G. El estrés es el mayor problema para la salud pública. El periódico.2018 [citado: 11 de Mayo 2020]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20181113/estres-mayor-problema-salud-publica-7144166>
2. Centros para el Control y la prevención de Enfermedades. Sobre llevar el estrés: las pandemias pueden ser estresantes. Centros para el Control y la prevención de Enfermedades. 2020. [citado: 01 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>
3. Naciones Unidas. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día [Internet]. Noticias ONU. 2019 [citado 15 octubre 2020]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
4. Portal humano. 70% de los peruanos sufren estrés laboral [Internet]. Info Capital Humano. 2020 [citado 15 octubre 2020]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
5. García M., Gil M. El estres en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona: Revista de La Facultad de Psicología.*, (19), 2016 11-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=611275>
6. Infobae. Estrés laboral, un padecimiento frecuente del mundo moderno que pocos detectan tiempo. [Internet]. Infobae. 2018 [citado 01 Noviembre 2020]. Disponible en: <https://www.infobae.com/tendencias/2018/04/18/estres-laboral-un-padecimiento-frecuente-del-mundo-moderno-que-pocos-detectan-a-tiempo/>
7. Escobar B., Henríquez P. El cuidado de la enfermería y la ética derivadas del avance tecnológico en salud. *Acta Biothica* [internet].2018 [citado 15 mayo 2020]; 24(1):39-46. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2018000100039&lng=en&nrm=iso&tlng=en
8. Chávez A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación en la atención del paciente quirúrgico del Hospital Pablo Arturo Suarez. [Tesis de Maestría] Ecuador. Universidad Regional Autónoma de los Andes. 2016. Disponible en: <http://45.238.216.28/bitstream/123456789/4194/1/TUAMEQ007-2016.pdf>ESTA
9. Díaz A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgicas. *RICSH* [Internet] 2013 [Citado 25 mayo 2020]; 2(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>
10. SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo:[internet]. Guía del formador. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2012. [Citado 10 de marzo 2020] p 331. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>

11. Organización Internacional del Trabajo. [Internet]. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9, p. 68) [Citado: 09 de junio 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
12. Leka S., Griffiths A., Cox T. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Organización Mundial de la salud. 2004 [Citado 3 febrero 2020]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
13. Ledesma C. Síndrome de Burnout en el personal asistencial de la Clínica del Hospital Hermilio Valdizán- Marzo 2015 (Médico Cirujano): Universidad Ricardo Palma; 2015.
14. Olivares V. Ludatio: Dra. Cristina Maslach, Comprendiendo el Burnout [Internet] *Ciencia y Trabajo*, 2017; 19(58) p 59-63. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
15. Hernández E., Cerezo S., López G. Estrategias de afrontamiento el estrés laboral en enfermeras. [Internet] *Rev Enferm Inst MEX Seguro Soc*, 2007; 15(3): 1616-166 Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2007/eim073h.pdf>
16. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enfermería* [Internet]. 2010 [citado 2020 Nov 04]; 19(4): 279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es
17. Cachiguango M. Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del personal de Enfermería hospital Alberto Correa Cornejo, 2018. [Tesis de para obtener título de Licenciada en enfermería] Ecuador. Universidad Técnica del Norte. 2020. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10129>.
18. Rivas C. Influencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Básico Instituto Ecuatoriano de Seguridad social de esmeraldas. [Tesis para obtener título de licenciada en enfermería] Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2019. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1820>
19. Muñoz S., Ordoñez J., Solarte M., Valverde Y., Villarreal S., Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. *Revista médica de Risaralba* [Internet]. 2018 [citado 7 septiembre 2020]; (24):28–32. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v24n1/v24n1a06.pdf>
20. Rodríguez M., Balado L. Grado de desgaste profesional en enfermería de salas de quirófano de un Hospital público *Revista Uruguaya de Enfermería* [Artículo de Investigación]. Uruguay 2016 [citado el 5 setiembre 2020]; 11(2):60-77. Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/199/194>.
21. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycan Lima- 2019. [Tesis para optar título de Licenciatura de Enfermería]. Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3112>.
22. Ramírez A., 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 para optar título de segunda especialidad de Enfermería en centro quirúrgico]. Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3291/RAMIREZ%20Y%20SAAVEDRA_TESIS_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Albinacorta K. Nivel es estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica 2017. [Tesis para optar título de segunda especialidad de Enfermería en centro quirúrgico]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y
24. Vásquez E. Nivel de Estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de Centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho, 2016. Repositorio de Documentos Digitales ATENEO. Disponible en: <http://ateneo.unmsm.edu.pe/handle/123456789/5249>
25. De Ángeles. COVID-19 y el estrés laboral del enfermero. [Internet] Ocronos - Editorial. 2020. [Citado 02 de Noviembre 2020]. Disponible en: <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>
26. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2014. 632 p.
27. Cruz G. Programa de intervención para la disminución del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020 [Licenciada]. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3257/Gisella_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de Variable

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital de Barranca Cajatambo 2020.								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de estrés laboral	Enfoque : Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	Entendemos por estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos del trabajo (12).	Son respuestas emitidas por el personal de enfermería del Centro Quirúrgico el cual fue obtenido a través de la Escala de Maslach	Agotamiento emocional	-Desinterés -Agotamiento físico -Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo -Frustración por el trabajo que se realiza.	9 (1,2,3,6,8,13,14,16,20)	Nivel Alto	Encima de 75 se considera "Nivel Alto" Entre 75 y 25 en la categoría " Nivel medio" Debajo de 25 se considera " Nivel Bajo"
				Despersonalización	-Trato Impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo -Falta de preocupación de los problemas de otros -Indiferencia	5 (5,10,11,15,22)	Nivel Medio	
				Realización personal	-Apreciación sobre el trabajo que se desempeña -Interés por las tareas cotidianas del trabajo. -Baja autoestima profesional	8 (4,7,9,12,17,18,19,21)	Nivel Bajo	

Anexo A. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH

El presente instrumento tiene como objetivo determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del hospital de Barranca Cajatambo. Para la cual se le solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y con veracidad. Agradezco anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES

1. Edad: _____ años.
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Estado civil: _____
4. Tiempo que labora en el servicio: _____

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con un aspa (x) cada enunciado de acuerdo a su propia experiencia, para lo cual se le solicita la mayor sinceridad.

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten los usuarios.							
5. Creo que trato algunos usuarios como si fuesen objetos personales.							
6. trabajar todo el día con usuarios es un esfuerzo							
7. trato muy eficazmente los problemas de los usuarios							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
0. Me he vuelto más insensible con los usuarios desde que ejerzo esta profesión.							
1. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
2. Me siento muy activo							
3. Me siento frustrado en mi trabajo							
4. Creo que estoy trabajando demasiado							

5. No me preocupa realmente lo que ocurra a algunos usuarios a las que doy mi servicio.							
6. Trabajar directamente con usuarios me produce estrés.							
7. Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con los usuarios a las que doy servicios.							
8. Me siento estimulado después de haber trabajado con los usuarios.							
9. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
10. Me siento acabado.							
11. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
12. Creo que los usuarios que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

¡Gracias por su colaboración!

Anexo B. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

Se le invita a usted a participar en este estudio de investigación en salud. Sugiero que debe conocer y comprender cada uno de las siguientes preguntas para que tome la decisión de participar o no.

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral del personal de enfermería que labora en centro Quirurgico del Hospital de Barranca.

.

Nombre de la investigadora:

LAVERIO INOCENTE CARMEN ROSA

El objetivo del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral del personal que labora en Centro quirúrgico del Hospital de Barranca Cajatambo 2020.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la responsable de la investigación.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Barranca, de 2020

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

.....

Firma del participante