

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA**



**FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL  
DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO, HOSPITAL  
REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRON, CHIMBOTE, 2024**

**Tesis para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional en  
Enfermería en Centro quirúrgico**

**Autor:**

**Manay Sánchez Sharon André**

**Asesor:**

**Palomino Márquez Manuel Guzmán**

**Código ORCID. 0000-0002-7578-7544**

**Chimbote – Perú**

**2024**

## Índice general

	Pág.
Índice general	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Palabras clave	vi
Constancia de originalidad	vii
Título	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>Introducción</b>	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación de la investigación	16
Problema	17
Conceptualización y operacionalización de las variables	19
Hipótesis	19
Objetivos	20
<b>Metodología</b>	21
Tipo y Diseño de la investigación	21
Población – Muestra	21
Técnicas e instrumentos de investigación	22
Procesamiento y análisis de información	25
<b>Resultados</b>	26
<b>Análisis y Discusión</b>	<b>30</b>
<b>Conclusiones</b>	34
<b>Recomendaciones</b>	35
<b>Agradecimiento</b>	36

## **Referencias bibliográficas**

### **Anexos y Apéndices**

Matriz de operacionalización de variables	46
Matriz de consistencia	56
Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
Resultados generales	73
Base de datos	77
Repositorio institucional digital	78
Reporte de similitud	79

## ÍNDICE DE TABLAS

N°	Descripción	Pág.
Tabla 1	Relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	26
Tabla 2	Relación entre el factor presión - exigencia y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	27
Tabla 3	Relación entre el factor organización y relaciones humanas con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	28
Tabla 4	Relación entre los factores ambientales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

N°	Figura	Pág.
Figura 1	Distribución de la relación de los factores laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	73
Figura 2	Distribución de la relación entre el factor presión - exigencia y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	74
Figura 3	Distribución de la relación entre el factor organización y relaciones humanas con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	75
Figura 4	Distribución de la relación entre los factores ambientales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.	76

Palabras clave	Factores laborales, estrés.
Tema	Factores laborales, estrés.
Especialidad	Enfermería.

Keyword	
Topic	Work factors, stress.
Specialty	Nursing.

#### Línea de Investigación

Línea de investigación	Desarrollo del cuidado de enfermero.
Área	Ciencias médicas y de salud.
Sub área	Ciencias de la salud.
Disciplina	Enfermería.

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO, HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRON, CHIMBOTE, 2024" del (a) estudiante: MANAY SANCHEZ SHARON ANDRE, identificado(a) con Código N° 2006100289, se ha verificado un porcentaje de similitud del 21%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL DE  
ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO, HOSPITAL REGIONAL  
ELEAZAR GUZMÁN BARRON, CHIMBOTE, 2024**

**WORK FACTORS AND STRESS LEVEL IN NURSING STAFF AT THE  
SURGICAL CENTER, ELEAZAR GUZMAN BARRON REGIONAL  
HOSPITAL, CHIMBOTE, 2024**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre factores laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería, la metodología en estudio es tipo observacional, aplicada, descriptiva, de diseño no experimental y corte transversal; en una población censal de 41 personal entre enfermeras y técnicos de enfermería; aplicando los criterios de elegibilidad, los instrumentos fueron modificados y validados por juicio de expertos, los resultados serán presentados en tablas y figuras para un mejor análisis donde se muestra una correlación significativa con un 85.4% de los profesionales de enfermería que presentaron un nivel medio respecto de los factores laborales, mientras que el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados, se concluye que los factores laborales y el nivel de estrés presentan una relación positiva media.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work factors and the level of stress in the nursing staff , the methodology under study is observational, applied, descriptive, non – experimental and cross- sectional in design; in a census population of 41 personnel between nurses and nursing technicians, applying the eligibility criteria, the instruments were modified and validated by expert judgment, the results will be presented in tables and figures for a better analysis where a significant correlation is shown with 85.4% of the nursing professionals presented a medium level regarding work factors, while the level of work stress reached a medium level in 97.6% of those evaluated, it is concluded that work factors labor and the level of stress present a medium positive correlation.

Se percibe comúnmente a la enfermería como uno de los campos laborales más impactados por el estrés en el trabajo, lo que la expone a factores de riesgo vinculados al trabajo, esto se debe a que su enfoque está en el servicio de atención directa que es el cuidado humanizado hacia los demás siendo crucial identificar las causas de este, rectificar y evitar los impactos adversos para mejorar el desempeño profesional, considerando al estrés como riesgo laboral del servicio de enfermería, en conjunto a los peligros biológicos y fisicoquímicos (Ibarra y Erazo, 2016, p. 17).

El impacto de los diversos factores laborales es la causa principal que está originando situaciones potenciales en el vivir del día a día, causando niveles altos de estrés convirtiéndose en la enfermedad de salud mental del siglo XXI, siendo el inicio para desencadenar diferentes enfermedades, se ha desarrollado el fundamento científico necesario para sustentar la investigación teniendo como base la caracterización de las variables, con sus respectivas dimensiones y los indicadores que de cada uno de ellos, entre los estudios de antecedentes internacionales, se menciona: en Colombia, Vaquero, et al (2021) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue reconocer las consecuencias generadas a causa del estrés en el ejercicio y calidad de vida en el trabajo del servicio de enfermería, mediante una metodología mixta, diseño exploratorio – descriptivo, con una muestra de estudio a 17 personas, donde arrojaron como resultados que las personas conocen y han padecido en algún momento un síntoma o dos del estrés, sienten la necesidad de cambiar de trabajo debido a la presión continua, lugares de trabajo lejanos de donde viven; falta de descanso que afecta la salud física y psicológica, concluyeron que la mayoría manifestó estar bien en su lugar de trabajo, sin embargo, existen factores que inciden a desarrollar estrés como la pandemia, déficit en número de personal, horas de trabajo prolongado e inadecuado descanso, que puede generar consecuencias negativas a nivel familiar y personal, incluso inducir a deserción laboral.

En España, Carrillo, et al (2020) llevaron a cabo un estudio cuya finalidad consistió en identificar el grado de estrés laboral de los enfermeros, donde se utilizó la metodología

observacional, de diseño transversal, y una muestra de 38 enfermeras, se observaron resultados que reflejan una escala moderada de estrés, destacándose una falta de apoyo social por los directivos, asimismo, se indicó que las dimensiones de apoyo social, demandas psicológicas y control sobre el trabajo no mostraron relación con las variables socio-laborales como sexo, turnos, edades, adscripción o tipos de vínculos con el hospital, concluyeron que el apoyo social brindado por los superiores es insuficiente, identificándose este aspecto como un área que requiere intervención y mejora.

En España, Ferraz (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue medir aquellos factores derivados del trabajo que inciden en el bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el equipo de enfermería del sector quirúrgico, se empleó una investigación cuantitativa, descriptiva/observacional, de diseño trasversal y retrospectivo, con una muestra de 457 individuos, los resultados indicaron que el bienestar psicológico es ideal, con un valor promedio del 19%, considerando que el indicador más bajo es 0% representando el nivel de salud general más alto y el más alto es 84% representando el nivel de salud más bajo, se concluyó que hay una correlación entre las variables dependientes e independientes, estableciendo una asociación entre las variables de las diferentes escalas utilizadas entre sí

Se indagó trabajos realizados con el problema formulado del tema en desarrollo como elemento básico para continuar y comprender el trabajo, en una realidad más cercana al estudio en mención por lo cual a nivel nacionales se menciona: En Lima, Bazalar, et al (2023) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la correlación entre el estrés y la satisfacción laboral en enfermeros del área quirúrgica, empleando una metodología cuantitativa de tipo correlacional, descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal, aplicada a una muestra de 25 enfermeras licenciadas, los resultados mostraron que el 100% de la muestra percibían un nivel de estrés moderado, asimismo, un 68% de ellas reportaron una satisfacción laboral parcial, un 60% manifestó una alta satisfacción laboral, concluyendo que existe una correlación entre el nivel de estrés y la satisfacción en el trabajo, destacando que un nivel moderado de estrés se asocia con una satisfacción laboral parcial en este grupo profesional.

En Lima, Puma (2022) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo encontrar los aspectos motivacionales que se relacionan en el desempeño laboral en las enfermeras, se usó una metodología cuantitativa, de diseño no experimental de corte transversal, se trabajó con una muestra de 30 licenciados en enfermería, obteniendo resultados de un 40% con un nivel alto de factor motivacional y 53% presentan un desempeño laboral eficientes, por lo tanto la relación del desempeño laboral con el factor motivacional tanto intrínsecos y extrínsecos fueron eficientes y altos desde la perspectiva de las enfermeras, se concluyó que existe una correlación buena entre los aspectos motivacionales y desempeño laboral en las licenciadas del centro quirúrgico.

En Moyobamba, Sunció y Maldonado (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre el grado de estrés en el trabajo y las tácticas de manejo del profesional de enfermería, se usó una metodología básica, de diseño no experimental, descriptiva, correlacional y de tipo transversal, la muestra fue dada por 19 enfermeros, se obtuvo como resultados que el nivel de estrés laboral en los enfermeros fue regularmente aceptable con 73.7% y aceptable con 26.5%, evaluándose que las estrategias de afrontamiento no generan una influencia o impacto positivo en el estrés laboral, se concluyó que las estrategias de afrontamiento del estrés son relativamente aceptables en la población de estudio.

En Ayacucho, Castillo et al (2021), en su investigación tuvieron como objetivo identificar los riesgos laborales y su relación con las enfermedades ocupacionales en los enfermeros que trabajan en sala de operaciones, utilizando una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y de tipo transversal, y una muestra de 30 trabajadores, se evidencio como resultados que un 83.3% presentan riesgos, el 16.7% no presentan riesgos laborales químicos; así mismo del 100% de profesionales de enfermería; el 76.7% presentan riesgos, y también lumbalgia o dorsalgia, estos porcentajes de la población en estudio sobre los riesgos de exposición biológicos, químicos, ergonómicos, físicos y psicosociales que aquejan al personal de enfermería, se concluyó que la existencia de afecciones respiratorias, lumbalgia o dorsalgia y dolencia relacionada con la existencia de riesgo químico, riesgo ergonómico y riesgo biológico.

En Ayacucho, Illanes y Luque (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de establecer las condiciones laborales y su vínculo con el grado de estrés en el equipo médico que trabaja en el centro quirúrgico, se usó una metodología cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal, una muestra de 38 enfermeros, mostró como resultados que un 68,4% asumen que poseen condiciones de nivel medio en términos de condiciones laborales y agotamiento emocional; 50% de nivel medio y 34,2% alto en términos de condiciones laborales y despersonalización; 50% de nivel medio y 34,2% bajo en términos de condiciones laborales y satisfacción personal; y 84% de nivel medio en términos de condiciones laborales y estrés laboral. Como se puede apreciar, la categoría que predominó fue la categoría de nivel medio, en relación a las variables, se concluyó que los aspectos de fatiga emocional, despersonalización y satisfacción personal permitieron alcanzar la misma clasificación, asumiendo que un amplio segmento de la población está bajo una presión que podría afectar al personal y que hay una correlación significativa entre el nivel de estrés laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores en enfermería.

En Lima, en su investigación Lecca (2021) asumió como objetivo identificar el grado de estrés laboral del enfermero en un centro quirúrgico; aplicó una metodología cuantitativa, básico, de diseño no experimental, de tipo transversal, y una muestra de 26 enfermeras, sus resultados evidenciaron un estrés de aspecto medio en un 40.9%, en la dimensión reacciones físicas el nivel fue medio 40.9%, respecto a las reacciones emocionales el nivel fue alto 40.9%, respecto a las reacciones cognitivas, el 40.9% fue de nivel medio y el 50% fue de nivel medio. Se puede apreciar que el estrés se encuentra en un nivel medio con tendencia a alto, fundamentado en las diversas dimensiones físicas, cognitivas, y de conducta que influirían de manera notable en el rendimiento del personal, lo que se reflejaría en la atención que se proporciona al paciente, concluyó que el nivel de estrés se encuentra sometido de acuerdo a los diversos factores que alteren el bienestar de los profesionales de enfermería del centro.

Se realizó la búsqueda de referencias de nuestro mismo entorno que nos sirvió de guía para poder tener una mejor percepción de lo que ocurre, guardando el vínculo con las

variables que se abordó, por lo cual dentro de los antecedentes locales se nombra: En Chimbote, por Pintado (2022) realizó un estudio, con el objetivo de estudiar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería, se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, y una muestra de 35 enfermeros, los resultados indicaron que el 46% de los participantes tuvieron un nivel alto de estrés relacionado con aspectos laborales, seguidos por un 40,0% con nivel medio y un 14,3% con nivel bajo, se observó que la mayoría de los trabajadores obtuvieron puntajes de estrés laboral entre los niveles alto y medio, atribuible a los factores estresores cotidianos del entorno laboral, sin embargo, un porcentaje menor mostró niveles bajos de estrés, evidenciando habilidades efectivas para afrontar estas situaciones, se concluyó la existencia de una correlación positiva y moderada del ambiente laboral, la tecnología y la organización como aspectos laborales y el nivel de estrés en los enfermeros.

Una investigación desarrollada en Chimbote, por Zamora (2021) cuyo objetivo fue analizar la correlación del estrés y el desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, la metodología en estudio es de tipo básico-correlacional, de diseño no experimental, con una muestra conformada por 30 enfermeros, los resultados mostraron que el 63% presentó un alto nivel de estrés laboral, atribuido a aspectos como la carga excesiva de trabajo, problemas de intercomunicación y cansancio emocional, por otro lado, el desempeño laboral fue bajo en el 43,3% de los casos, influido principalmente por la dinámica de trabajo en equipo, se concluyó que la relación entre estas variables contribuye a que el estrés laboral se convierta en uno de las problemáticas más comunes en el entorno profesional, impactando significativamente en los diferentes niveles de desempeño de los enfermeros

En Chimbote, Vilcarino (2021) hizo un estudio cuyo objetivo fue analizar la correlación del nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores, se aplicó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal, se utilizó una muestra de 55 trabajadores, los resultados indicaron que el 41,8% tuvo un nivel medio de estrés laboral, seguido por un 34,5% con nivel alto y un 23,6% con nivel bajo, se

concluyó que existe una correlación moderada e inversa entre estas variables, donde, a mayor nivel de estrés laboral, el desempeño laboral tiende a disminuir.

En Chimbote, Sifuentes (2020) llevó a cabo un estudio con el objetivo de analizar la correlación del estrés laboral y el desempeño laboral en las enfermeras, se utilizó una metodología cuantitativa de tipo aplicado, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 40 enfermeros, los resultados mostraron que el estrés laboral como el desempeño se ubicaron en escalas intermedios, se concluyó que es fundamental plantear estrategias y recomendaciones organizativas a nivel regional, local y nacional para mitigar estos problemas y promover mayores índices de productividad en el ámbito laboral.

Para organizar la base científica, se establece los fundamentos teóricos conceptuales y operacionales, definiendo las variables de análisis mediante sus dimensiones e indicadores, se inicia desarrollando la variable sobre los factores laborales, citando según Mendoza y Reaño (2021) son mecanismos intrínsecos donde se considera aspectos químicos y/o emocionales; y los extrínsecos en los cuales podemos mencionar los aspectos físicos que inciden en todo grupo laboral los cuales causan una enfermedad y desarrollar complicaciones (p. 14), como dice Barboza (2019) los factores laborales se entienden como condiciones inherentes a un entorno laboral que pueden generar estrés en los trabajadores, impactando tanto su bienestar como su desempeño, estos factores se dividen en tres dimensiones principales: presión y exigencia, organización y relaciones humanas, y factores ambientales. (p. 17).

Desde el punto de vista de Núñez (2021) señala que el factor presión – exigencia, resalta como un factor clave en el ejercicio profesional de enfermería, destacando diversas particularidades dentro de este campo, una de las principales características es el manejo de actitudes y respuestas positivas, las cuales influyen directamente en el estado emocional del personal, entre los aspectos que contribuyen a esta presión, se incluyen el aumento de la carga laboral, lo que incrementa las exigencias en el entorno de trabajo, así como un déficit de recursos humanos, la constante evaluación, la toma inadecuada de decisiones y la creciente demanda de cuidados especializados, estos factores amplifican la presión en los profesionales de enfermería, afectando su bienestar y desempeño. (p. 17),

los elementos vinculados al trabajo (presión y exigencia), ocurren cuando al empleado de la compañía se le impone un exceso de trabajo y tareas, obligado a terminar dentro del tiempo establecido por el jefe de área o el superior directo, esto provoca que el empleado experimente estrés en el trabajo y, a su vez, no pueda realizar adecuadamente todas estas tareas conforme a los objetivos organizativos establecidos (Molineros, 2015, p. 28).

Cada año el campo laboral es más exigente; dando como consecuencia el aumento de carga laboral en los trabajadores y su cumplimiento debe ser en un menor tiempo dado, observándose que el mercado laboral en estos últimos tiempos ha adoptado este tipo de actitud, viendo solo el lado de productividad y no de la calidad de atención, ya que el ser productivo no siempre significa optimizar atenciones; dentro de esta dimensión existen características estresantes que podrían tener un doble impacto negativo o positivo, es ahí que la empresa debe adaptar esta dimensión al límite normal, identificando a tiempo agentes estresores negativos, como poco o excesivo trabajo, muchas veces la impresión de no hacer bien de acuerdo al marco de trabajo y el sentimiento de insatisfacción intrapersonal por no realizar algo de provecho en la empresa, pueden producir para el profesional un grado de estrés no manejable; por otro lado esto desarrolla un efecto positivo ya que permite al trabajador aprovechar mejor su tiempo en cada actividad por realizar (Vega, 2017, p. 25).

Por otro lado se define a la dimensión factor organización - relaciones humanas, como procesos operativos que hay en toda empresa, que está regulado por el orden y distribución de las labores encargadas a los trabajadores al realizar sus actividades, donde hallan elementos de índole organizacional que está sujeta a la jerarquía y el liderazgo; como otras opciones de igual importancia se tiene en cuenta la jornada laboral, el horario, el ritmo y la estabilidad laboral son algunos factores que influyen de manera significativa en el progreso laboral y en la salud en el ambiente de trabajo; la “Organización Mundial de Salud “señala que elementos organizativos inciden principalmente en la salud laboral de los trabajadores, incluyendo: horario laboral, los sueldos percibidos, la promoción en su empleo a otras posiciones, y la organización del trabajo que hará de este entorno vital

para poder llevar a cabo un buen desarrollo durante la jornada laboral (Quispe, 2021, p. 29).

Estos factores son características directas del establecimiento de salud, relacionados con las funciones e indicadores que deben cumplirse para alcanzar los objetivos establecidos, esto puede dar lugar a un entorno adverso que genera estrés en el trabajo, tanto a nivel mental, físico como social; entre las consecuencias se incluyen la incompetencia, ineficacia en la interacción entre enfermero y paciente, malas relaciones interpersonales y una disminución de la productividad debido a una organización deficiente por parte del empleador, todo esto contribuye a generar desequilibrio en el entorno laboral (Núñez, 2021, p. 17).

Como ultima dimensión tenemos a los factores ambientales que también son cruciales en un entorno laboral, debido a los diversos peligros que implica no detectarlos y considerarlos, ya que podrían causar efectos perjudiciales en el empleado, además la polución ambiental se intensifica diariamente, y cada día se intensifica la polución ambiental ya sea por radiación, por exposición a químicos, el ruido estruendoso y/o vibraciones de los equipos pueden modificar el normal desempeño laboral de los individuos en una organización u empresa; por consiguiente, la entidad debe analizar estas circunstancias que puedan constituir un peligro y pueden perjudicar el bienestar, la seguridad y, por consiguiente, la salud del empleado provocaría un efecto negativo no solo en los trabajadores sino en la organización en su conjunto (Coria et al, 2015, p. 70).

Los factores ambientales también tienen relación con las situaciones que ocurren fuera del entorno, ya que son vistos como elementos estresantes en el entorno y que a veces pueden alterar el desarrollo sereno del trabajo en todos los profesionales, esto es esencial, dado que estos alteran la concentración y la serenidad para ejecutar su labor de manera eficaz y con mayor rendimiento, entre estos se encuentran, la iluminación que es básico en cada jornada pero depende de los turnos que se labore para generar estas diferencias, como otro tenemos el ruido ya que el trabajo podría ser interrumpido por alarmas, como otro punto tenemos la reducción de insumos y de recursos, escasos elementos de bioseguridad, instalaciones ambientales inadecuadas tanto como espacio

reducido, exposición a radiaciones, ambientes infectados por compuestos químicos (polvos, humos y desinfectantes) y biológicos (microbios y mohos) que alteran el funcionamiento correcto del empleado en su lugar de trabajo, por la existencia de estos elementos, el empleado está expuesto a la contaminación y al posible contacto, lo que podría afectar su rendimiento, generando a la compañía dificultades laborales, legales y administrativas por sanciones, indemnizaciones y multas (Amasifuen et al, 2022, p. 100).

Para prevenir estas circunstancias, es imprescindible que la compañía lleve a cabo revisiones continuas de las condiciones de higiene y limpieza, con el fin de prevenir situaciones de riesgo o amenaza para el empleado, además, es necesario realizar diagnósticos de forma constante para conocer la salud de sus empleados y así identificar cualquier enfermedad, no solo para salvaguardar al empleado sino también al empleador, garantizando la seguridad de tener una población laboral en óptimas condiciones de salud (Quispe, 2021, p. 35).

Impacto de los agentes laborales en el cuidado enfermero; condiciona un desbalance físico-psíquico de los enfermeros causado por estos agentes que fomentan el estrés, ya que repercute en el paciente y su entorno, ocasionando deficiencia sobre los cuidados especializados y de forma holístico, y por lo cual menos se podría hablar sobre un cuidado humanizado (Sarmiento, 2017, p. 26).

El profesional de enfermería tiene como responsabilidad; proporciona atención humanizada de forma eficaz y eficiente, algunos estudios indican que la calidad del cuidado proporcionado es insuficiente a causa de la sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos humanos y fallos en la relación entre enfermería y paciente, asimismo también desde el punto de vista interpersonal, ambiental y más, la combinación de los indicadores evidenció estragos en la salud del enfermero, a nivel físico y mental, afectando al paciente, al lugar de trabajo y, en particular, a la familia (Luengo y Sanhueza, 2016, p. 370).

Se relacionan diversas teorías de enfermería relacionados a los factores laborales entre las cuales se mencionan; Florence Nightingale con su "teoría del entorno" busca preservar la energía de las personas, basándose en la influencia que la naturaleza tiene para la persona, en esencia se enfocó en el medio ambiente, fundamentándose en la higiene

del entorno, incluyendo "iluminación, ventilación, calor idóneo, control de ruido", por lo que sustento dicho modelo en el concepto de "enfermero - paciente, paciente - entorno y enfermero - entorno" destacando la relevancia del profesional de enfermería en su entorno de trabajo (Gómez, 2018, p. 9).

Igualmente, Dorothea Orem y su "teoría general de enfermería que busca asistir y cuidar al paciente para que logre el autocuidado", indica que los servicios de salud son unidades donde el paciente es el principal protagonista, pero debido a factores laborales como la carga de trabajo, la falta de personal de enfermería, y relaciones interpersonales deficientes, es el paciente quien predomina, muchas veces condiciones sanitarias ineficientes, que repercuten en la condición de salud del paciente durante su recuperación y rehabilitación, lo que lo convierte en un autocuidado inaccesible, causando una constante variación en el estado emocional del personal de enfermería, destacando la teoría del déficit de autocuidado (Naranjo, Concepción y Rodríguez, 2017, p. 5).

La teoría de Abraham Maslow identifica necesidades fundamentales relacionadas con el trabajo, como presión, organización y entorno, estas necesidades afectan al individuo, la familia y al profesional de enfermería, quienes, al experimentar insatisfacción en algún nivel, pueden enfrentar dificultades futuras, las necesidades incluyen lo fisiológico, la seguridad, lo social, el reconocimiento y la autorrealización, el progreso y crecimiento del enfermero dependen de un ambiente saludable (González, 2019, p. 16).

Sobre la variable estrés se conceptualiza según la organización mundial de la salud citado por Pariona y Maldonado (2019) como un conglomerado de respuestas fisiológicas en las que el organismo se prepara para su acción, frente a la exigencia de aspectos externos e internos; así mismo, la Organización Internacional del Trabajo indica que el estrés se percibe frente una reacción del individuo ante la necesidad de factores internos y externos; en cambio, la OIT señala que el estrés se percibe como una resistencia del individuo a las vivencias físicas como emocionales, esto surge debido al desbalance entre las demandas percibidas y la habilidad para enfrentar dichas demandas (p. 26).

En el transcurrir del tiempo el estrés ha ido adquiriendo múltiples conceptos a lo que ha ido denominándose como un estado de tensión ocasionado por un descontrol de exigencias y demandas físicas, emocionales, psicológicas, comportamentales, a las que está expuesto un trabajador en su entorno laboral, y la manera como las enfrenta y los recursos que dispone para ello, por lo mencionado se puede ocasionar manifestaciones diferentes en cada persona, en algunos casos como alterar su forma de pensar, actuar o sentir; como en otros acciones a la inversa como sentirse impulsado a buscar oportunidades de mejora o superación personal (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, 2015, p. 28).

Según Castillo et al (2014) el estrés lo define como una alerta que impulsa a la acción, esencial para la supervivencia y relacionado con las exigencias del entorno. Sin embargo, cuando se presenta en exceso, genera tensión en el cuerpo, causando problemas como pérdida de memoria, irritación, nerviosidad y poca concentración, en mujeres, también puede provocar alteraciones hormonales y dolor abdominal (p. 25, 35).

El estrés se transforma en un problema cuando esa circunstancia se extiende a lo largo del tiempo y ya no es simplemente una respuesta momentánea, sino que se transforma en algo persistente, como los conflictos laborales que nunca acaban, un curso nuevo que es excesivamente riguroso, o un problema familiar que parece insoluble; en estas situaciones nos sumergimos en un estrés permanente que ya no resulta benéfico a nuestra persona (Kern Pharma, 2020, p. 38).

Por lo tanto, se sostiene que el estrés en los enfermeros (as) impacta de manera directa e indirecta en la eficacia del cuidado que proporcionan a sus pacientes, teniendo también repercusiones en su propio estado de salud; teniendo implicancia significativa sobre una respuesta por un desgaste para una insatisfacción laboral, ocasionado por rotaciones excesivas, problemas para reclutar, deserciones, ausentismos o incapacidades, teniendo resultados nocivos físicos y emocionales (Castillejo, León y Navarro, 2017, p. 12).

Según Rodríguez (2022) menciona dos tipos de conceptos que será de acuerdo al escenario en el que se ubique definiendo al estrés beneficioso cuando el individuo se

encuentra bajo presión, pero de manera inconsciente percibe que los impactos de la circunstancia pueden proporcionarle algún tipo de beneficio por lo que hace que el individuo impactado se sienta motivado y con más energía (p. 35); este tipo de estrés se vincula con sentimientos positivos como la felicidad (Benites, 2016, p. 16).

El estrés negativo surge de experiencias desfavorables que generan ansiedad y paralizan al individuo, causando daño y malestar, supera las habilidades de afrontamiento, provocando un desbalance físico y mental, esto reduce la productividad, acelera el envejecimiento y favorece la aparición de enfermedades psicosomáticas. (Rodríguez, 2022, p. 23).

Los síntomas del estrés, para el Instituto Mexicano del Seguro Social (2020); se agrupan de acuerdo a las distintas reacciones que responde el organismo, los emocionales que se caracterizan por presentar ansiedad, temor, irritabilidad, malestar, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia; los comportamientos que provocan ineficiencia en el trabajo, incremento en la frecuencia de errores, reportes de enfermedades, problemas de habla, risas nerviosas, abuso en el uso de la red social, llantos inesperados, ajustar las mandíbulas, incremento en el uso de alcohol; cognitivos: que produce problemas de concentración, olvidos, pensamiento negativo, disminución de la habilidad para solucionar problemas y aprender, y disminución de la habilidad para solucionar problemas y aprender y por ultimo los fisiológicos que suele manifestarse con rigidez muscular, dolores de espalda o cuello, incomodidad en el estómago, cansancio, infecciones, palpitaciones, taquipneas, presión arterial alta, fatiga, incremento en el riesgo de obesidad y enfermedades del corazón, falta de sueño (p. 1).

El estrés laboral según Castillejo, León y Navarro (2017) se clasifican en tres niveles; donde los síntomas físicos incluyen cefaleas, dolor de espalda y contracciones, además de alteraciones en el carácter y una baja de la actividad laboral, expresadas por irritación, angustia, intranquilidad y dificultades para concentrarse, en un nivel medio, el individuo experimenta trastornos del sueño, problemas de enfoque, dificultades en las relaciones interpersonales, modificación en el peso, reducción del deseo sexual y decepción, lo que puede reflejarse en un mayor ausentismo, agotamiento emocional,

incertidumbre e apatía, y un aumento en el consumo de bebidas alcohólicas, cafeína y cigarrillos, en un nivel alto, se verifica una reducción significativa en la productividad, aumento en la falta de asistencia y una sensación general de descontento, seguido de baja autoestima, también es común el consumo de alcohol y/o drogas psicoactivas.; apareciendo simultáneamente depresión, problemas de salud como cefaleas, trastornos digestivos y cardiovasculares (p. 15).

Las dimensiones del estrés, Correa (2013) menciona que Maslach y Jackson, conceptualizan el estrés como cansancio emocional ocasionando pérdida de que progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (p. 14), argumentando que la tensión laboral es una variable clave en el proceso de estrés y agotamiento psicológico, y que la implementación de estrategias de afrontamiento adecuadas tendría un impacto significativo en los individuos, especialmente en lo que respecta a su identidad profesional y comportamientos laborales, organizando las dimensiones de estudio como un síndrome tridimensional clasificado en, desgaste emocional definido como un sentimiento provocado por una disminución gradual del desgaste físico, expresado por agotamiento al concluir el día de trabajo, laborar durante todo el día con numerosas personas, laborar excesivamente, trabajar con personas que generan estrés o sentirse desconectado, trabajar con personas que generan estrés o sentirse desconectado (p. 34), por otro lado está la despersonalización en la que el sujeto tiende a desarrollar conductas desfavorables con el resto, indiferencia total, falta de empatía tanto con el paciente - familiares y compañeros de labores y la falta de motivación para ir a cumplir sus labores (p. 35) y como ultima dimensión la falta de satisfacción personal que es un síndrome que se manifiesta por una sintomatología multidimensional en el ámbito emocional, cognitivo y somático, que se centra en entender las emociones de los compañeros laborales, manejar eficientemente los problemas de sus colegas, tener un impacto positivo en la vida de las personas, sentirse activos, generar un entorno sereno y motivarse al trabajar con los compañeros son aspectos clave que contribuyen a una experiencia laboral satisfactoria, estos factores favorecen el logro de resultados gratificantes y éxitos en la profesión, además, la capacidad de tratar

los problemas emocionales con tranquilidad y calma refuerza el bienestar y la efectividad en el desempeño profesional. (p. 35).

Teoría del Síndrome de Adaptación General de Hans Selye; Pariona y Maldonado (2019) menciona que el estrés desde su aparición hasta su máximo impacto, el estrés atraviesa una serie de fases, en las que se puede frenar la acción que este trastorno provoca o facilita para que se desarrolle completamente hasta alcanzar las últimas consecuencias (p. 27, 28), Olivares (2017) describe 03 fases consecutivas de adaptación del organismo durante el proceso de manifestación del estrés, la primera fase es la reacción de alerta, donde el cuerpo responde automáticamente ante un estímulo estresante, preparándose para la acción, ya sea para combatir o huir, esta respuesta activa el sistema nervioso, generando síntomas como sequedad bucal, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de la frecuencia respiratoria, presión arterial elevada y mayor producción de glucosa y hormonas como adrenalina y noradrenalina, también mejora la concentración y atención, esta fase es breve y no es dañina si el cuerpo tiene tiempo para recuperarse.

La segunda fase es la resistencia, donde el cuerpo intenta afrontar los factores estresantes y limitar sus efectos a la menor área posible, esto ocurre cuando una persona se expone prolongadamente a amenazas físicas, químicas, biológicas o sociales, el organismo continúa adaptándose a las exigencias gradualmente, aunque sus habilidades de respuesta pueden disminuir debido al agotamiento de las glándulas encargadas de regular el estrés, si el organismo logra su resistencia en un largo tiempo, no hay problema, pero si no se recupera y sigue respondiendo, pasará a la siguiente fase.

Finalmente, la fase de agotamiento ocurre cuando el organismo no puede mantener la adaptación de la fase anterior, lo que conlleva a consecuencias perjudiciales para el cuerpo, durante esta etapa, pueden aparecer alteraciones psicosomáticas, y al final de la fase, el cuerpo puede entrar en un periodo recuperativo o sufrir consecuencias más graves, tanto a corto como a largo plazo, el término de esta fase se vincula con los recursos de energía adaptativa del individuo, la intensidad del factor estresante y los medios externos disponibles, como el oxígeno.

El estrés, vinculado a las responsabilidades del profesional de enfermería, se percibe como un impacto directo e indirecto en la eficacia del cuidado que proporcionan a sus pacientes, además de su estado de salud, lo que podría provocar agotamiento e insatisfacción en el trabajo, motivos de descansos médicos prolongados causando ausentismo y esto a su vez recarga se sobretiempos en el resto del personal; por lo que dicha profesión es considerada potencialmente estresante por las altas cifras en incidencia de estrés (Pineda y Velásquez, 2015, p. 36).

Este conjunto de expertos en el ámbito laboral, sufren un gran esfuerzo emocional que podría transformarse en una tensión desmedida si las circunstancias de trabajo los fuerzan a realizar jornadas de trabajo agotadoras, sentimientos encontrados ante la muerte de una paciente (Pineda y Velásquez, 2015, p. 36).

Se relacionan teorías de enfermería relacionada al estrés; Collado (2019), la teoría del "El cuidado humanizado", propuesta por Jean Watson, hace referencia a los cuidados de los enfermeros que se proporcionan al individuo enfermo y sano, incluyendo las diversas dimensiones y que no solo el equipo de enfermería posee conocimientos teóricos y prácticos sino de cuidados de alta calidad vinculados a su entorno, dado que el paciente requiere nuestra asistencia, por lo tanto, si el enfermero muestra señales de estrés, la enfermera no podrá proporcionar un cuidado adecuado (p. 29).

Figueredo et al. (2019) mencionan el modelo de adaptación de Callista Roy, cuyo objetivo es determinar las clases de demandas a las que se somete el paciente y su adaptación a las mismas, este modelo es clave en la relación entre paciente y enfermera, ya que se basa en ajustarse a aspectos fisiológicos, psicológicos, sociológicos e independencia, todos los cuales están relacionados con los factores estresantes que enfrenta el profesional de enfermería, estos factores provocan un alto nivel de estrés en el personal, lo que puede afectar la calidad de los cuidados y procedimientos de enfermería, impidiendo que sean adecuados y satisfactorios para el paciente (p. 22-23).

Por otro lado, Choquecota (2019) hace referencia al modelo de sistemas de Betty Neuman, el cual se enfoca en la salud, el individuo y su contexto, viendo al individuo como un ser social, este modelo tiene en cuenta todas las variables que inciden en la

reacción de la persona frente al estrés, el individuo se ve como un sistema abierto que actúa con su entorno, buscando equilibrio y armonía tanto internos como externos, lo cual impacta en la persona, la familia y la comunidad (p. 29).

La justificación teórica se centra en prevenir los problemas de estrés en el personal de enfermería, basándose en el modelo general de sistemas, este modelo describe principalmente los efectos y las reacciones del estrés en el progreso y sostenimiento de la salud, en este contexto, se considera al personal de enfermería como un sistema abierto que interactúa con su medio, con el objetivo de promover la armonía y el equilibrio.

La justificación práctica, los resultados se encuentran enmarcados en la línea de investigación de Enfermería, lo cual es beneficioso para los profesionales de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, ya que se propone estrategias que permiten controlar situaciones y manejarlos adecuadamente para lograr una mejor satisfacción personal, social, económica y un estado armónico con su entorno, con el fin de informarlos, prepararlos y educarlos.

La justificación metodológica, faculta que los resultados obtenidos sirvan como antecedentes para futuros estudios vinculados, relacionadas con el tema en estudio recabando una mayor información; esperando tener un impacto positivo en las autoridades del establecimiento con el propósito de que puedan velar por un mayor bienestar y poder realizar una detección temprana de los factores que puedan desencadenar la insatisfacción del personal por la labor que desempeña.

La justificación científica, permite la posibilidad de aportar conocimientos a las instituciones formadoras de profesionales de la salud a nivel local, nacional e internacional, socializándose los resultados, por lo que desde los primeros ciclos se debe incorporar contenidos sobre la importancia del manejo del estrés para mejorar las prácticas de cuidado humanizado, y garantizar la calidad en la formación de profesionales con una visión preventiva promocional hacia la población.

La justificación social, la respuesta ante la búsqueda de conocimientos sobre el trabajo realizado a este grupo del personal de enfermería es en beneficio para el personal de salud, pacientes y la misma institución, siendo de vital importancia conocer los

resultados ante las diversas situaciones estresantes que aquejan al personal de enfermería, logrando un bienestar colectivo.

En la actualidad existe cambios en el contexto laboral, considerando al estrés laboral como un problema de salud pública, que perjudica a trabajadores e instituciones (Osorio y Cárdenas, 2017, p. 84), según la OMS, el estrés laboral es una enfermedad crónica que ocupa el cuarto lugar entre las patologías provocadas en los trabajadores, siendo especialmente prevalente en los profesionales de la salud (Carrasco et al., 2020, p. 4), por su parte, la Organización Panamericana de la Salud clasifica a la enfermería como la cuarta profesión más estresante, debido a los intensos elementos asociados al cuidado del paciente, como el miedo, la ira, el dolor, la frustración y la muerte (Loayza, Troya, Gonzales, y Sánchez, 2022, p. 6).

En América Latina, los índices de estrés laboral han ido en aumento con el tiempo, en Argentina, por ejemplo, el 65% de los empleados en la Capital Federal reconocen experimentar estrés laboral en su trabajo, mientras que, a nivel nacional, esta cifra alcanza el 18%, por otro lado, en una investigación sobre los factores relacionados con el estrés en el equipo de enfermería en Cartagena, se halló que el 34% de los participantes enfrenta un nivel elevado de estrés, las principales causas de este estrés incluyen escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana 43%, experimentar la muerte de un paciente 50% y la pérdida de un paciente con el que se había establecido una relación cercana 43%, por otro lado, en Ecuador se han llevado a cabo diversas investigaciones que indican que los profesionales de enfermería se encuentran en circunstancias que generan estrés, tales como: la responsabilidad laboral, exceso de ruido, iluminación deficiente, espacio insuficiente o inadecuado para las tareas a realizar, escasez de personal para proporcionar servicios de manera adecuada, exceso de trabajo, crítica por parte de los profesionales sanitarios, y ausencia de comunicación con los compañeros de servicios de turno y deficiente información en relación a los pacientes. (Mendoza y González, 2020, p. 53).

En el Perú, según el MINSA, un informe de 2020 reveló que el estrés laboral afecta a más del 70% de los trabajadores, con una mayor prevalencia entre los 25 y 50 años de edad, las mujeres son las más vulnerables, alcanzando un 79%, además, el 47% de los

afectados eran profesionales casados, lo que genera un conflicto con consecuencias negativas para la ciudadanía, el estrés laboral es especialmente alto en el sector salud, con un 20% de los enfermeros, 14% de los médicos y 10% de los obstetras afectados (Del Rosario, Cuba, y Sinti, 2021, p. 27), aunque la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo N° 29783 establece que los aspectos psicosociales son los más peligrosos en los lugares de trabajo, muchas instituciones aún ignoran estos riesgos, lo que impacta negativamente en la salud y el bienestar de los empleados, afectando su rendimiento y las metas de la institución (Pérez, Turpo, y López, 2019, p. 1).

De acuerdo con Belizario (2021) refiere a los enfermeros que trabajan en el departamento de cirugía consideran que es una unidad con alta demanda de pacientes debido a diversos factores estresantes, incluyendo el factor laboral. Esto se debe a que la toma de decisiones es crucial para el cuidado ideal del paciente, dado que su vida está seriamente comprometida, en este contexto, se gestiona el cuidado de forma estricta y se supervisa de cerca, los enfermeros desempeñan un trabajo asistencial. (p. 21); el estrés en el trabajo se origina por elementos laborales como la modalidad de contratación, la duración del trabajo, una comunicación deficiente sobre la situación del servicio y los estímulos que recogen, también se consideran factores demográficos como la edad, el estado civil y la cantidad de hijos. (Kupcewicz y Jozwik, 2020, p. 35).

Por lo expuesto hacemos el enunciado del problema ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería del centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote 2024?

## Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición conceptual de Factores laborales: Son procesos tanto internos (químicos o emocionales) como externos (físicos) que impactan en cualquier organización o equipo de trabajo, que pueden provocar enfermedades. (Mendoza y Reaño, 2021, p. 14)

Definición operacional de factores laborales: La medición se llevará a cabo a través de un cuestionario estructurado por el autor, que abarca dimensiones como factores de exigencia, organizativos, relaciones humanas y ambientales, el cuestionario consta de 32 ítems y ha sido validado mediante juicio de expertos, para la valoración, se utilizará una escala de puntuación con las opciones: siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto), la confiabilidad del instrumento se determinará mediante una prueba piloto y el coeficiente alfa de Cronbach.

Definición conceptual de estrés: Se refiere a la respuesta del cuerpo humano ante los eventos que pueden ocurrir en el entorno laboral y que generan una alta demanda, dejando de ser vistos como respuestas de confort o modificaciones a un entorno amenazante. (Barrios, García, Ruiz y Arce, 2017, p. 41)

Definición operacional de estrés: La medición se realizará por medio de un cuestionario estructurado por el autor, que abarca dimensiones como cansancio emocional, despersonalización y realización personal, el cuestionario consta de 22 ítems y ha sido validado por expertos, se utilizará una escala de valoración con las opciones: siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto), la confiabilidad del instrumento se evaluará mediante una prueba piloto y el coeficiente alfa de Cronbach.

## Hipótesis

H<sub>1</sub>: Existe relación entre factores laborales y nivel de estrés en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre factores laborales y nivel de estrés en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

## Objetivos

### Objetivo General

Determinar la relación que existe entre factores laborales y nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

### Objetivos Específicos

1. Analizar la relación del factor presión - exigencia con el nivel estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.
2. Conocer la relación del factor organización y relaciones humanas con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.
3. Demostrar la relación de los factores ambientales con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

## Metodología

### Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

El presente estudio es observacional sin intervención, porque el investigador estudia las variables de estudio sin manipulación, describiendo lo que se está suscitando dentro de esta población, lo que permitirá tener un enfoque real para poder analizar la información que se obtuvo de este (Arias y Covinos, 2021, p. 68).

#### Según finalidad

Según su finalidad, es un estudio aplicado ya que esta buscar una solución al problema estudiado, con el objetivo de poder contribuir al incremento de nuevos conocimientos y poder responder a las necesidades de las variables en estudio (Arias y Covinos, 2021, p. 70).

#### Según su alcance

Por su alcance, hemos presentado un estudio correlacional ya que tiene por finalidad medir el grado de relación existente entre las variables, es decir nos indicara como varia una variable cuando modificamos la otra (Arias y Covinos, 2021, p.73).

Diseño:  $M = V1 \quad r \quad V2$

Donde:

M: Profesionales de enfermería.

V1: Factores laborales.

R: Relación de las dos variables

V2: Nivel de estrés.

Población - Muestra

Población

Es la totalidad de elementos de estudio que tiene las mismas características similares o comunes entre sí, siendo esta finita ya que se conoce la cantidad de sujetos que integran la investigación (Arias y Covinos, 2021, p. 113).

Se ha considerado una población censal constituida por 41 profesionales de enfermería, donde 21 profesionales de enfermería y 20 técnicos de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, mediante un tipo de muestreo no probabilístico intencionado.

Intencionado referido al método mediante el cual el investigador seleccionará oportunamente los puntos de muestreo que respondieron al interés de su investigación.

Criterios de inclusión: Profesionales de enfermería que sea nombrada y/o contratada, que tenga un tiempo de servicio mayor a un año y que aceptaron la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión: Profesionales de enfermería que no aceptaron llenar el consentimiento informado y no desarrollaron la aplicación del instrumento y/o que sea esporádico en el servicio

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas e instrumentos.

Para la variable factores laborales:

Para recolectar los datos, se utilizará un cuestionario dirigido al personal de enfermería del centro quirúrgico, este instrumento, creado inicialmente por Joana Fornes Vives con el nombre "Respuesta emocional ante factores estresantes", fue modificado y validado por juicio de expertos para su posterior aplicación, el cuestionario aborda tres categorías de factores institucionales que causan estrés laboral, con un total de 32 ítems distribuidos entre dos dimensiones: presión/exigencia y organización – relaciones humanas y ambientales, con 12 ítems en la primera categoría y 8 en la segunda, el propósito es recopilar información sobre las variables relacionadas con el estrés laboral

en el personal de enfermería, asegurando la validez de los instrumentos utilizados en la investigación.

La valoración del instrumento estará con un puntaje de 1: Me ocurre, pero es poco estresante; 2: Medianamente estresante; 3: Me resulta altamente estresante

Cada dimensión se le dará una puntuación total para evaluar cuan alterado se podría encontrar, como dimensión presión y exigencia se le dará una puntuación de bajo de 12 – 19 puntos; Medio 20 – 26 puntos; Alto 27 – 36 puntos; como dimensión organización – relaciones humanas tendrá una puntuación de bajo 12 – 18 puntos, medio 19 – 26 puntos, alto 27 – 36 puntos y como ultima dimensión tenemos a factores ambientales teniendo una puntuación de bajo de 12 – 17 puntos, medio 18 – 25 puntos, alto 26 – 36 puntos

El cuestionario fue modificado y sometido a juicio de expertos para su validez, el tiempo de resolución será entre 10 a 15 minutos

Para la variable Estrés:

Para la recolección de datos haremos uso de un cuestionario que se aplicara al personal de enfermería de centro quirúrgico; el instrumento fue elaborado por Cristina Maslach y Michael P. Leiter, fue modificado y validado por juicio de experto para su posterior aplicación, estará compuesto por 22 ítems en forma de declaraciones, relacionadas con las emociones y posturas del profesional en su labor y su tarea es evaluar el desgaste profesional, este examen busca cuantificar la periodicidad y el rigor con la que se experimenta el Burnout, evalúa los tres elementos del síndrome de Burnout:

Subescala de agotamiento o cansancio emocional, aprecia la experiencia de estar agotado emocionalmente debido a las exigencias laborales, se compone de nueve interrogantes (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9)

Subescala de despersonalización, aprecia el nivel en que cada individuo identifica comportamientos de frialdad y distanciamiento, se compone de 5 elementos (10, 11, 12, 13, 14)

Subescala de realización personal, evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22)

La valoración se realizó de la siguiente manera:

1 = casi nunca; 2 = A veces; 3 = Siempre.

Se tendrá una puntuación total sobre los resultados de estrés como: bajo de 22 – 36 puntos; medio de 37 – 51 puntos y alto de 52 – 66 puntos.

Se seguirán los procedimientos administrativos correspondientes, asegurando el anonimato de los participantes, se solicitará permiso y autorización al director del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón para llevar a cabo el estudio, la recolección de los datos se realizará de forma presencial, y se estima que el tiempo para completar el cuestionario será de 40 minutos, previo a una explicación sobre el contenido del mismo.

Validez y confiabilidad

1. Experto 1.

Apellidos Y Nombres: Pintado Odar, Ivet Yaquelin

Profesión: Licenciada En Enfermería

Especialidad: Centro Quirúrgico.

Grado: Maestría en ciencias de enfermería.

2. Experto 2.

Apellidos y Nombres: Loyola Torres Guiuliana

Profesión: Licenciado en Enfermería

Especialidad: Centro quirúrgico

Grado: Maestra en ciencias de enfermería

3. Experto 3.

Apellidos y Nombres: Sánchez López Laly

Profesión: Licenciada en Enfermería

Especialidad: Centro Quirúrgico

Grado: Maestra en ciencias de enfermería

#### Procesamiento y análisis de la información

Se empleó el modelo de investigación hipotético deductivo – inductivo, donde se utilizó el procedimiento de observación analítica descriptiva de acuerdo a los puntajes obtenidos de las preguntas y dimensiones, donde previamente se definieron de acuerdo a los objetivos formulados (Arias y Covinos, 2021, p. 16), la finalidad es verificar con la hipótesis formulada la similitud, teniendo los resultados al alcance para poder elaborar las conclusiones de acuerdo a los objetivos trazados y plantear las recomendaciones del estudio en mención.

Después de obtener los datos de las poblaciones en estudio se procederá a analizar cada variable haciendo uso del programa Excel para luego ser vaciados al programa SPSS 22, esto en el análisis de la variable factores laborales y nivel de estrés y para la contratación de las hipótesis se empleó el estadístico Rho Spearman, se usará un intervalo de confianza del 95% y un  $p < 0.05$ , que indicará significancia estadística entre ambas variables, para la recopilación de datos, utilizaremos un cuestionario que se distribuirá entre los profesionales de enfermería, este será evaluado por expertos para su validez y a través de una prueba piloto para verificar su fiabilidad, emplearemos el alfa de Cronbach; un instrumento según Arias y Covinos (2021) está constituido por una serie de interrogantes derivadas de las dimensiones e indicadores de los constructos conceptuales y definiciones concretas de las variables de estudio que contribuyan a la recolección de datos mediante el proceso de construcción de los elementos que respondan a la validez de los instrumentos al ser utilizados en el área de estudio. (p. 114).

## Resultados

Tabla 1

*Relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón*

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%
Factores laborales	Bajo	3	7.3	0	0.0	3	7.3
	Medio	34	82.9	1	2.4	35	85.4
	Alto	3	7.3	0	0.0	3	7.3
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0
Prueba Rho de Spearman Coeficiente = 0.499 p = 0.001 p < 0.05 Sig.							

Fuente: Elaboración propia

*Interpretación:* Como se aprecia en la tabla 1, el 85.4 de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio respecto de los factores laborales, en cambio, el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados. Respecto de la prueba estadística aplicada, se tuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.499, ello indica que los factores laborales y el nivel de estrés presentan una correlación positiva media, lo que significa que los factores laborales no son determinantes en el padecimiento de estrés en el personal enfermero. Cabe precisar que el resultado obtenido es estadísticamente significativo, con un valor  $p = 0.001$  (menor a 0.05).

Tabla 2

*Relación entre el factor presión - exigencia y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón*

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%		
Presión y exigencia	Bajo	7	17.1	0	0.0	7	17.1
	Medio	32	78.0	1	2.4	33	80.5
	Alto	1	2.4	0	0.0	1	2.4
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0
Prueba Rho de Spearman		Coeficiente = 0.587 p = 0.000 p < 0.05 Sig.					

Fuente: Elaboración propia

*Interpretación:* Como se aprecia en la tabla 2, el 80.5 de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio respecto del factor presión y exigencia, mientras que, el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados. Respecto de la prueba estadística aplicada, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.587, ello indica que la presión y exigencia con el nivel de estrés presentan una correlación positiva considerable, lo que significa que al incrementarse la presión y exigencia sobre el personal enfermero corresponde también una agudización del nivel de estrés. Cabe precisar que el resultado obtenido es estadísticamente significativo, con un valor  $p = 0.000$  (menor a 0.05).

Tabla 3

*Relación entre el factor organización y relaciones humanas con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón*

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%
Organización y Relaciones humanas	Bajo	6	14.6	0	0.0	6	14.6
	Medio	33	80.5	1	2.4	34	82.9
	Alto	1	2.4	0	0.0	1	2.4
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0
Prueba Rho de Spearman		Coeficiente = 0.367 p = 0.018 p < 0.05 Sig.					

Fuente: Elaboración propia

*Interpretación:* Como se aprecia en la tabla 3, el 82.9 de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio respecto del factor organización y relaciones humanas, mientras que, el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados. Respecto de la prueba estadística aplicada, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.367, ello indica que la organización y las relaciones humanas se correlacionan de manera positiva media con el nivel de estrés, lo que significa que los aspectos relativos a la organización y las relaciones humanas no impactan de forma relevante en el nivel de estrés, por lo que no son determinantes en su padecimiento. Cabe precisar que el resultado obtenido es estadísticamente significativo, con un valor  $p = 0.018$  (menor a 0.05).

Tabla 4

*Relación entre los factores ambientales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón*

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%
Ambientales	Bajo	2	4.9	0	0.0	2	4.9
	Medio	25	61.0	1	2.4	26	63.4
	Alto	13	31.7	0	0.0	13	31.7
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0
Prueba Rho de Spearman		Coeficiente = 0.116 p = 0.469 p < 0.05 Sig.					

Fuente: Elaboración propia

*Interpretación:* Como se aprecia en la tabla 4, el 63.4 de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio respecto de los factores ambientales, mientras que, el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados. Respecto de la prueba estadística aplicada, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.116, ello indica que los factores ambientales y el nivel de estrés presentan una correlación positiva media. No obstante, el grado de correlación obtenido se aproxima al nivel más bajo, es decir, muy próximo a considerarse como una correlación débil entre ambas variables. Lo mencionado implica que los factores ambientales no son determinantes en el padecimiento de estrés en el personal enfermero. Cabe precisar, que el resultado obtenido no es estadísticamente significativo, con un valor  $p = 0.469$  (mayor a 0.05).

## Análisis y discusión

Los factores laborales, de acuerdo con Barboza (2019) son condiciones del ambiente de trabajo que pueden condicionar la presencia de estrés en el empleado, así como, afectando el desempeño laboral y su bienestar (p, 32); Núñez (2021) destaca la presencia del factor presión - exigencia, como uno de los elementos particulares del ejercicio profesional de enfermería el cual, según Quispe (2021, p. 28) se relaciona con las actividades que realiza el trabajador, siendo característica la sobrecarga laboral en enfermeros, además del factor presión – exigencia, la organización global de la salud señala que determinados aspectos organizativos que inciden en la salud laboral de los trabajadores incluyen los horarios de trabajo, el sueldo, la promoción a otras posiciones, la organización del trabajo en sí y el equipo de trabajo con el que interactúa; estos elementos están relacionados con los factores de organización y las relaciones humanas. (Quispe, 2021, p. 29) como última clasificación, se menciona a los aspectos ambientales, los que se vinculan al contexto físico, que incluye la exposición a radiación, sustancias químicas, sonido estruendoso y/o vibraciones de máquinas (Quispe, 2021, p. 33).

Los resultados logrados en relación a los factores laborales señalan que el 85.4% de los enfermeros exhiben un nivel medio, mostrando un nivel parecido en los aspectos de exigencia y de presión, factores de organización, relaciones humanas y factores ambientales; esto se alinea con la información obtenida por Barboza (2019) quien determina que un 56% de enfermeras (os) tuvieron factores laborales estresores en una escala media; al igual que Illanes y Luque (2021) quienes determinan la prevalencia del nivel medio en las condiciones laborales del personal (p. 14).

Al respecto, Palacios y Diaz (2019) sostienen que los factores laborales que presentan mayores niveles de estrés en los profesionales de salud, son principalmente los relacionados con aspectos personales, referidos al salario y las horas de descanso; seguido de los aspectos vinculado con la exigencia y la presión, así como de los elementos relacionados al ambiente físico, donde se menciona la temperatura, iluminación y área física reducida; finalmente, los aspectos organizacionales son aquellos que tienen un impacto menor sobre el estrés en los trabajadores de la salud (p. 45); asimismo, Castillo et al (2021) afirman que existen factores que inciden a desarrollar estrés como el déficit en número de personal, horas de trabajo prolongado e inadecuado descanso (p. 21).

Los factores laborales inciden de manera moderada en el nivel de estrés que padecen los enfermeros, no siendo determinantes totalmente, lo que permite inferir, que existen aspectos externos no relacionados al lugar de trabajo, que podrían explicar la presencia de estrés en los trabajadores, sin embargo, los elementos correspondientes al factor presión y exigencia a las que se somete al personal enfermero si se vincula de manera considerable con el nivel de estrés que esos padecen, lo que podría explicarse, a partir de la sobrecarga laboral y lo demandante de la labor del enfermero en la atención diaria que brindan a los pacientes.

Illanes y Luque (2021), determinan que la respuesta es semejante con lo obtenido en un 84,2% de enfermeros que tienen un nivel medio respecto de sus condiciones laborales evidencian estrés laboral, siendo que un número significativo de los profesionales manifiestan cansancio emocional; lo que representa que gran parte de las personas evaluadas se encuentra bajo una presión elevada en el lugar de trabajo, por lo que existe una relación importante sobre el nivel de estrés laboral que va a encontrarse sujeta de las circunstancias laborales de los enfermeros; de igual manera (p. 32), Barboza (2019) sostiene que la mayoría de enfermeras se ven afectadas por diversos factores laborales estresores, lo que ocasiona un agotamiento emocional elevado, siendo éste un desencadenante de mayores niveles de estrés (p. 15), Sihuayro

(2018) sostiene que existe una relación importante entre los factores asociados a la sobrecarga laboral y el estrés que padece el personal de enfermería (p. 22).

El estrés, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2015), es el estado de tensión causado por un desajuste entre las exigencias y las demandas físicas, emocionales, psicológicas, comportamentales ( p. 28), el cual a nivel biológico se manifiesta como un mecanismo en que el cuerpo se prepara para reaccionar ante escenarios nuevos, de gran exigencia o peligrosas (Kern Pharma, 2020); la sobrecarga de tensión a la que se somete el organismo, puede provocar el surgimiento de trastornos que obstaculizan su normal desarrollo y funcionamiento, incluyendo la pérdida de memoria, irritabilidad, nerviosismo y falta de concentración. Entre estos se incluyen la pérdida de memoria, irritabilidad, nerviosismo y falta de concentración. (Castillo et al, 2014, p. 32).

Para la Organización Internacional del Trabajo, el estrés en el entorno laboral, se origina en los problemas del individuo para manejar situaciones relacionadas con el entorno de trabajo, en el caso de las enfermeras, se destaca principalmente la complicación de las tareas que llevan a cabo, lo que, sumado a la exposición a varios factores de riesgo, implica un mayor esfuerzo mental y físico (Castillo et al, 2014, p. 35); mientras que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2015), sostiene que el estrés tiene su génesis en los factores a los que se expone un trabajador en su ambiente de trabajo, y la manera como las enfrenta y los recursos que dispone para ello ( p. 28), de igual manera, Niño et al. (2019) sostienen que la principal fuente de estrés que padecen los enfermeros son los factores relacionados con su entorno (p.21).

La respuesta obtenida asignó al estrés un nivel medio en el 97.6% de los evaluados, así como de sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción personal, mostraron un nivel medio; esto coincide con los resultados obtenidos de Bazalar et al. (2023), quienes determinaron que el 100% de los enfermeros presenta una escala de estrés moderada (p, 17); de igual manera, Barboza (2019) estimó que el 77.8% de enfermeros tuvo una escala media de estrés laboral, teniendo valores

medios en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; al igual que, Vilcarino (2021) y Sihuayro (2018), este último determinó que el 70,37% de profesionales de la salud manifiestan un nivel medio de estrés laboral, ello producto del cansancio, sobrecarga laboral, y agotamiento mental - físico (p. 21).

Para Ramírez (2019) el estrés laboral de nivel medio con principal incidencia en el agotamiento y despersonalización, indica que los trabajadores presentan en algunos momentos sintomatología física y psicológica del estrés laboral caracterizado por síntomas de agotamiento físico y mental (p. 31); del mismo modo, Lecca (2021) determina que los enfermeros que presentan un estrés de nivel medio, manifiestan diversas reacciones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales, lo que permite afirmar que el nivel de estrés provoca una alteración en el bienestar de los profesionales de enfermería (p, 24).

Por otro lado, para Pintado (2022); Zamora (2021) y Yaguar (2019) el estrés laboral en los profesionales de enfermería se produce por la presencia de factores estresores con los que conviven día a día dentro del centro laboral, mencionando como principales agentes, la elevada carga laboral, los conflictos interpersonales y limitaciones en los canales comunicativos, entre otros factores; lo mismo que, Niño et al (2019), quienes afirman que el estrés en profesionales enfermeros se ocasiona principalmente por factores relacionados con su entorno; Castillo et al (2021) sostienen que el personal de enfermería en algún momento ha padecido al menos un síntoma de estrés, siendo manifiesta la necesidad de cambiar de trabajo, producto de la falta de descanso que afecta su salud física y psicológica.

## Conclusiones

Se pudo determinar que existe una correlación positiva media entre los factores laborales y el nivel de estrés, en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

Se logró establecer que existe una correlación positiva considerable y significativa entre el factor presión - exigencia y el nivel estrés, en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

Se llegó a conocer que existe una correlación positiva media y significativa entre el factor organización y relaciones humanas con el nivel de estrés, en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

Se demostró la existencia de una correlación positiva media no significativa entre los factores ambientales y el nivel de estrés, en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.

## Recomendaciones

Se sugiere al Gerente del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, formar un plan para evaluar todos los factores laborales que puedan ser causales de estrés y de acuerdo a ello buscar estrategias que permitan mejorar este tipo de situaciones.

Se recomienda al jefe del área de bienestar y relaciones humanas del Hospital Eleazar Guzmán Barrón realizar un diseño e implementación de un programa para manejar el estrés dirigido al personal de enfermería, en el que se tomen en cuenta tanto las características personales como las organizacionales, ya que estas tienden a influir en la labor que desempeña cada una de las personas que hacen parte del área de centro quirúrgico.

Se recomienda a la jefa de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, formar equipos de trabajo asignando líderes de grupo con la finalidad de impulsar actividades para aprender a manejar las diversas situaciones que sean causales de estrés, y esta a su vez no causen gran impacto negativo en la labor diaria.

Se recomienda a los profesionales de enfermería del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, cumplir las actividades que se puedan realizar con el propósito de que estas estrategias sean beneficioso tanto para el cuidado del paciente como para el propio personal que labora en centro quirúrgico.

## Agradecimiento

A mi madre Marilú Sánchez por darme la vida, su apoyo incondicional y la oportunidad de poder realizar todos mis proyectos.

A mi hija Valentina por darme una segunda vida en este mundo con toda la felicidad y amor que me da a diario.

## Referencias bibliográficas

- Aguado, J., Bátiz, A., y Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>
- Aldaz, M. (2022). *México se posiciona como el país con mayor estrés laboral*. Atalayar Entre dos Orillas. Recuperado de <https://www.atalayar.com/articulo/sociedad/mexico-posiciona-como-pais-mayor-estres-laboral/20220218135520155167.html>
- Aldazabal, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 7(2), 107-120. Recuperado de <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
- Arias, G., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques consulting EIRL. Recuperado de <https://pedagogicomadrededios.edu.pe/libros/3.pdf>
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., y Arce, A. (2017). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychologia*, 1(1), 37-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Barboza, I. (2019). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>
- Bazalar, E., Cosiatado, R., y Marcos, D. (2023). *Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7908>
- Carbajal, C. (2018). *Factores de riesgos laborales frente a peligros ocupacionales en el profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena del Cusco*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33841>

- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., y Martínez, M. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda – control - apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-314. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412018000200304](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304)
- Castillejo, D., León, J., y Navarro, K. (2017). *Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en centro quirúrgico en un Hospital del Ministerio de Salud, setiembre-octubre 2017*. Recuperado de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/944/Nivel\\_Castill%20ejoOlivas\\_Delina.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/944/Nivel_Castill%20ejoOlivas_Delina.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., y Licona, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- Castillo, J., Vílchez, M., y Berrocal, M. (2021). *Riesgos laborales y su relación con enfermedades ocupacionales en el personal de enfermería de sala de operaciones del Hospital de Apoyo San Miguel; Ayacucho - 2020*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6658>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., y Reyes, C. (2020). Work stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID - 19 pandemic. *Scielo Preprints*. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>.
- Choquecota, J. (2019). *Factores de riesgo psicosociales relacionado con la autoestima en los adolescentes de la I.E. Manuel A. Odría, Tacna - 2019*. Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB\\_dd76220b40052048e278666fbfa0a0f9](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB_dd76220b40052048e278666fbfa0a0f9)
- Collado, G. (2019). *Estrés laboral de la enfermera y percepción del cuidado humanizado de la persona adulta hospitalizada, Hospital Central Majes Arequipa-2018*. Recuperado de <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/a04206c8-acf4-4f29-8311-104c08d7eb11>

- Contreras, V., Reynaldo, K., y Cardona, L. (2016). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1), 58-69. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007)
- Del Rosario, F., Cuba, S., y Sinti, D. (2021). Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima Norte. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 8(2), 27-32. Recuperado de <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>.
- Ferraz, M. (2020). *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria*. Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/85870>
- Figueredo, N., Ramírez, M., Nurczyk, S., y Díaz, V. (2019). Modelos y teorías de enfermería: sustento para los cuidados paliativos. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 8(2), 33-43, Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062019000200022](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062019000200022)
- García, B., y Burgos, A. (2020). Factor laboral y el seguimiento de una profesionalización a nivel de postgrado. *Revista Científica Internacional*, 3(1), 53–58. Recuperado de <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.18>
- Gómez, M. (2018). *Mejorando el uso de barreras de bioseguridad del personal de enfermería unidad de cuidados intensivos III Es Salud. Chimbote*. Recuperado de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/10871>
- González, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo*, 24, 1-10. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/2871/287162798020/html/>
- Ibarra, G., y Erazo, J. (2016). *Riesgos laborales en el personal de enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico del Hospital San Luis de Otavalo, 2015*. Recuperado de

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4591>

- Illanes, Y., y Luque, J. (2021). *Condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho - 2020*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6151>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/algunas-orientaciones-para-evaluar-factores-riesgo-psicosocial-edicion-ampliada-2015>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2020). *Estrés Laboral*. Gobierno de México. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2019). *Condiciones de trabajo y salud*. ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Recuperado de <https://istas.net/salud-laboral/danos-lasalud/condicionesde-trabajo-y>.
- Lecca, R. (2021). *Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020*. Recuperado de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/lecca\\_er.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/lecca_er.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Loayza, G., Troya, L., Gonzales, E., y Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(3), 3569-3586. Recuperado de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2485](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485)
- Luengo, C., y Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(245), 368-380. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2016000500008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2016000500008)

- Kern Pharma (2020). *Conoce el estrés contrólalo y no dejes que condicione tu vida*. Blog de Kern Pharma. Recuperado de <https://www.kernpharma.com/es/blog/conoce-el-estres-controlalo-y-no-dejesque-condicione-tu-vida>
- Macías, M., Fernández, J., Hernández, R., Cueto, A., Rancano, I. y Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. *Medicina Clínica*, 120(17), 652-657. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-evaluaciondelestres-laboral-trabajadores-13047317>.
- Medina, L., Quintanilla, G., Juárez, I., y Shafick, J. (2020). Occupational exposure to COVID -19 in health workers in Latin America, may 2020. *Revista Científica Ciencia Médica*, 23(2), 214-220. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/pdf/rccm/v23n2/v23n2\\_a12.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rccm/v23n2/v23n2_a12.pdf)
- Medina, M. (2018). *Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2017*. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7839>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo*, 28(3), 176-235. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendoza, S., y Reaño, T (2021). *Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID -19 en la Región Callao 2021*. Recuperado en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66566>
- Mendoza, S., y González, Y. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Revista de Ciencias de la Salud Más Vida*, 2(2), 1-9. Recuperado de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

- Naranjo, Y., Concepción, J., y Rodríguez, M. (2017). La teoría déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(3), 1-11. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009)
- Niño, R., Bravo, X., Ordaz, M., Santillán, C., y Gallardo, M. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y Educación*, 14(2), 157-166. Recuperado de <https://doi.org/10.23923/rpye2019.02.180>
- Núñez, D. (2021). *Factores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora, 2021*. Recuperado de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5307>
- Organización Mundial de la Salud (2015). *Estrés*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Salud ocupacional*. Recuperado de <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. (1a. ed.). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Palacios, K., y Diaz, C. (2019). *Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019*. Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8694>
- Pariona, C., y Maldonado, M. (2019). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el Área Neonatal de la Universidad Norbert Wiener 2019*. Recuperado de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3514>

- Pérez, J., Turpo, J., y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacio*, 40(19), 13-25. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>
- Pineda, C., y Velásquez, A. (2015). *El estrés laboral del personal de sala de operaciones del Hospital Nacional General "Dr. Jorge Arturo Mena" Santiago de María, Usulután, año 2015*. Recuperado de <https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/c5650d7f-a2d8-4de7-b41a-cdb4cc0ddc10/content>
- Pintado, I. (2023). *Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112044>
- Puma, M. (2022). *Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Montefiori Lima 2022*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7724>
- Quispe, J. (2021). *Factores laborales y su relación con el compromiso laboral en la Oficina de Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2020*. Recuperado de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5349/J.Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5349/J.Quispe_Tesis_Titulo_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018*. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, E. (2019). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez\\_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodríguez, C. (2022). *Tipos de estrés y sus desencadenantes*. Psicología y Mente. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/clinica/tipos-de-estres>
- Sarmiento, G. (2017). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017*. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10826>
- Sifuentes, E. (2020). *Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Huaraz, 2020*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88917>
- Sihuayro, L. (2018). *Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26571>
- Sunció, M., y Maldonado, L. (2021). *Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. julio-diciembre 2021*. Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSM\\_cf0a42f83637ae7675e52efbd631aea9/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSM_cf0a42f83637ae7675e52efbd631aea9/Details)
- Ticona, S., Paúcar, G., y Llerena, G. (2015). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería - UNSA Arequipa, 2006. *Enfermería Global*, 9(2), 1-18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834755007>
- Yaguar, S. (2019). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil*. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
- Vaquero, S., Castillo, H., Guzmán, L., Guerrero, Y., y García, J. (2021). *Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería*. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>

- Vilcarino, P. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso – Chimbote, 2021*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89112>
- Zamora, Z. (2021). *Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85658>

Anexo 1

1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable: Factores laborales	Son condiciones que existen en el trabajo, que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y/ o posibles consecuencias	Se medirá mediante un cuestionario estructurado por el autor mediante e dimensiones tales como factores de exigencia, organizativos y relaciones humanas, ambientales, conformada por 32 ítems, que ha	Factores de presión - exigencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déficit del personal capacitado</li> <li>• Atención a más de 3 pacientes</li> <li>• Objetivos trazados por el grupo</li> <li>• Mayor demanda de atención de acuerdo al estado crítico del paciente</li> <li>• Exigencia laboral por necesidades del servicio</li> </ul>	11 ítems	Nominal

	<p>que puedan permitir u obstruir el cumplimiento de los procedimientos de seguridad tanto para el profesional de salud como para la empresa que requiere de sus servicios.</p>	<p>sido validada por juicio de expertos, a una escala de valoración de siempre 3 puntos, a veces 2 puntos, y nunca 1 punto, la confiabilidad de será mediante prueba piloto de alfa de Cronbach.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte detallado y extenso</li> <li>• Paciente inestable con larga estancia</li> <li>• Inseguridad ante procedimiento desconocido</li> <li>• Temor a decisiones equivocadas en situaciones criticas</li> <li>• Personal con escasa experiencia</li> <li>• Sentirse evaluada</li> </ul>		
			<p>Factores organización y relaciones humanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de medicinas y materiales</li> <li>• Incumplimiento de criterios de admisión</li> </ul>	<p>13 ítems</p>	<p>Nominal</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación Enfermera – paciente disminuida</li> <li>• Registrar datos extensos</li> <li>• Asumir responsabilidades administrativas</li> <li>• Personal autoritarios y hostiles</li> <li>• Recibir indicaciones contradictorias</li> <li>• Restricción de las funciones al personal nuevo</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"><li>• Demora en el traslado del paciente por otro servicio.</li><li>• Protocolos establecidos sin validar</li><li>• Ingreso de los familiares en horarios no establecidos.</li><li>• Personal inflexible ante situaciones imprevistas</li></ul>		
--	--	--	--	---	--	--

			Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio bajo mucha presión</li> <li>• Exposición a peligros físicos</li> <li>• Ruidos ambientales</li> <li>• Operatividad y no disponibilidad de los equipos</li> <li>• Inadecuada iluminación</li> <li>• Sustancias biológicas peligrosas</li> <li>• Inadecuada ventilación y nivel de temperatura</li> <li>• Mobiliario incomodo e inadecuado</li> </ul>	8 ítems	Nominal
--	--	--	----------------------	--	---------	---------

<b>Variable: Estrés</b>	Se define como el grado de desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlo a cabo y eso se evidencia mediante tres consecuencias, como son: El	Se medirá mediante un cuestionario estructurado por el autor mediante dimensiones tales como cansancio emocional, despersonalización y realización personal, conformada por 22 ítems, que ha	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas adecuadas</li> <li>• Espacio físico es amplio y cómodo.</li> <li>• El orden y la limpieza deficiente.</li> <li>• Exceso de las horas de mi jornada laboral.</li> <li>• Sobrecarga de trabajo</li> <li>• Escasa demanda de atención para el</li> </ul>	9 ítems	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de estrés bajo: 22 – 36 puntos;</li> <li>• Nivel de estrés medio: 37 - 51 puntos</li> <li>• Nivel de estrés alto: 52 - 66 puntos.</li> </ul>

	<p>agotamiento emocional, la despersonalización y falta de realización personal, que afecta tanto al personal como a su entorno.</p>	<p>sido validada por juicio de expertos, a una escala de valoración de siempre 3 puntos, a veces 2 puntos, y nunca 1 punto, la confiabilidad de será mediante prueba piloto de alfa de Cronbach.</p>		<p>cumplimiento de las coberturas establecidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de trabajo tranquilo.</li> <li>• La rutina de las actividades diarias ocasiona tensión.</li> </ul>		
			<p>Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los jefes no son exigentes en el cumplimiento los trabajos.</li> <li>• Actividades que realizo en mi trabajo son de gran responsabilidad.</li> <li>• Relaciones conflictivas o de</li> </ul>	<p>5 ítems</p>	

				<p>incompatibilidad con la gente con la que trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percibo que en centro laboral el trabajo es solidario</li> <li>• Percibo que valoran mi trabajo.</li> </ul>		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con las actividades laborales</li> <li>• Actividades que causan mantienen motivación</li> <li>• Responder adecuadamente a las expectativas</li> <li>• Exigencias de los usuarios provocan estados de tensión,</li> </ul>	9 ítems	

				<p>conducta impulsiva e irritable.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retraso por esperar a organizar el trabajo diario y delegar actividades.</li> <li>• Dificultad para organizar el trabajo diario y delegar actividades.</li> <li>• Preocupación por necesidades primordiales.</li> <li>• Mi sueldo me preocupa porque no satisface mis necesidades.</li> <li>• Actividades suelen ser</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

				interrumpidas antes de acabarlas.		
--	--	--	--	--------------------------------------	--	--

Anexo 2

2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Existe relación entre factores laborales y nivel de estrés en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Chimbote, 2024?	Variable: factores laborales	Objetivo general Determinar la relación que existe entre Factores Laborales y Nivel de Estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote 2024.	H1: Existe relación entre Factores Laborales y el Nivel de Estrés en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Eleazar Guzmán Barrón-Chimbote 2024.  H0: No existe relación entre Factores Laborales y Nivel de Estrés en el personal	Tipo de investigación Observacional sin intervención  Según su finalidad aplicada  Según su alcance Descriptivo correlacional, no experimental, transversal
	Variable: Estrés	Objetivos específicos		

		<p>Identificar los factores laborales en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico.</p> <p>Identificar el estrés que presenta el personal de enfermería del área de centro quirúrgico.</p> <p>Establecer la relación que existe Factores Laborales y Estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico.</p>	<p>de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Eleazar Guzmán Barrón-Chimbote 2024.</p>	<p>Población censal constituida por 41 enfermeras y técnicos. La validez será mediante juicio de expertos en número de tres profesionales de enfermería</p>
--	--	---	---	---

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos  
Cuestionario: Factores Laborales En El Personal De Enfermería

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa según su opinión que elementos o situaciones dentro de su entorno laboral que le generan estrés. Para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa.

1: Me ocurre, pero es poco estresante

2: Medianamente estresante

3: Me resulta altamente estresante

	Preguntas /puntuación	1	2	3
	Dimensión 1: Presión y Exigencia			
1	Brindar atención a más de dos pacientes en la unidad			
2	Mayor demanda de atención de acuerdo al estado crítico del paciente			
3	Exigencia laboral por necesidades del servicio			
4	Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente			
5	Paciente inestable con larga estancia en la unidad			
6	Inseguridad ante procedimiento desconocido			
7	Sentirse evaluada durante el turno			
8	Control exacto de medicinas y materiales			
9	Incumplimiento de criterios de admisión establecidos en el servicio			
10	Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral			
11	Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato			
12	Escasa confianza restricción de las funciones al personal nuevo por la enfermera responsable.			
	Dimensión 2: Organización – Relaciones Humanas			
13	Déficit del personal de Enfermería capacitado			
14	Alcanzar objetivos trazados por el grupo de trabajo			
15	Temor a decisiones equivocadas en situaciones críticas			
16	Personal con escasa experiencia; en proceso de capacitación			
17	Registrar datos extensos en un corto tiempo			
18	Profesionales de salud autoritarios y agresivos			
19	Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud.			
20	Recibir indicaciones contradictorias			
21	Demora en el traslado del paciente por otro servicio.			
22	Protocolos establecidos sin validar en el servicio			
	Dimensión 3: Organización – Relaciones Humanas			
23	Visitas de los familiares en horarios no establecidos.			
24	Personal inflexible ante situaciones imprevistas			
	Dimensión 4: Ambientales			
25	Servicio bajo mucha presión			
26	Exposición del personal a peligros físicos			
27	Exposición del personal a peligros físicos			
28	Operatividad y no disponibilidad de los equipos existentes en el servicio			
29	Inadecuada iluminación respecto al área de trabajo			
30	Sustancias biológicas peligrosas			
31	Inadecuada ventilación y nivel de temperatura del área de trabajo en relación al ambiente del paciente.			
32	Mobiliario incomodo e inadecuado			

### Escala de valoración del nivel de estrés

Instrucciones: a continuación, tiene una serie de afirmaciones las cuales deberá responder con toda sinceridad marcando con una “x” la respuesta que usted considere, dentro del recuadro Siempre (S), A veces (A) y Nunca (N)

	Interrogantes	S	A	N
	Dimensión 1: Agotamiento o cansancio emocional			
1.	Las condiciones físicas donde laboro son adecuadas	1	2	3
2.	Considero que el espacio físico donde labora es amplio y cómodo.	1	2	3
3.	El orden y la limpieza donde laboro es deficiente.	3	2	1
4.	Existe escasa demanda de atención para el cumplimiento de las coberturas establecidas.	1	2	3
5.	La rutina de las actividades diarias del entorno laboral me ocasiona tensión.	3	2	1
6.	Percibo que valoran mi trabajo.	1	2	3
7.	Estoy satisfecha con las actividades laborales que realizo en mi centro de trabajo.	1	2	3
8.	Respondo adecuadamente a las expectativas de mi entorno laboral.	1	2	3
9.	La institución a la que pertenezco se preocupa por mi bienestar y/o necesidades primordiales.	1	2	3
	Dimensión 2: Despersonalización			
10.	Tengo sobrecarga de trabajo porque realizo más tareas de las que se puede hacer en un turno normal.	1	2	3
11.	Todas las actividades que realizo en mi trabajo son de gran responsabilidad.	3	2	1

Puntaje:

Bajo grado de estrés: 22 – 36 pts.

Medio grado de estrés: 37 – 51 pts.

Alto grado de estrés: 52 – 66 pts.

## ANEXO 4

### Validez y confiabilidad

#### I. Información General

Nombre y apellido del validador: Guiuliana Evelyn Loyola Torres

Fecha: 17/03/24

Especialidad: Centro quirúrgico

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario Escala de valoración del nivel del estrés

Autor del instrumento: Cristina Maslach y Michael P. Leiter

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote, 2024”

#### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)	
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16			
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16			
Sumatoria parcial		0	0	32	72	80	
Sumatoria Total							184
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)							0.92

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

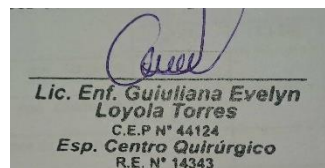
Coeficiente de validez

0.92
------

 = 

Validez muy buena
-------------------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Loyola Torres Guiuliana Evelyn

Especialidad: Centro quirúrgico

DNI. 80311905

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Guiuliana Evelyn Loyola Torres

Fecha: 17/03/2024

Especialidad: Centro quirúrgico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario factores laborales

Autor del instrumento: Joana Fornes

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote, 2024”

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial		0	0	32	72	80
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.92				

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

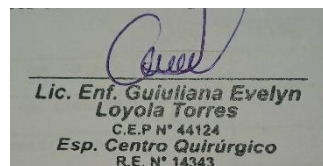
III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0, 89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coficiente de validez

0.92 = Validez muy buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Loyola Torres Guiuliana Evelyn

Especialidad: Centro quirúrgico

DNI. 80311905

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Ivet Jackelyn Pintado Odar

Fecha: 20/03/2024

Especialidad: centro quirúrgico

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario Escala de valoración del nivel del estrés

Autor del instrumento: Cristina Maslach y Michael P. Leiter

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote, 2024”

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial		0	0	95	52	19
Sumatoria Total		166				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.83				

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

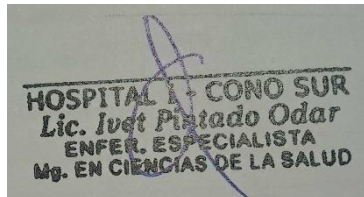
III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0.83 = Validez buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Ivet Jackelyn Pintado Odar

Especialidad: Centro quirúrgico

DNI. 47668455

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Ivet Jackelyn Pintado Odar

Fecha: 20/03/2024

Especialidad: Centro quirúrgico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario factores laborales

Autor del instrumento: Joana Fornes

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote, 2024”

### Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial		0	0	32	72	80
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.92				

### Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

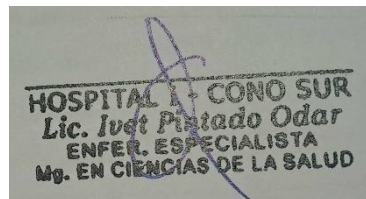
II. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0.92	=	Validez muy buena
------	---	-------------------

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Ivet Jackelyn Pintado Odar

Especialidad: Centro quirúrgico

DNI. 47668455

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Laly Erika Sánchez López

Fecha: 23/03/2024

Especialidad: Centro quirúrgico

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario Escala de valoración del nivel del estrés

Autor del instrumento: Cristina Maslach y Michael P. Leiter

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote, 2024”

### Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial		0	0	95	52	19
Sumatoria Total		166				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.83				

### Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

II. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

0.83 = Validez buena

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



---

Apellidos y Nombres: Sánchez López Laly Erika

Especialidad: Centro quirúrgico

DNI. 41608202

## I. Información General

Nombre y apellido del validador: Laly Erika Sánchez López

Fecha: 23/03/2024

Especialidad: Centro quirúrgico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario factores laborales

Autor del instrumento: Joana Fornes

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Chimbote, 2024”

### Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			14		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			14		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial		0	0	90	68	0
Sumatoria Total		158				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.79				

### Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

II. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de validez

$$\boxed{145} = \boxed{0.725}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



---

Apellidos y Nombres: Sánchez López Laly Erika

Especialidad: Centro quirúrgico

DNI. 41608202

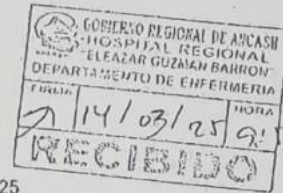
NOTA INFORMATIVA N° 071 -2025-UADI/J.

A : Mg. Sara M. RAMOS MOSCOSO  
 Jefe del Dpto de Enfermería

Asunto: Presentación

Ref. : Exp. n.° 4769-2025

Fecha : Nuevo Chimbote, marzo 12 de 2025



Mediante el presente y en virtud al documento de la referencia, se hace la presentación de la estudiante: Manay Sánchez Sharon André de la Universidad San Pedro de la Facultad de Ciencias de Salud Escuela Profesional de Enfermería, quien realizara un trabajo de investigación titulada, "Factores Laborales y Nivel de Estrés en Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón 2024".

Solicito, brinde las facilidades del caso a la estudiante en mención, quien, a la culminación de su investigación, presentaran una copia original al hospital.

Atentamente,

  
**Miguel A. Ramos Mejía**  
 JEFE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA  
 E INVESTIGACIÓN

MMM/cr.  
 C.c. Interesada  
 Archivo

## Anexo 5: Resultados generales

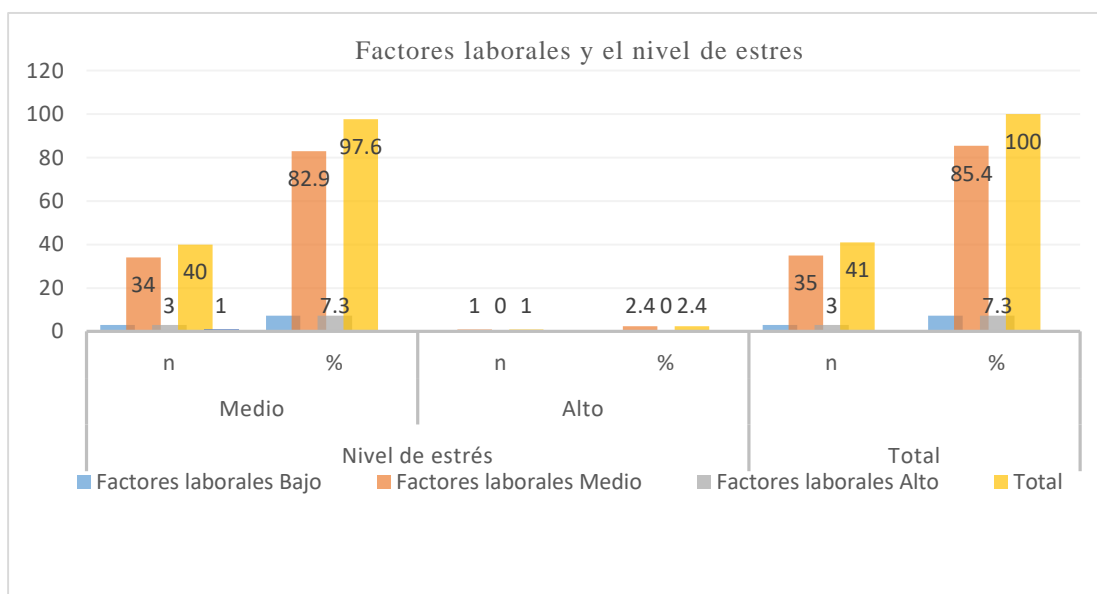
Figura 1

*Distribución de la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón*

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	N	%
Factores laborales	Bajo	3	7.3	0	0.0	3	7.3
	Medio	34	82.9	1	2.4	35	85.4
	Alto	3	7.3	0	0.0	3	7.3
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0

Prueba Rho de Spearman Coeficiente = 0.499 p = 0.001 p < 0.05 Sig.

Nota: Datos obtenidos por la aplicación de los instrumentos sobre factores laborales y nivel de estrés



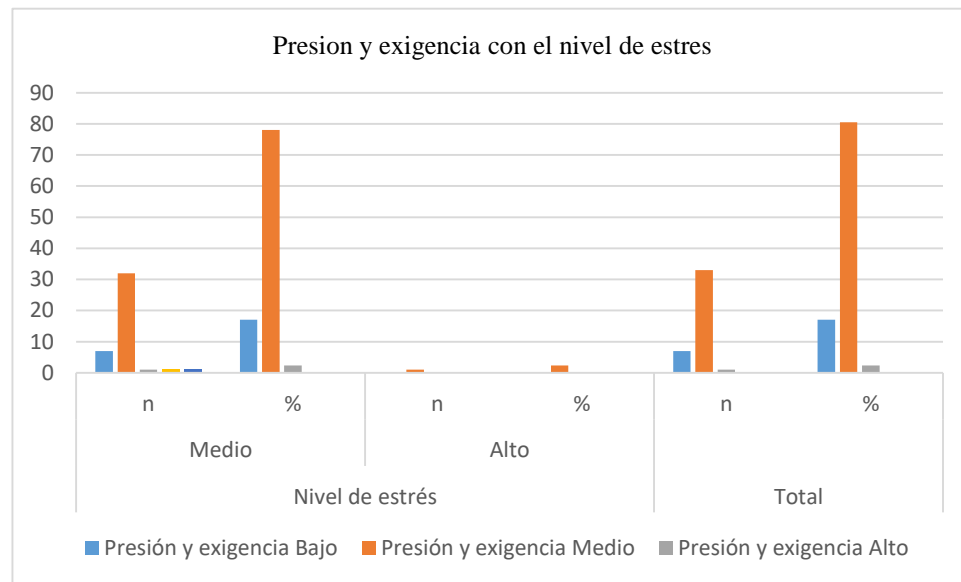
*Interpretación:* Según lo descrito en la tabla la relación de los factores laborales con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón alcanzó un nivel bajo de (7.3%), un nivel medio prevalentemente (82.9%), y alto (7.3%) respectivamente.

Figura 2

Distribución de la relación entre el factor presión - exigencia y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%
Presión y exigencia	Bajo	7	17.1	0	0.0	7	17.1
	Medio	32	78.0	1	2.4	33	80.5
	Alto	1	2.4	0	0.0	1	2.4
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0
Prueba Rho de Spearman		Coeficiente = 0.587 p = 0.000 p < 0.05 Sig.					

Nota: Datos obtenidos por la aplicación de los instrumentos sobre factores laborales y nivel de estrés



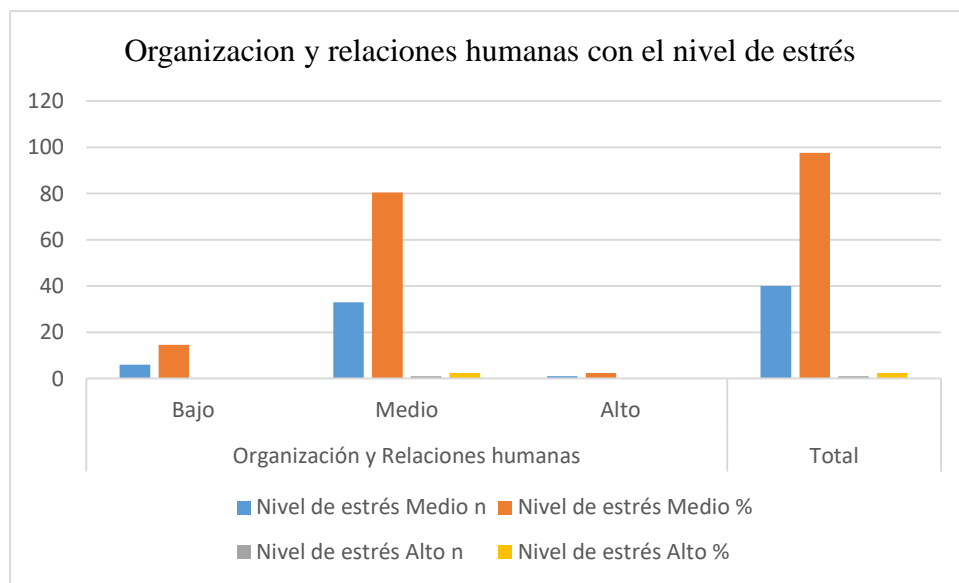
*Interpretación:* Según lo descrito en la tabla sobre la relación de la dimensión de la presión y exigencia con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón alcanzó un 80.5 % un nivel medio respecto del factor presión y exigencia, mientras que, el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados.

Figura 3

Distribución de la relación entre el factor organización y relaciones humanas con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%
Organización y Relaciones humanas	Bajo	6	14.6	0	0.0	6	14.6
	Medio	33	80.5	1	2.4	34	82.9
	Alto	1	2.4	0	0.0	1	2.4
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0
Prueba Rho de Spearman Coeficiente = 0.367 p = 0.018 p < 0.05 Sig.							

Nota: Datos obtenidos por la aplicación de los instrumentos sobre factores laborales y nivel de estrés



*Interpretación:* Según lo descrito en la tabla sobre la relación de la organización y relaciones humanas con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón el 63.4 % presentaron un nivel medio respecto de los factores ambientales, mientras que, el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados.

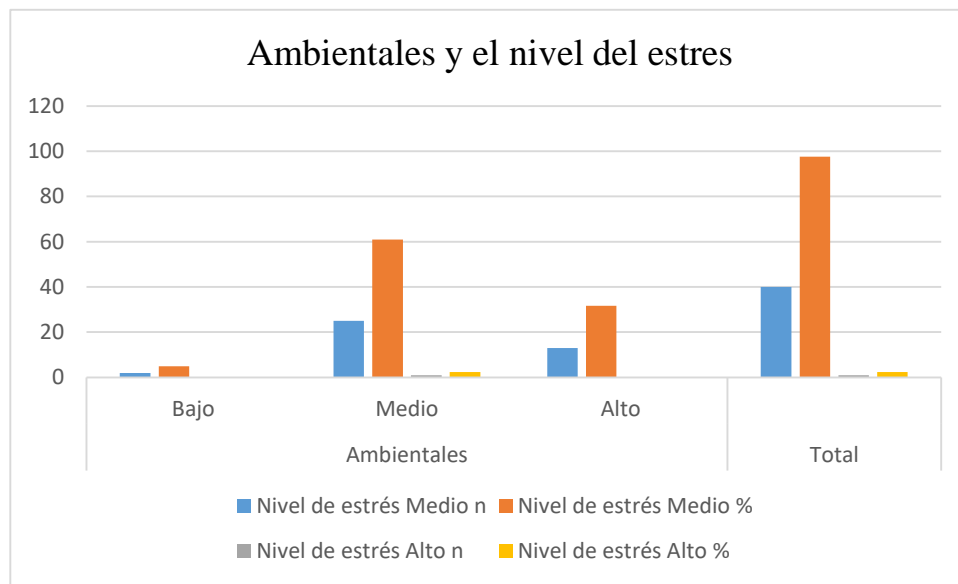
Figura 4

*Distribución de la relación entre los factores ambientales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón*

		Nivel de estrés				Total	
		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%
Ambientales	Bajo	2	4.9	0	0.0	2	4.9
	Medio	25	61.0	1	2.4	26	63.4
	Alto	13	31.7	0	0.0	13	31.7
Total		40	97.6	1	2.4	41	100.0

Prueba Rho de Spearman Coeficiente = 0.116 p = 0.469 p < 0.05 Sig.

Nota: Datos obtenidos por la aplicación de los instrumentos sobre factores laborales y nivel de estrés



*Interpretación:* Según lo descrito en la tabla sobre la relación de los factores ambientales con el nivel de estrés en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón el 63.4 % presentaron un nivel medio respecto de los factores ambientales, mientras que el nivel de estrés laboral alcanzó un nivel medio en el 97.6% de los evaluados.

Anexo 6  
Base de datos

Factores laborales y nivel de estrés en personal de enfermería del Centro Quirúrgico, Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote, 2024																																																														
N°	Factores Laborales																								Nivel de Estrés																																					
	Presión y exigencia								Organización y Relaciones humanas								Ambientales								Agotamiento emocional				Despersonalización				Realización personal																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	SB	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	SB	25	26	27	28	29	30	31	32	SB	TOTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SB	10	11	12	13	14	SB	15	16	17	18	19	20	21	22	SB	TOTAL
1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	21	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	18	2	1	2	2	2	3	3	3	18	57	2	5	2	3	2	3	2	2	2	23	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	3	2	3	3	22	58
2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	22	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	27	2	2	3	2	3	3	2	3	20	69	2	5	3	4	3	4	2	4	2	29	3	3	3	3	15	2	2	4	2	2	3	3	3	21	65	
3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	20	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	22	2	3	2	2	3	2	2	3	19	61	2	5	3	4	3	3	1	2	3	26	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	1	3	3	22	61		
4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	20	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	22	2	3	2	2	3	2	2	3	19	61	2	5	3	4	3	3	1	2	3	26	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	1	3	3	22	61		
5	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	25	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	26	3	2	3	2	3	1	2	2	18	69	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35	4	3	3	4	5	19	3	4	4	4	4	4	4	31	85		
6	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	28	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	27	2	3	2	2	3	2	3	2	19	74	2	4	2	3	2	1	2	1	2	19	3	2	3	1	2	11	5	2	2	4	3	3	3	4	26	56	
7	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	23	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	25	3	3	3	1	3	1	3	2	19	67	2	4	2	3	2	1	2	1	2	19	3	2	3	1	2	11	4	2	2	4	3	3	3	4	25	55
8	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	23	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	21	2	2	2	2	3	3	3	3	20	64	2	2	3	4	3	2	3	3	25	2	3	3	2	1	11	1	2	3	3	2	3	2	4	20	56	
9	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	21	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	23	2	2	2	1	3	3	2	3	18	62	3	2	3	1	3	3	3	1	3	22	4	2	2	3	1	12	2	3	3	3	3	1	3	21	55		
10	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	25	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	28	2	3	2	3	2	3	2	1	18	71	3	5	3	4	3	4	3	3	30	3	2	3	2	3	13	3	4	5	2	2	3	2	23	66			
11	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	22	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	20	3	2	2	3	2	3	3	2	20	62	2	3	4	2	3	1	3	3	23	4	3	3	1	2	13	2	4	4	3	1	3	4	4	25	61		
12	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	23	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	19	1	3	1	3	1	3	2	2	16	58	3	3	1	3	2	4	4	4	3	27	1	3	3	2	5	14	3	5	5	3	2	4	5	4	31	72	
13	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	20	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	25	3	2	3	2	2	3	2	3	20	65	1	5	3	3	1	4	4	4	2	27	2	4	4	2	2	14	3	1	3	4	4	5	4	3	27	68	
14	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	24	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	26	2	1	2	1	2	1	2	2	13	63	2	5	2	5	4	4	3	2	29	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	2	4	4	24	76			
15	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	22	1	2	2	3	1	3	1	2	3	2	24	3	2	3	2	2	3	3	2	21	67	1	2	2	3	2	3	3	4	4	24	1	1	2	4	2	10	2	4	5	2	2	4	4	1	24	58		
16	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	16	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	16	1	2	1	1	2	1	1	1	10	42	2	3	3	1	3	1	3	4	2	22	3	1	2	1	1	8	5	5	4	4	5	5	2	1	31	61	
17	3	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	19	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2	25	1	3	2	3	2	2	2	18	62	1	3	1	1	2	2	1	1	1	13	2	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	4	3	6	55			
18	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	24	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	22	3	2	3	2	2	2	2	17	63	3	5	3	5	5	4	4	4	5	38	4	3	4	5	5	21	4	4	3	4	5	3	4	4	31	90		
19	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	19	3	2	2	2	2	3	2	2	18	56	2	5	3	3	3	3	2	3	2	26	2	2	3	3	2	12	2	2	4	3	3	2	3	3	22	60	
20	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	20	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	22	2	2	2	2	1	2	1	1	13	55	1	3	1	1	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	5	3	4	5	5	5	3	31	51
21	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	20	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	21	2	2	2	2	1	2	1	1	13	54	1	3	1	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	5	3	5	5	5	5	34	51	
22	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	28	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	27	2	3	2	3	2	3	2	3	20	75	3	5	3	3	3	1	5	2	27	4	2	2	5	5	18	4	3	4	3	2	2	2	2	22	67		
23	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	30	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	29	2	2	3	2	2	2	2	2	17	76	3	5	2	4	3	5	4	3	4	33	3	5	4	4	4	20	3	5	4	4	4	3	4	4	31	84		
24	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	25	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	23	3	2	3	2	3	2	2	20	68	3	5	3	4	4	3	3	4	3	32	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	5	2	3	3	28	76		
25	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	21	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	23	2	2	1	2	1	3	3	3	17	61	2	5	2	3	3	2	2	4	2	25	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	4	2	4	3	24	62	
26	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	23	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	28	3	2	3	2	3	2	2	2	20	71	2	3	3	5	2	3	4	4	4	34	4	3	3	5	16	2	2	3	3	4	4	4	4	26	72		
27	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	25	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	25	3	2	3	1	2	2	2	3	18	68	1	2	3	3	4	4	4	3	2	26	3	3	3	2	4	15	2	4	4	4	4	3	4	3	28	69	
28	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	28	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	21	3	2	3	2	2	3	2	2	69	3	5	3	4	4	4	4	3	2	32	4	3	3	5	2	17	3	4	4	3	4	4	4	4	30	79		
29	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	28	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	24	2	2	2	2	2	1	2	2	1	14	66	2	3	3	5	5	4	4	4	4	34	4	3	3	5	4	19	3	5	5	3	5	4	5	3	86		
30	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	24	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	28	2	3	3	3	3	3	3	23	75	3	5	3	4	4	5	4	3	4	35	3	3	4	5	4	19	3	3	4	4	4	3	4	4	29	83		
31	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	27	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	23	3	2	3	2	2	3	3	2	20																												

Anexo 7

Repositorio institucional digital



**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Manay Sánchez Sharon André		45819508	Sharonvico530@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input checked="" type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMAN BARRON.			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACION EN ENFERMERIA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)	Fecha de Liberación de embargo: ____ / ____ / ____ (Formato: día / mes / año)		
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital



Firma

Ciudad	Día	Mes	Año
	23	05	2025

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 8 ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Anexo 8  
Reporte de similitud

FACTORES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO, HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMÁN BARRON, CHIMBOTE, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6</b> %
<b>2</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

9	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.pucese.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to usmp	

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to University of Leicester Trabajo del estudiante	<1 %

42	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
45	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %