



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería que
laboran en centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autor: Saenz Mejia, Rober

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4206-817X>

Asesor: Dr. Quispe Mejía, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1692-6866>

Lima – Perú

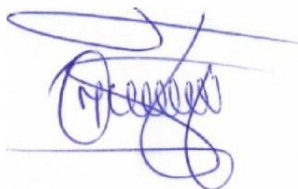
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Rober Saenz Mejia egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima 2025”** Asesorado por el docente: Dr. Juan Carlos Quispe Mejia DNI 21556133 código ORCID: 0000-0002-1692-6866 tiene un índice de similitud de (14)% (Catorce) con código OID: : 14912:513504241 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
 Rober Saenz Mejia
 DNI: 72246206



.....
 Firma del Asesor
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI:21556133.....

Lima, 16 de Octubre del 2025

Dedicatoria

A mi Madre, por su cariño y ayuda incondicional en mi formación profesional y sus estimables disciplinas a lo largo de mi trayectoria.

Agradecimiento

Primero que nada, agradezco infinitamente al creador por brindarme fortaleza y audacia para finalizar esta tarea de indagación.

Valoro a mi clan y camaradas por su constante acicate y sentimientos positivos para finalizar este hermoso periodo de desarrollo en la profesión que me entusiasma la supervivencia.

Índice

Dedicatoria.....	;
Error! Marcador no definido.	
Agradecimiento	¡Error! Marcador no definido.
Resumen	¡Error! Marcador no definido.
Abstract	viii
1. EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Problema general.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. Problemas específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Objetivos específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación metodológica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3. Justificación práctica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. Delimitación	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1. Temporal	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2. Espacial	¡Error! Marcador no definido.

1.5.3. Población o unidad de análisis	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO TEÓRICO	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Antecedentes de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	18
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de investigación.....	18
3.2. Enfoque investigativo	18
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población y muestra	19
3.6. Variables y operacionalización.....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica	22
3.7.3. Validación.....	23
3.7.4. Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma	25
4.2. Presupuesto.....	26
5. REFERENCIAS	27
Anexo 01: Matriz de consistencia	35

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.....	36
Anexo 03: Consentimiento informado	39
Anexo 04: Informe de turnitin.....	40

Resumen

La investigación que se presenta tiene como finalidad. Examinar cómo los elementos laborales influyen en el estrés que experimentan los colaboradores de salubridad en el área quirúrgica de un nosocomio estatal, Lima 2025. La metodología que se seguirá en la indagación será de tipo hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, y adoptará un diseño no experimental correlacional de tipo transversal y aplicado. El grupo de estudio estará formado por 80 enfermeros que trabajan en centro quirúrgico y que cumplen con los criterios de inserción y eliminación establecidos. Se utilizará la encuesta para recopilación de datos, empleando un instrumento de escala Likert que ha sido validado por expertos y cuenta con alta confiabilidad. Se llevará a cabo la aplicación de principios éticos como justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia. Los datos recopilados se registrarán en una base de datos de Excel y luego se procesarán mediante el software estadístico SPSS, presentando los resultados en tablas y gráficos. Por último, se analizarán las variables del estudio a través de la correlación de Spearman, lo que permitirá llegar a una conclusión y formular recomendaciones adecuadas.

Termino crucial: elementos laborales y grado de tensión

Abstract

The purpose of this research is to examine how workplace factors influence the stress experienced by nursing professionals in the surgical department of a national hospital, Lima 2025. The study will be hypothetical-deductive, with a quantitative approach, and will adopt a non-experimental, cross-sectional, and applied design. The study group will be composed of 80 nurses working in the surgical center and who meet the established inclusion and exclusion criteria. A survey will be used for data collection, employing a Likert scale instrument that has been validated by experts and is highly reliable. Ethical principles such as justice, autonomy, beneficence, and nonmaleficence will be applied. The collected data will be recorded in an Excel database and then processed using SPSS statistical software, presenting the results in tables and graphs. Finally, the study variables will be analyzed using Spearman's correlation, which will allow for conclusions to be drawn and appropriate recommendations to be formulated.

Crucial term: labor elements and degree of tension

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento de problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 62% de los colaboradores de la salud presentan síntomas de estrés laboral debido a condiciones de trabajo inadecuadas, y el 48% sufre las consecuencias del estrés a lo largo de su vida (1). La interacción de la misión y su entorno origina los componentes gremiales que conlleva a la tensión. El trabajo hospitalario es una fuente de estrés a nivel mundial, considerado un fenómeno universal que ha ganado importancia en las últimas décadas y que provoca diversas patologías físicas y mentales (2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el 31% de los profesionales de salud sufren estrés constante, lo que causa pérdida de sueño afectando su salud física y mental (3). Actualmente, los competentes de la salud se enfrentan constantemente a condiciones que originan la tensión gremial, formando fragmento de un método unificado inteligencia y elemento. Cuantiosos versados analizan, catalogan e interceden operaciones para prevenir altos niveles de tensión, pero es complejo de eludir por que los enfermeros se enfrenta agentes estresores en su entorno laboral. Dado que la interacción con el usuario es fundamental en el cuidado de enfermería, múltiples factores pueden causar un desequilibrio bio-psicoemocional, favoreciendo la aparición de estrés laboral y del síndrome de Burnout, lo que afecta su rendimiento y, en consecuencia, disminuye la calidad de atención al usuario (4).

Conforme la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se calculó condiciones agobiantes en América Latina con 58%. Estas angustias se expresaron en los profesionales de salud en diversas formas, brindar servicio en horario rotativo 78%, guardias en feriados y domingos 54%, mal estado de salud somática 60%, sobre carga laboral que dificulta culminar

las actividades pertinentes 90%, el ausentismo laboral 85%, la idea de omitir las actividades al finalizar el turno 68%, permuta imprevisible de turno 55%, y el miedo a equivocarse 61.3% (5).

En América Latina, las naciones con eminente nivel de estrés son México 83.1%, Brasil 72%, Venezuela 63%, Ecuador 54%, Panamá 49%, Colombia 26% y Perú 29%. Siendo las damas con considerable grado de tensión con 44.8% a diferencia de los varones con 37.6%. Las situaciones gremiales en los escenarios de la salud son favorables para originar estrés en los profesionales de enfermería por diversas circunstancias (6).

Según el Ministerio de Salud (MINSA) del Perú, el 51.4% de los trabajadores del sector salud presentan un alto nivel de estrés laboral, lo que afecta su desempeño y salud, y debe ser controlado o prevenido para no impactar negativamente en su calidad de vida profesional (7). La tensión gremial es apreciada tal estrago de la centuria y el origen de gran variedad de afecciones. Las indagaciones demuestran que elevadas escalas de tensión gremial, provocan impactos mentales que se manifiestan en forma de cansancio, ansiedad y depresión. Además, se producen problemas físicos, donde las personas presentan trastornos musculoesqueléticos y cardiovasculares (8).

El estrés laboral se manifiesta cuando la demanda de trabajo supera los recursos, capacidades y necesidades del trabajador (9). Los factores gremiales, se describen la totalidad de las cataduras del entorno laboral con probables efectos perjudiciales en los profesionales de salud, teniendo en cuenta que las afecciones conforman parte de la complejidad del ser humano, en las instituciones de la salud el personal de enfermería está expuesto a sustancias nocivas, materiales delicados y equipos tecnológicos avanzados, condiciones del ambiente poco favorables. Los factores laborales en su dimensión organización, tecnología y ambiente laboral (10).

El hospital nacional donde se va efectuar la presente investigación no es ajeno a esta realidad, se estima que la actividad de los de enfermeros es eminentemente litigante tanto somática y psíquico ante las obligaciones de complacer las indigencias de los estoicos que entran a sala de operaciones para diferentes intervenciones quirúrgicas. El enfermero es el eje principal en los escenarios de la salud por lo cual permanece en un estado de alerta constante velando un trato digno con calidad y empatía sin distinción de grupo social. Además, el profesional de enfermería afronta algunas condiciones laborales cuando hay supervisiones el servicio debe estar impecable, cuando falta personal o existe la sobre carga laboral. Coyunturas que patrocinan serie de comportamientos dúctiles, que conllevan a expresar tales como: “me siento agotado”, “ya no quiero laborar” y “por qué no contractan más personal”. Por lo tanto, me incito efectuar la presente indagación con el propósito de plantear la mejora continua para fortalecer un clima laboral optimo que garantice una calidad de vida saludable de los profesionales de la salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión tecnología y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organización y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión tecnología y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión organización y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El vigente análisis de indagación se relaciona en la teoría de Karasek quien fundamenta el estrés sindical como la interacción entre la demanda y el control, cuando el equilibrio desborda los límites genera un entorno sindical estresante. Así mismo la teoría de Jean Watson, fundamenta en el cuidado humanizado que integra en la labor del enfermero de manera holística, considerando la dimensión humana del paciente. Esto permite establecer la calidad de cuidado de los estoicos. Se ha constituido el escenario hipotético mediante la verificación de varios alusiones contemporáneos. Por lo tanto, la investigación es relevante de gran importancia teórica que contribuirá en el desarrollo de distintas averiguaciones relacionadas con las variables del análisis. De manera similar, el estudio se relaciona con la teoría de Hildegart Peplau sobre la conexión entre enfermero y paciente. La finalidad del estudio es promover estrategias para prevenir y/o reducir las tensiones gremiales del enfermero, de modo que los resultados obtenidos sean beneficiosos para la toma de decisiones.

1.4.2 Metodológica

El trabajo de indagación reside en la indigencia de alcanzar certeza neutral y cuantificable sobre la correlación entre los fenómenos de exploración. Por lo cual, se aplicará la metodología hipotético deductiva con un enfoque cuantitativo que posibilitará medir de modo exacto las aprehensiones de los concurrentes mediante instrumentos constituidos y homologados. En lo que respecta al diseño será no experimental de tipo transversal ya que no se realizará manipulación de la variable independiente y la información se obtendrá en un lapso específico. Por ello el estudio de investigación ofrecerá

una relevancia metodológica, con datos fiables sobre los exponentes gremiales y el nivel de tensión en los expertos de salubridad de centros quirúrgicos.

1.4.3 Practica

Esta investigación es crucial para identificar y mejorar los exponentes gremiales en los cuidadores de la salud de área quirúrgica de un nosocomio público, donde el estrés laboral impacta en el desenvolvimiento de los colaboradores, por lo cual esta exploración ofrece certeza sobre los primordiales factores estresantes y su impacto. Lo que facilitará desarrollar e implementar estrategias para medir el estrés, la contribución en la práctica se verá reflejado en el diseño de las intervenciones para transformar las condiciones laborales en un clima organizacional ameno, con el propósito de intensificar el nivel de satisfacción a través de una vigilancia de calidad, pertinente e infalible. Utilizando herramientas tangibles según las directivas de gerencia de la calidad y el escenario fundamental, aminorando la evasión de los estoicos de centro quirúrgico garantizando un cuidado seguro y humanizado.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

La indagación se efectuará periodo Marzo - Julio de 2025.

1.5.2 Espacial

El vigente análisis se efectuará en servicio de cirugía de un nosocomio público de Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La urbe de la presente indagación conformara por los cuidadores área quirúrgica de un nosocomio estatal.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes internacionales

Ferraz y col (11). En el 2020, en España efectuó un análisis de investigación con la finalidad de “Medir los factores laborales y nivel de estrés del personal de enfermería de área quirúrgica”. La metodología de estudio fue cuantitativa, con un espécimen de 90 enfermeros, para recolectar datos utilizaron como herramienta un cuestionario. Los desenlaces mostraron nivel de estrés alto con 56% y nivel de estrés medio con 22%. Se deduce percepción elevada de los elementos estresores en ámbito sindical destacando una deficiencia organizacional.

Calderón y Rivas. (12). En el 2021, En Cuba efectuó un análisis de investigación con la finalidad de “Describir los factores laborales y su relación con los niveles de estrés laboral de las enfermeras en centros quirúrgicos”. La metodología de estudio fue correlación descriptiva, con una muestra de 92 enfermeras de centros quirúrgicos. Para colección de datos se utilizaron como instrumentos un cuestionario. Los desenlaces evidenciaron el 100% de prototipo fueron féminas, 40% eran mayores de 50 añadas, 60% contaban con empleos y el 47% llevaban más de 20 años laborando. Las circunstancias sindicales representaron el estrés con 52%, componentes del entorno 67%, exponentes organizacionales 78,6%, clima organizacional no saludable 64,3%, factores de estrés 74,3% y ritmos de trabajo exigentes 54,3%. Se infiere una correlación relevante de los componentes sindicales y la tensión de los colaboradores de salud.

Ruiz C. (13). En el 2020, en Bolivia efectuó un análisis de investigación con la finalidad de “Identificar los factores que influyen en el estrés laboral de las enfermeras de área quirúrgica del Hospital de Niños Mario Ortiz Suárez”. La metodología de estudio fue cuantitativa, de tipo transversal descriptivo, con un espécimen de 21 enfermeros. Para

recolectar información se utilizó un interrogatorio. Los desenlaces evidenciaron el 48% de enfermeros entre 31-40 años de edad y el 38% contaban con 11-15 años de destreza sindical. En cuanto a los exponentes de estiba laboral 52%, condiciones ambientales 43%. En cuanto al nivel de tensión elevado 48% y nivel de tensión medio 38%. Se finiquita que los colaboradores de salud de bloque quirúrgica poseen alto riesgo de experimentar estrés laboral.

2.2 Antecedentes nacionales

Calderón G. (14). En el 2023, en Lima efectuó un análisis de investigación con la finalidad de “Determinar la relación entre los factores laborales y nivel de estrés de los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”. El método empleado fue cuantitativo, con un espécimen de 70 enfermeras. Para la recolectar información se utilizó un cuestionario, los desenlaces evidenciaron 68.6% sobre los elementos organizacionales, 62.9% exponentes del entorno y 55.7% demanda sindical. El 52.9% experimenta tensión medio y 24.2% tensión elevada, en cuanto faceta psíquico 54.2%, social 52.9% y físico 37.2%. Se deduce una correlación elocuente entre los exponentes sindicales y la tensión de los cuidadores de la salud.

Carhuajulca N y col. (15). En el 2023, en Cajamarca efectuó un análisis de investigación con la finalidad de “Determinar la relación que existe los factores laborales y estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza”. El método de indagación fue de enfoque cuantitativo, con un espécimen de 50 enfermeras. Para la recolectar información se empleó un cuestionario, obteniendo como resultado el 30% percibieron factores laborales malo, 46.7% factores laborales regular y 23.3% factores laborales bueno, el 20.0% presentó tensión bajo, 56.7% tensión medio y el

23.3% tensión alto. Se concluye que los exponentes sindicales se correlacionan de modo opuesto con la tensión en colaboradores de la salud.

Benites G. (16). En el 2021, en Ica efectuó un análisis de investigación con la finalidad de “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”. La metodología de indagación fue de diseño no experimental, tipo cuantitativo, de corte sesgado, con un prototipo de 58 enfermeros. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, obteniendo resultados en la faceta extenuación emotivo 59 % tensión medio, en la faceta despersonalización 40% tensión y 26% en la faceta realización personal tensión alto, se estima que el 45% presenta tensión elevado, 42% tensión medio y 26% tensión bajo. Concluyendo que el personal de enfermería de sala de operaciones experimenta nivel de estrés medio en relación a los factores laborales.

2.2 Bases teóricas

Evolución del estrés.

El termino estrés proviene del vocablo griego STRINGERE, que significa generar tensión, de tal modo la denominación estrés también fue introducido a la lengua inglesa en siglo XII – XVI, determinando en ingles original como “distress”, posteriormente sufrió un cambio perdiendo la silaba (di) y finalmente quedo como “stress”, el significado de este término en el idioma español significa tención, fatiga nerviosa, presión (17).

El concepto de estrés aparece por primera vez en 1930 gracias a Hans Selye, un discípulo de salubridad en la facultad de Praga. Tras observar a varias personas enfermas, Selye identifico la existencia de síntomas clínicos como fatiga, falta de apetito, agotamiento, debilidad y pérdida de peso. Donde Selye inicialmente identificó lo que llamó (síndrome de estar enfermo), también se refirió a esto como (síndrome general de adaptación). Más tarde, llevó a cabo otras investigaciones mediante experimentos con ratas, a las que se les sometió

a ejercicios extenuantes que provocaron un incremento en las hormonas de las glándulas suprarrenales, así como la aparición de úlceras gástricas y la reducción del sistema linfático, logrando demostrar estos tres aspectos de respuesta que se conocen como (estrés biológico), más adelante simplemente como estrés. Por esta razón, Selye considero que los problemas emocionales estaban relacionados con los cambios fisiológicos provocados por el estrés prolongado en los órganos del ser humano y que esta alteración podría tener un origen genético (18).

Orientaciones teóricas del estrés.

Teoría basada en la respuesta.

La teoría funcional propuesta por Selye considera el estrés como una respuesta imprecisa del cuerpo a los desafíos que se presentan. El estrés es el estado que se presenta como un indicio específico, se basa en absoluto cambio no definido generados dentro de una estructura biológica, donde en particularidad no existen causas del estrés, sino el agente desencadena afectando la homeostasis del órgano, siendo como el estímulo psicológico, físico y emocional (19).

Según Selye manifiesta que no se debe eludir la existencia del estrés, por lo que tiene correlación con los estímulos agradables y desagradables, y también el estrés es estimado una repulsión adaptativa, hasta que no afecte de manera nocivo al organismo. Selye resalta que el efecto del estrés se entiende a través de tres etapas en el (Síndrome general de adaptación), como la faceta de intranquilidad, fortaleza y extenuación. Por lo que el estrés es una respuesta del organismo, de tal manera es algo interno de la persona afectando el equilibrio sino no se puede controlar de una manera adecuada (20).

Teoría basada en el estímulo.

El estrés proviene del entorno y no es algo inherente a la persona; al considerar los factores estresantes del ambiente, puede haber cambios en el funcionamiento de los órganos. Holmes y Rahe identificaron que ciertas situaciones de la vida generan estrés, lo cual provoca alteraciones y requieren que la persona se adapte, como por ejemplo “el matrimonio, el nacimiento de un hijo, el fallecimiento de alguien cercano, etc.”. De manera que las demandas no poseen el mismo efecto estresor en todos los individuos, porque cada individuo es diferente al otro. Se determinó que las circunstancias más frecuentes generadores del estrés son: los estímulos ambientales nocivos, procesar información rápidamente, percepción de amenaza, obstáculos para lograr metas, presión grupal, frustración, aislamiento, funciones fisiológicas alteradas. Se resalta de mayor importancia al ambiente y la situación social denominado perspectiva psicosocial del estrés (21).

Filosofía basada en la interacción

El presente exponente de esta conjetura es Richard Lazarus, quien destaca la relevancia de los elementos psíquicos (enfaticando los aspectos intelectual) que actúan como intermediarios entre los estímulos que generan estrés (el entorno) y las reacciones al estrés (la persona), otorgándole al individuo un papel protagónico en la aparición del estrés. Así, la idea clave de la teoría es la evaluación cognitiva. Este es un proceso de análisis que establece cómo y en qué medida la interacción entre el individuo y su entorno resulta estresante (22).

Estrés

Se define como la tensión que experimenta el organismo humano, resultado de la demanda realizada sobre el individuo y los recursos que este posee para afrontarla (23). De igual manera, se puede percibir como la influencia que experimenta el individuo frente a las demandas del trabajo y solicitudes que no se alinean con sus competencias y entendimiento, evaluando su auténtica habilidad para afrontar el momento. El estrés puede surgir en diversas condiciones laborales, intensificándose generalmente cuando el trabajador siente que no recibe suficiente apoyo de colegas o superiores, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo y/o sobre cómo enfrentar las presiones o exigencias laborales (24).

Fases del estrés

Fase alarma: Ante la percepción de la posibilidad frente a una situación de estrés la respuesta del organismo es empezar a desarrollar situaciones que generan alteraciones en el organismo de carácter psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) los mismos que generan situaciones para dar respuesta a una situación generadora de estrés (25).

Fase resistencia: En esta etapa se lleva a cabo el grupo de procesos físicos, mentales, emocionales y de conducta orientados a “manejar” la situación estresante de la forma menos perjudicial posible para el individuo. Por lo tanto, si al final se produce una adaptación, esta no exime de una situación de estrés (25).

Fase de agotamiento: Por lo tanto, si la fase de resistencia fracasa, es decir si los mecanismos de adaptación al estrés no resultan eficientes conlleva a la fase de agotamiento donde aquellos trastornos psicológicos o psicosociales y fisiológicos resultan ser crónicos o totalmente irreversibles (25).

Según los efectos

Estrés positivo: Está vinculado a la forma en que interactuamos con los agentes estresantes, manteniendo un enfoque abierto y creativo para preparar el cuerpo. Es necesario tener en cuenta las áreas de felicidad, bienestar y balance para poder crear vivencias placenteras y satisfactorias. Cuando aparece el estrés, se valoran los procesos creativos de la persona, examinando cómo vive y trabaja, así como la manera en que expresa sus diversos talentos de forma única. Se analiza cómo la gente se enfrenta a los problemas y los soluciona desde distintas ópticas. Los estresores que se consideran positivos pueden verse como parte de una alegría o experiencia vivencial, y estos sentimientos y emociones constituyen la base que incluye aspectos como una cita o un paseo (26).

Estrés negativo: Es el tipo de tensión que genera incomodidad y suele aparecer cuando hay una carga laboral excesiva que no se maneja de manera adecuada. Esto provoca una alteración en los procesos habituales entre el funcionamiento físico y el estado mental, lo que lleva a un cambio en el estado psicosomático, resultando en un envejecimiento precipitado. En cuanto a los elementos laborales que inducen un estrés negativo, se encuentran un entorno laboral desfavorable, cambios en el funcionamiento habitual del hogar, así como varias necesidades que pueden relacionarse con los niveles de estrés que afectan la productividad. En los casos más extremos, esto puede llevar a la pérdida del trabajo (27).

Según el tiempo de duración

Tensión sagaz: Se entiende como la manera más habitual relacionada con las distintas acciones y tensiones que pueden aparecer entre lo que ha sido, lo que es y lo que vendrá. En ocasiones puede servir de impulso, pero si se presenta en exceso se vuelve bastante cansador (28).

Estrés crónico: Este tipo de tensión se presenta de manera continua durante más de un año, impactando de forma persistente la salubridad somática y espiritual del ente, así como la supervivencia universal. Normalmente, ocurre en entornos familiares conflictivos, donde la persona se siente atrapada en un matrimonio infeliz o en un empleo indeseado. Esta presión impide manejar de forma eficaz las diferentes exigencias, ya que se perciben problemas sin fin en varios aspectos. El individuo no puede vislumbrar una salida y sus posibilidades de crecimiento se ven opacadas por la falta de optimismo, llevándola, en situaciones más severas, a abandonar las posibles soluciones (29).

Teoría de factores condicionantes del estrés

La teoría manifestada ha estado basada en la condición física y psicológica afectada como consecuencia de un nivel de exigencia laboral que ha superado las condiciones de capacidad de los colaboradores, en donde ello ha afectado no solo la toma de decisiones de estos, sino que el modelo de interacción ha manifestado el alto interés que se puede mantener en relación con los elementos de entorno, sobre la capacidad individual de un colaborador (30).

Factores condicionantes del estrés

El estrés se considera una dificultad que influye en el cuerpo de una persona, ocasionando problemas para llevar a cabo sus tareas diarias. Este problema debe ser detectado a tiempo para evitar en la persona secuelas que requieran de un tratamiento realizado por un especialista, el estrés genera desequilibrios emocionales, físicos o psicológicos en aquellas individuos o colaboradores que lo padecen (31).

De otra forma, el estrés se puede entender como una falta de equilibrio acompañada de una sensación de tensión, ya sea somático o afectivo. Por esta razón, es fundamental que

el individuo consiga reconocer los pleitos que dan origen a esta cuestión, para poder encontrar una solución y evitar que la situación empeore. Cuando el estrés se relaciona con el trabajo, puede generar en el empleado falta de energía, desmotivación, frustraciones, incomodidades, entre otros. Este puede manifestarse de dos maneras: la primera es un estrés laboral constructivo, que ocurre de forma adaptativa y no afecta negativamente la salubridad del personal. El otro tipo es el estrés laboral negativo, el cual lo produce la misma organización y genera en el colaborador ansiedad, fatigas, depresiones, presencia de sueño en horas de trabajo, este estrés si produce daños hacia la salud y en ocasiones es necesario la ayuda de un profesional (32).

Factores que generan el estrés sindical

Sobre demanda sindical: se produce cuando en el ámbito laboral el empleado asume más responsabilidades y tareas de las que debería, lo que le generará una sensación de presión para realizarlas y cumplir con ellas. Este problema, puede causar que el colaborador agotamiento intenso ocasionando que realice un desempeño eficiente (33).

Clima laboral negativo: este factor influye significativamente en el colaborador, este problema se genera cuando el ambiente laboral donde desarrolla sus actividades laborales presenta una mala comunicación entre los miembros, cuando la organización no le brinda un buen servicio a su capital humano, cuando no hay una eficiente ni equitativa distribución de recursos para desarrollar las tareas o cuando la institución expone al colaborador a horarios fuera del límite establecido (33).

El déficit de acicate: Este dilema se refiere a la falta de dirección de los líderes hacia el personal, además de que la empresa no ofrece los recursos necesarios para que el empleado pueda llevar a cabo sus funciones de forma efectiva. Falta de compensaciones: esto ocurre cuando la organización no remunera al empleado de forma equitativa por su trabajo, o

cuando este efectúa tareas adicionales fuera de su horario regular sin recibir un pago extra, o cuando alcanza los objetivos establecidos, pero esos logros no son considerados. Otros aspectos que pueden afectar la aparición del estrés incluyen la duración de tiempo y la edad de la persona en su puesto laboral, así como la naturaleza del trabajo. Por ello es importante que las instituciones traten y brinden un buen servicio al personal para que este se sienta comprometido y brinde un buen desempeño laboral y que los resultados sean óptimos y productivos (33).

Dimensiones de factores laborales

Ambiente laboral

Se trata de cómo los trabajadores ven los elementos que afectan la calidad de su vivencia en el trabajo. El Ambiente Laboral es uno de los principales contribuyentes al bienestar de los trabajadores, ya que fomenta la productividad y el compromiso, además de promover relaciones de confianza en los equipos de trabajo (34).

Tecnología

La tecnología comprende el conjunto de conceptos y conocimientos científicos que el ser humano emplea para alcanzar un objetivo específico, que puede ser la solución a un problema particular o la satisfacción de alguna necesidad. En las últimas décadas, se han logrado significativos avances tecnológicos en la atención quirúrgica de los pacientes, lo que permite realizar cirugías de manera más segura al ser menos invasivas y requerir menos tiempo quirúrgico. Esto, a su vez, implica compromisos institucionales para la adquisición de estas tecnologías y la necesidad de que el personal asistencial se capacite en su manejo para utilizarlas adecuadamente en la atención al paciente (35).

Organización

Es la gestión estructurada de las acciones de un conjunto de individuos para lograr un objetivo o meta clara y común, mediante la supervisión de las tareas y roles, así como mediante una estructura de autoridad y obligaciones. Todos los integrantes quieren naturalmente estar al tanto de lo que ocurre en su entorno laboral; la información se consigue a través de la interacción entre ellos. Los investigadores han señalado cinco sistemas fundamentales de comunicación interna en las organizaciones: comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal, rumores y redes (36).

Dimensiones del estrés

Factores físicos: Son modificaciones orgánicas que genera estrés, causando efectos negativos en la salud según la intensidad, duración y concentración. De este modo, afecta la integridad física, mental y el desempeño laboral (37).

Factores psicológicos: Se hace referencia a las propiedades de las diversas clases de personalidad que, al encontrar una circunstancia estresante, pueden ocasionar un daño emocional. Esto se manifiesta en la sensación de no ser atractivo, la dificultad para alcanzar objetivos, sentimientos de inferioridad, temor al error, inseguridad (38).

Factores sociales: Son elementos que intervienen en el individuo en la forma interactuar con su contexto social. Estos aspectos juegan un papel importante en las costumbres alimenticias y su evolución; sin embargo, no se puede asegurar que las tradiciones o rutinas alimentarias sean la causa directa de una nutrición inadecuada o de carencias. La salud puede verse afectada dependiendo de estos hábitos (39).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

2.3.2 Hipótesis específicos

Hi1: Existe la relación estadísticamente significativa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y nivel de estrés en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

Hi2: Existe la relación estadísticamente significativa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y nivel de estrés en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

Hi3: Existe la relación estadísticamente significativa entre los factores laborales en su dimensión organización y nivel de estrés en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.

3. METODOLOGIA

3.1 Metodología de la investigación

La técnica de indagación que se emplea es de tipo hipotético-deductivo, lo que posibilita mostrar los datos recolectados en un contexto y periodo determinados para

alcanzar conclusiones lógicas a través de una serie de deducciones. Esto implica llegar a una conclusión basada en una deducción a partir de una propuesta (40).

3.2 Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo, ya que los datos obtenidos se pueden cuantificar, lo que permitirá describir las variables del estudio, ya que busca la resolución de problemas (40).

3.3 Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, ya que se basa en teorías científicas que conducen a la formulación de hipótesis y comparación con la realidad actual, llegando a una conclusión sobre los factores laborales y estrés de los enfermeros que laboran en centro quirúrgico (40).

3.4 Diseño de la investigación

Exhibe un enfoque no experimental porque no habrá intervención en la variable independiente y correlacional dado que busca la relación entre las variables de la indagación (41).

3.5 Población, muestra y muestreo

La urbe que se examina en este análisis está formada por los enfermeros del área quirúrgica de un hospital nacional. La población objeto de estudio fue escogida al azar, eligiendo a 80 profesionales de enfermería de entre todos los que se consideraron, siguiendo los criterios de inserción y eliminación. Se aplicó un muestreo aleatorio simple, donde cada integrante de la población contó con igual probabilidad de ser elegido para formar parte del estudio.

a. Criterios de inclusión

- ✓ Cuidadores de enfermería que trabaja en cirugía
- ✓ Cuidadores de enfermería que cuenta con la especialización en cirugía
- ✓ Personal de enfermería que ha actualizado su contrato
- ✓ Personal de enfermería que está interesado en participar en la investigación

b. Criterios de exclusión

- ✓ Personal de salud que no trabaja en cirugía
- ✓ Cuidadores sin especialidad en centro quirúrgico
- ✓ Enfermeros que no renovaron su contrato
- ✓ Enfermeros que no desean colaborar en la indagación

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Factores laborales	Son elementos del entorno laboral que emergen en las situaciones de salud que ocasionan estrés, los cuales reflejan una relación con aspectos de estructura, administración, adaptación, presión y demanda (42).	Los factores laborales se evaluarán mediante un cuestionario de 14 preguntas, constituido en las siguientes dimensiones: ambiente laboral, ciencia y organización.	Ambiente laboral	- Recurso de materiales - Factores sindicales - Cultura organizacional	Ordinal	Factores laborales bajo (0 – 18) Factores laborales medio (19 – 37) Factores laborales alto (38 – 56)
			Tecnología	- Capacidad - Discernimiento - Preparación		
			Organización	- Jornada de trabajo - Horas extras de trabajo		
V2: Estrés	Es el dictamen somático y psíquico del espécimen que ocurre cuando la demanda laboral no coincide con las aptitudes o tácticas de los colaboradores (43).	El estrés se evaluará mediante un cuestionario de 34 preguntas, constituido en las siguientes dimensiones: factor físico, psicológico y social.	Factor físico	- Demanda sindical - Realización de actividades	Ordinal	Estrés bajo (0 - 45) Estrés medio (46 - 90) Estrés alto (91 - 136)
			Factor psicológico	- Dolencia - Fenecimiento - Nivel de preparación - Nivel de apoyo		
			Factor social	- Conflicto interpersonal - Insuficiencia personal		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La indagación actual empleará el método de interrogación que ayuda a los profesionales de la salubridad en los componentes sindicales y los niveles de tensión en centro quirúrgico, que se logra en información esencial para lograr mejores resultados de investigación.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para llevar a cabo la medición del instrumento de factores laborales, se empleará un cuestionario de escala Likert, desarrollado por Carhua J. (44) en 2020. Este instrumento constituye de 14 interrogatorios con cinco dictámenes a intervalos: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca. Incluye 5 elementos para el entorno de trabajo, 5 elementos para la dimensión tecnológica y 4 elementos para la dimensión organizacional. Se realizará la evaluación: 0 - 18 factores de trabajo bajos, 19 - 37 factores de trabajo de medios, 38 - 56 factores de trabajo altos.

Para medir el estrés laboral, se empleará un cuestionario basado en la escala Likert llamado The Nursing Stress, elaborado por Gray (45) en 1981 y modificado y validado por Escriba V. Este instrumento consta de 34 preguntas con cinco opciones de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Incluye 4 elementos para la dimensión física, 20 elementos para la dimensión psicológica y 10 elementos para la dimensión social. Los niveles de evaluación serán los siguientes: 0 - 45 estrés bajo, 46 - 90 estrés medio, 91 - 136 estrés alto.

3.7.3 Validación

La homologación del mecanismo se realizará utilizando una opinión experta con holgada destreza en la exploración. Las medidas proporcionadas por los jueces competentes estarán sujetas a evidencia binomial, lo cual es un ser constante significativo, produciendo así una puntuación de 88.3. Esto confirma el interrogatorio de factores laborales y estrés.

3.7.4 Confiabilidad

La prueba de confianza de los mecanismos se llevará a cabo empleando una prueba de prueba en una muestra de 10 personal de enfermería que no está en la prueba de estudio, y recibe el alfa Alpha de Kronbach 0.86 para interrogar los factores de trabajo e 0.94 interrogación de estrés, lo que determina la alta confiabilidad de este estudio.

3.8 Plan de procedimiento y análisis de datos

El presente trabajo de investigación será presentado a la comisión de ética de la UPNW para su evaluación y aprobación del proyecto. Tras la aceptación del trabajo, se presentará a la dirección de un Hospital Nacional solicitando su autorización para la ejecución. Para ello, se coordinará con el encargado de la institución para realizar el interrogatorio a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico, concluyendo con la realización de los interrogatorios y la obtención de los datos. Así mismo se empleará la prueba de estadística para analizar los datos de la indagación. Una vez recopilada la información a través del instrumento, los datos de filiación serán ingresados en una base de datos en Excel 2022 y luego enviados al programa SPSS. Allí se analizarán los resultados mediante gráficos y tablas, y finalmente se

interpretarán según los resultados obtenidos. Este proceso se llevará a cabo con cuidado para eludir la manipulación que pueda variar los desenlaces de la indagación.

3.9 Aspectos éticos

Para el presente estudio de indagación se considera las cuatro fisonomías bioéticas: el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Así, se aplicará el consentimiento a los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico a partir de una información clara y veraz.

Autonomía: El principio de autonomía se centra en la habilidad del individuo para tomar decisiones por sí mismo, sin estar sujeto a influencias externas. Así, en esta investigación se considera este principio en los profesionales de enfermería que trabajan en centros quirúrgicos. En el estudio actual, cada participante tiene acceso al documento de consentimiento informado previa explicación de forma libre.

Beneficencia: Este principio refleja la obligación moral de promover el bien y prevenir el daño al usuario, garantizando que ningún colaborador sufrirá perjuicio al responder las encuestas. Se informó a todos los participantes sobre los beneficios del presente trabajo de investigación. A partir de los resultados obtenidos, se podrán identificar los factores laborales y el estrés en los profesionales de enfermería, lo que permitirá implementar un plan de mejora para reducir el estrés.

No maleficencia: El principio de no maleficencia es una ética médica tradicional que se abstiene de realizar intencionalmente acciones que puedan perjudicar o dañar a otros. En esta investigación se evita cualquier tipo de daño a los profesionales de enfermería; los resultados obtenidos se utilizarán únicamente para el trabajo de investigación.

Justicia: Durante la entrevista, todos los profesionales de enfermería serán tratados de manera justa, equitativa, con el respeto y consideración que cada uno de ellos merece, sin discriminación alguna.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025					
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Planteamiento del problema						
Objetivos						
Marco teórico						
Antecedentes						
Base teórica						
Variables						
Metodología						
Operacionalización de variables						
Técnica						
Consideraciones éticas						
Cronograma de actividades						
Presupuesto						
Referencias bibliográficas						
Presentación de proyecto						
Presentación de informe final						
Sustentación						

4.2 Presupuestos

RECURSOS NECESARIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
RECURSO HUMANO				
Encuestador	Honorario	1	120	120
Asesor	Honorario	1	1500	1500
Estadístico	Honorario	1	350	350
SUB TOTAL				1,980
RECURSOS MATERIALES				
Folder manilo	Unidad	5	1	5
Lapicero	Unidad	10	0.50	5
Hoja bond	Millar	2	12.50	25
Tablero	Unidad	5	4	20
Usb	Unidad	1	45	45
Laptop	Unidad	1	2000	2000
Impresora	Unidad	1	850	850
Tinta	Unidad	6	5	30
SUB TOTAL				2,980
RECURSOS FINANCIEROS				
Desayuno - almuerzo	Unidad	3	15	45
Movilidad	Unidad	1	120	120
Refrigerio	Unidad	2	10	20
SUB TOTAL				77
TOTAL				
				5,037

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral [internet].; 2018. Acceso 5 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/433701/download>.
2. Revista de la oficina internacional del Trabajo. Auxilio estrés - salud mental en el trabajo [internet]. 2018 [citado el 5 de enero 2025]; Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/dwcms_080699.pdf
3. Jornal W. Organización Internacional del Trabajo. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales. [internet].; 2019. Acceso 6 de enero de 2025. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>.
4. Calzina Diaz. Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital III Salcedo – Puno. [internet].; 2011. Acceso 6 de enero de 2025. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/items/65202662-5e25-4f15-84f8-c06465901065>.
5. Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 8 enero de 2025]. Disponible en: <https://tinyurl.com/mua353a4>
6. Estrés afecta a más del 30% de limeños - noticias - ministerio de salud - plataforma del estado peruano [internet]. [citado 8 de enero de 2025]. disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estresafecta-a-mas-del-30-de-limenos>
7. Ministerio de Salud del Perú. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista institucional virtual. [internet].; 2017. Acceso 8 de enero de 2025. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>.

8. Sofiad A. Surgery, complication, and quality of life: A longitudinal cohort study exploring the role of psychosocial factors. [internet].; 2019. Acceso 10 de enero de 2025. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29677027/>.
9. Kuerer H. Career satisfaction, practice patterns and burnout among surgical: report on the quality of life of members of the society of surgical oncology. Ann Surg Oncol. [internet].; 2017. Acceso 10 de enero de 2025. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17828575/>
10. ISTAS. Condiciones de trabajo y salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. [internet].; 2020. Acceso 10 de enero de 2025. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
11. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro de área quirúrgica hospitalaria. Tesis Murcia: Universidad de Murcia, escuela internacional de doctorado [internet].;2020. Acceso 12 de enero del 2025. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=289746>
12. Calderón G, rivás L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Scielo [internet].; 2021. Acceso 12 de enero del 2025. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
13. Ruiz C. Factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería en terapia intensiva, Hospital Mario Ortiz Suarez. [internet]., 2021. Acceso 15 de enero del 2025. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/43d03051-696a-4113-aeaf-68dd096a27a6/content>
14. Moldes de la mente. [internet] 2023. [citado 15 de enero de 2025]. disponible en: <https://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

15. Bracho P. Síndrome de burnout y fatiga laboral Universidad Privada Rafael Bellosó. Universidad Privada Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo Venezuela. 2019 [citado 15 de enero de 2025]. p. 1-10. Disponible en. disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/307/370>
16. Benites G, Chacaliaza C, Huancahuari J. Factores y Niveles de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica. Universidad nacional San Luis Gonzaga. Título para obtener el título de Licenciada en enfermería. Perú 2021 [citado 15 de enero de 2025]. Disponible en. disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/2867/36.pdf>
17. Servan A. Influence of stress on the work performance of the administrative staff of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona. UNTRM Scientific Magazine. 2019. [internet].; 2019. Acceso 16 de enero de 2025. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/625>
18. Fleeson W, Jayawickreme E, Jones ABAP, Brown NA, Serfass DG, Sherman RA, et al. Estrés académico en estudiantes de secundaria en una Institución Educativa Privada de San Juan de Lurigancho, 2017. In: Journal of Personality and Social Psychology 2017 [internet].; 2019. Acceso 16 de enero de 2025. Disponible en: <https://osf.io/nf5me%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tree.2015.01.012%0Ah>
19. Velásquez E. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera. Ciencia latina. 2020 [internet].; 2019. Acceso 16 de enero de 2025. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492>.
20. Quispe J y Méndez J. Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio. Revista de Negocios y PYMES [internet].; 2017. Acceso 18 de enero de 2025. Disponible en:

https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num9/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N9_2.pdf.

21. Rodríguez M, Preciado M. y Aguilar M. Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del centro universitario de ciencias de la salud de la universidad de Guadalajara. Artículo de Investigación Científica o Tecnológica. [internet].; 2014. Acceso 20 de enero de 2025. Disponible en:
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4933.
22. Martinez E. Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones [internet].; 2022. Acceso 20 de enero de 2025. Disponible en:
[https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wpcontent/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf).
23. Acuña L, García D & Bruner C. La escala de reajuste social de Holmes y Rahe en México: Una revisión después de 16 años. Revista Mexicana de Psicología. [internet].; 2012. Acceso 20 de enero de 2025. Disponible en:
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
24. Lazarus R & Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. España: Ediciones Martínez Roca. [internet].; 1986. Acceso 20 de enero de 2025. Disponible en:
https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=5111622&pid=S2145-4892201100020000600017&lng=pt
25. Lizana. Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo [internet].; 2021. Acceso 20 de enero de 2025. Disponible en:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9941>

26. Molina P. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Medicina y seguridad de trabajo [internet].; 2019. Acceso 22 de enero de 2025. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7820602>
27. Callista R. Estudios medicina. ciencias biomédicas y de la salud en Hungría [internet].; 2024. Acceso 22 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-elmodelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-elcuidado-de-la-salud/>
28. Bethancourt M. Estrés laboral en el personal de enfermería. Researchgate [internet].; 2018. Acceso 22 de enero de 2025. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/360832817_estres_laboral_en_el_persona_l_de_enfermeria
29. Ganoza V. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de áreas críticas. Revista Iberoamericana de Ciencias de la salud [internet].; 2018. Acceso 22 de enero de 2025. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
30. Flore B. Nivel de estrés y percepción de los factores laborales estresantes en las enfermeras de centro quirúrgico de la clínica de Maison de Sante [internet].; 2018. Acceso 22 de enero de 2025. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_954d7af87b52e6a0e721dfeaca68d568
31. Mauricio M, Rujel M. Nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina y enfermería del hospital regional II-2 Tumbes [internet].; 2017. Acceso 22 de enero de 2025. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTU_f829f2543aa20b69ae167eeee61d4576.

32. Rojas L, Herrera M. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital arzobispo Loayza [internet].; 2018. Acceso 25 de enero de 2025. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/4330>
33. Rojas L, Herrera M. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital arzobispo Loayza [internet].; 2018. Acceso 25 de enero de 2025. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/4330>
34. Aroni W. Estrés laboral del enfermero(a) en la micro red de salud Parcona-Ica [internet].; 2019 Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/603/1/>
35. Vargas M. Great Place to Work Colombia [internet].; 2018. Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>.
36. Guerrero Pupo JC, Amell Muñoz I, Cañedo Andalia R. Tecnología, tecnología médica y tecnología de la salud: algunas consideraciones básicas. ACIMED [internet].; 2004. Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23145/Capitulo2.pdf>
37. Montes F. Riesgos físicos y efectos en la salud del personal de enfermería, que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas, Quito, Ecuador. [Tesis para optar el grado de Especialista el Enfermería Quirúrgica]. Ecuador: Universidad Central de Ecuador, Quito, 2015. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4696>.

38. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil [internet].; 2017. Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c49820f5-ea54-4b11-ae65-dbb1fec412f7/content>
39. FAO. FAO's response to the COVID-19 pandemic. Artículo académico para Latam. [internet].; 2012. Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: <http://www.fao.org>.
40. Goicochea L. El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral [internet].; 2016. Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/502/goicochea_el.pdf?sequence=1&isAllowed
41. Hernández S. Metodología de la investigación [Internet]. Edición: 6. México: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.; 2014. 600 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
42. Incari C. Factores que condicionan el estrés laboral del personal de enfermería de emergencia en el Hospital Sub Regional [internet].; 2018. Acceso 26 de enero de 2025. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3745>
43. Peiro J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva [internet].; 2018. Acceso 28 de enero de 2025. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=201228>
44. Mejía C. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo [internet].; 2020. Acceso 28 de enero de 2025. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004.

45. Paca Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia [internet].; 2018. Acceso 28 de enero de 2025. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025? ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión tecnología y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025? ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organización y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025. Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión tecnología y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025. Determinar la relación entre los factores laborales en su dimensión organización y nivel de estrés los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: Existe la relación estadísticamente significativa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025. Hi2: Existe la relación estadísticamente significativa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025. Hi3: Existe la relación estadísticamente significativa entre los factores laborales en su dimensión organización y nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2025.</p>	<p>Variable 1: Factores laborales Dimensiones - Ambiente laboral - Tecnología - Organización</p> <p>Variable 2: Estrés Dimensiones - Factor físico - Factor psicológico - Factores sociales</p>	<p>Tipo de investigación - Aplicada Enfoque - Cuantitativo Método - Hipotético deductivo Diseño de la investigación - No experimental transversal Población muestra - 80 enfermeros</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Factores Laborales

El siguiente cuestionario ofrece cinco opciones de respuesta, para contestar las preguntas debe marcar la opción seleccionada con un aspa.

1: Siempre 2: Casi siempre 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

Nº	AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	5
1	Su servicio cuenta con los implementos necesarios para sus labores					
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su servicio					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada					
	TECNOLOGIA					
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su servicio					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente					
	ORGANIZACIÓN					
11	Considera que su horario es adecuado					
12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones					
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas.					

VALORACIÓN:

Factores laborales bajo 0 - 18

Factores laborales medio 19 - 37

Factores laborales alto 38 - 56

Instrumento 2: Estrés laboral

El siguiente cuestionario ofrece cinco opciones de respuesta, para contestar las preguntas debe marcar la opción seleccionada con un aspa.

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Nº	FACTORES FÍSICOS	1	2	3	4	5
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3	Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
	FACTORES PSICOLÓGICOS					
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte					
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente le conmueve					
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha le es difícil superar.					
8	La muerte de un/a paciente le entristece					
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
11	Le falta oportunidad para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia el paciente.					
12	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo confunde.					
14	El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.					
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, la causa temor.					
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.					
17	El medico a comentar un error en el tratamiento de un/a paciente, le asusta.					
18	Tiene sentimiento de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
20	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no se presenta mejoría.					
21	Las roturas de equipo técnico, le irritan demasiado.					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
23	La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					

24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
FACTORES SOCIALES						
25	Tiene conflicto con un medico					
26	Ser criticado por un médico, le enfurece					
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
28	Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
29	Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación médica de un paciente.					
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31	Has tenido dificultades en el trabajo con un/a enfermero/a de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33	Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a en particular, externo/a a su unidad.					
34	Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.					

VALORACIÓN:

Estrés laboral bajo 0 - 45

Estrés laboral medio 46 - 90

Estrés laboral alto 91 - 136

Anexo 3: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo,
identificado con N° DNI, acepto participar en la investigación
titulada “Factores Laborales y Nivel de Estrés en los Profesionales de Enfermería que
Laboran en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional, Lima 2025”, llevada a cabo por el
licenciado en enfermería Rober Saenz Mejia, egresado de la Universidad Privada Norbert
Wiener. He sido informado de manera clara y precisa sobre los objetivos y el método del
estudio, por lo que mi participación es completamente voluntaria y no existe ninguna
obligación por parte del encuestador. En señal de consentimiento, firmo el presente
documento para los fines pertinentes de la investigación.

Limade del 2025

.....

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 4: Informe del asesor de turnitin




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		4%
2	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-03-31		2%
3	Trabajos entregados		
	Submitted on 1686455087683		1%
4	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-11-20		<1%
5	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2024-10-02		<1%
6	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-11-09		<1%
7	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2024-09-28		<1%
8	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-10-16		<1%
9	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2023-05-04		<1%
10	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2024-10-13		<1%
11	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2024-10-26		<1%