



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE
CAJAMARCA, 2022”.**

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

AUTOR:

LIC. ROJAS SALDAÑA, LUZ BONY

<https://orcid.org/0000-0001-9051-7684>

ASESOR:

Dr. MATTA SOLÍS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA - PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Luz Bony Rojas Saldaña**, con DNI **26735006**, en mi condición de autora del trabajo académico presentado para optar el título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, de título “Nivel de estrés laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2022”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 14 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



LUZ BONY ROJAS SALDAÑA

DNI 26735006



EDUARDO PERCY MATTA SOLÍS

DNI 42248126

¹Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

LUZ BONY ROJAS SALDAÑA

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	rehip.unr.edu.ar Fuente de Internet	1%
8	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	1%
9	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1%
10	issuu.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	26
V. ANEXOS	36

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES	37
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO	41

RESUMEN

Objetivo: Determinar el grado de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

Material y método: El presente estudio se realizará mediante el enfoque cuantitativo, referente al diseño de investigación, será no experimental, pues no se manipulará intencionalmente las variables de estudio, asimismo el estudio será transversal y de carácter descriptivo. La población y muestra estarán compuestas por 60 enfermeros en el servicio de centro quirúrgico, se utilizará la técnica de encuesta y el instrumento será el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 preguntas cerradas y tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Cada enunciado presenta 6 opciones de respuesta, desde “0” nunca hasta “6” todos los días, donde a mayor puntuación de las dos primeras dimensiones y menor puntuación en la tercera dimensión, indica más estrés en el enfermero.

Los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos, utilizando las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo.

La presente investigación aportará información valiosa para el conocimiento y afrontamiento del nivel de estrés en el personal de enfermería de la población en estudio.

Palabras claves: estrés laboral, Síndrome de Burnout, enfermería, cansancio emocional (Fuente DeCS)

ABSTRACT

Objective: To determine the degree of work stress of the nursing staff in the Surgical Center service of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, 2022.

Material and method: The present study will be carried out using the quantitative approach, referring to the research design, it will be non-experimental, since the study variables will not be intentionally manipulated, likewise the study will be cross-sectional and descriptive in nature. The population and sample will be made up of 60 nurses in the surgical center service, the survey technique will be used and the instrument will be the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, composed of 22 closed questions and three dimensions: emotional fatigue, depersonalization and performance personal. Each statement presents 6 response options, from "0" never to "6" every day, where a higher score in the first two dimensions and a lower score in the third dimension, indicates more stress on the nurse. The results will be presented in statistical tables and graphs, using the central trend measures for quantitative analysis.

The present research will provide valuable information for the knowledge and coping with the level of stress in the nursing staff of the study population.

Keywords: work stress, Burnout Syndrome, nursing, emotional exhaustion (Source DeCS)

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el estrés viene siendo un problema muy relevante para los profesionales del sector salud, ya que se considera una enfermedad moderna, siendo esta procedente de labores con trabajo sobrecargado, monótonos y conconsecuentes psicológicas, entre otros(1).

Ahora bien, el estrés laboral involucra para la persona un estado de tensión mental que trae consigo cambios fisiológicos, si bien es cierto que el estrés tiene consecuencias dañinas para la salud, los especialistas destacan dos tipos de estrés: uno de ellos es positivo y el otro por el contrario negativo. El eustés es un tipo de estrés que causa tensión psíquica y que favorece la activación solicitada para hacer distintas ocupaciones a lo largo del día, sin embargo, el distrés es un estado de tensión psíquica que se da con malestar(2).

En España, el estrés laboral logra ocupar el segundo lugar como dificultades de salud más comunes en cuanto al trabajo, bastante más de la mitad de los individuos en esta nación, sufren de estrés laboral y solo el 22% reconoce que lo sufre; donde una encuesta demostró que 4 de cada 10 trabajadores consideran que el estrés no se trata de forma correcta en su trabajo. Asimismo, el 25% de los más de 70 mil infartos registrados por año en México, son efecto de este tipo de estrés (3).

De otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (4), señala que “entre el 12 y 15 % de trabajadores consultados, en la Primera Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y Salud, refirieron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo”.

Así, en Latinoamérica, según las investigaciones realizadas, en Argentina, un 26% de colaboradores entrevistados manifiestan haber sufrido carga mental durante el trabajo; en Brasil, el 14% de las prestaciones sanitarias son gracias al estrés laboral;

mientras que en Chile el 28% de los colaboradores señalan que el estrés y la depresión son parte de la vida laboral. Esto viene siendo apenas un ejemplo de la realidad en América Latina con respecto al estrés laboral y sus consecuencias que son, en algunos casos, extremas.(3)

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que en promedio hasta el 60% de los días laborales perdidos son a causa del estrés; demostrando que un colaborador estresado puede ocasionar un incremento del ausentismo laboral, deficiencias en la productividad, incremento de la rotación del personal, inconvenientes en la organización, reclamos y quejas de consumidores, entre otros (5).

De éste modo, el estrés laboral en los países del tercer mundo, suele empeorar por muchos factores que van más allá del tema laboral, pues, la OMS estima que a nivel mundial solamente entre el 5 y el 10% de los colaboradores en los países sub desarrollados y entre el 20% y 50% de los trabajadores en territorios industrializados poseen ingreso a servicios de salud ocupacional conveniente(6).

En el Perú, casi más de la mitad los trabajadores padecen estrés laboral crónico a causa del trabajo a distancia y el desempleo por consecuente de la pandemia COVID – 19. Los resultados del análisis muestran que un 70% de los colaboradores entrevistados sufre de estrés laboral, mientras tanto que un 71% sugiere que el estrés ha provocado en ellos depresión laboral. Entre las causas más comunes por los que los trabajadores de Perú padecen estrés laboral crónico, un 39% comentó que esto se refiere a el centro de trabajo, un 27% con el desempleo y un 18% con las responsabilidades (7).

Ahora bien, en la rama de los profesionales de la salud, el padecimiento del estrés es preocupante y peligroso, ya que no solo perjudica a los profesionales que lo padecen, sino además al paciente que está a merced de sus atenciones. En referencia a su incidencia en este sector, muestra notables diferencias en funcionalidad del género, ocupación y cargo desempeñado. La prevención es el camino ideal de solución de este problema. Se reúne primordialmente en una

repartición del trabajo de forma más racional, la asignación de turnos más equilibrados, la conciliación de la vida gremial y familiar, el desarrollo de un ámbito agradable en el puesto de trabajo, la mediación con los propios trabajadores y la construcción y fomento de políticas sociolaborales promotoras de la salud(8).

Es así que, entre los especialistas en Salud, los trabajadores de enfermería han sido el foco de numerosos estudios, los cuales han demostrado que estos profesionales enfrentan diversas fuentes de estrés laboral, y su existencia permanente puede conducir al llamado síndrome de Burnout o estrés laboral crónico(9).

Asimismo, la existencia del síndrome de Burnout es multifacética. Por ejemplo, en Francia, encontraron que el 28,4% de las enfermeras tienen síndrome de Burnout severo y el 60% de las enfermeras tienen un nivel alto en al menos una de las dimensiones. Además, también revelaron un deseo de cambiar de profesión. De manera similar, otro estudio del personal de los hospitales secundarios encontró que los hombres tienen más probabilidades de tener síndrome de Burnout que las mujeres, con un 13,9% que muestra altos niveles de fatiga emocional, un 11,1% con despersonalización y un 6,6% con bajo rendimiento personal; el 27% de las personas presenta un nivel elevado de cansancio emocional(10).

En investigaciones realizadas en Perú sobre el estrés laboral en el personal de hospitales, los resultados arrojan mayor presencia de estrés en el equipo con tiempo de servicio de 1 a 5 años de trabajo continuo en 57,7%; los que trabajan en el turno mañana obtuvieron un 83,5%, la frecuencia de 6 horas de labor continua mostró un 57,9% de casos respectivamente (11).

Así, como resultado, los profesionales de enfermería se enfrentan a diversos factores de riesgo laboral, ya sean organizativos, ambientales o específicos de las tareas que desempeñan. La salud de los profesionales de enfermería es un factor importante para lograr el equilibrio en sus actividades para que puedan brindar una atención clara y de calidad. Es por ello que la enfermería es una profesión que requiere que los profesionales realicen un alto e inquebrantable manejo de sus

pensamientos y emociones, pues han vivido situaciones intensas con el objetivo de proteger la vida de los pacientes(12).

Ahora bien, los enfermeros permanecen expuestos a confrontar conflictos en ciertas situaciones en especial en el ambiente gremial, dichos conflictos hacen que frecuentemente dificulten e interfieran en el conveniente cuidado del enfermo que también necesita una perspectiva holística y humanista con respeto y dignidad. Los enfermeros cumplen un rol muy importante en los escenarios de la salud y son quienes están el mayor tiempo y atienden las necesidades de los pacientes implicando un desgaste emocional y físico cada vez más grande ocasionando rendimientos de trabajo bajos (13).

En la ciudad de Cajamarca no han sido registradas cifras precisas sobre el estrés gremial que padecen las enfermeras en los nosocomios o centros de Salud, no obstante estudios en la urbe de Bambamarca, a lo largo de la práctica clínica hospitalaria se ha visto que los expertos de Enfermería no cuentan con los recursos necesarios para hacer su trabajo de forma correcta y eficiente, alegando que sus horarios de trabajo resultan muy desmesurados, el clima gremial no es el correcto, los pacientes no brindan el material requerido para su atención y el salario no compensa el arduo trabajo que hacen(14).

Por otro lado, según una evaluación empírica realizada por Bazualdo Fiorini, de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, se puede evidenciar la alta afluencia de pacientes diariamente en busca de atención, asimismo se puede evidenciar quejas del usuario por mal trato de los profesionales, consecuencia del estrés laboral que se sufre por la sobrecarga de trabajo(15).

Finalmente, en base a la información presentada en párrafos precedentes, se puede afirmar que el Estrés laboral es un problema de salud pública, tanto en el marco Internacional, como en el ámbito nacional y local. Este problema viene tomando más fuerza en los profesionales de la salud, mucho más en la rama de la enfermería, pues debido a la emergencia sanitaria a causa del COVID-19; muchas enfermeras se ven obligadas a trabajar en un horario mayor al establecido por ley, sin el material

e infraestructura adecuados; arriesgando sus propias vidas por salvaguardar el bienestar de la población. Por tales motivos, se cree necesario abordar el tema del estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el año 2022.

Dentro del marco teórico, partiendo de lo general, el estrés es una reacción fisiológica del ser humano, causada por algún contexto o situación difícil ya sea de manera intrínseca o extrínseca, originando que el organismo responda con muchas reacciones de defensa. Algunas veces este mecanismo de custodia, pide al cuerpo humano ofrecer el mayor generando cualquier tipo de patología o problema de salud, de la misma forma que incremento de la presión arterial, liberación de hormonas, velocidad de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y el incremento de la actividad cardíaca(16)

Ahora bien, el estrés desde la perspectiva laboral, puede definirse como “la respuesta física, emocional y dañina que se produce cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (17).

Por consiguiente, una extensa y persistente exposición al estrés en el interior de trabajo se viene relacionando con un más grande peligro de sufrir trastornos músculoesqueléticos, depresión y postración gremial, esto puede promover a una variedad de patologías debilitantes logrando ser a partir de patologías cardiovasculares hasta llegar al cáncer (17).

La habituación de los individuos depende del mantenimiento de un equilibrio dinámico bastante complejo, nombrado homeostasis. El organismo reacciona ante las situaciones estresantes poniendo en marcha un conjunto de respuestas adaptativas, cuyo fin es restablecer la homeostasis. Para ello, usa un extraordinario repertorio de reacciones fisiológicas, mentales y de conducta (enfrentamiento, huida o pasividad)(18).

Así pues, el estrés laboral se encuentra estrechamente relacionado con factores psicosociales presentes en el ambiente de trabajo, en primer lugar, desde el

desempeño profesional, donde se encuentran problemas como el trabajo difícil, funciones contradictorias, exigencias complejas y creatividad restringida; en segundo lugar, se encuentra la dirección, con un liderazgo inadecuado, responsabilidades mal asignadas, motivación deficiente y falta de capacitación. En tercer lugar, se encuentra las tareas y actividades, las cuales pueden ser trabajos excesivos, rutinas excesivas, competencia desleal, autonomía deficiente y exigencias excesivas; en cuarto lugar, encontramos el ambiente de trabajo que puede estar en condiciones inadecuadas, ambiente conflictivo, exposición a riesgos y menosprecio al trabajo. Por último, se encuentra la jornada laboral, con trabajo físico intenso, rotación de turnos, jornadas prologadas y horarios indefinidos (19).

La existencia de sintomatología instituye la primera actitud del colaborador como consecuencia del proceso de estrés, teniendo que interpretarse como un símbolo clave donde la gente muestra problemas al afrontar a situaciones estresantes. Por efecto se han desarrollado aparatos para medir trastornos depresivos, por ansiedad y somatoformes. Esta clase de trastornos se relaciona con la sintomatología indicada en el mecanismo de estrés, por lo que es viable hacer una demostración personal por medio de un estudio clínico o mediante autoinformes de indicios y signos mostrados por la persona, para conseguir el nivel de estrés al cual el individuo está sometido (20).

Uno de los factores que causa estrés laboral crónico, es la carga de trabajo, la cual puede mostrarse de manera cuantitativa, es decir la cantidad de tareas laborales que se deben realizar en un periodo de tiempo establecido, así como la cantidad de trabajo realizar, mientras que la carga de trabajo cualitativa hace referencia al grado de complejidad y el volumen de una actividad laboral en relación a los datos relevantes que se debe extraer de ella(21).

Entre los primordiales tipos de estrés laboral pudimos encontrar, el estrés episódico, el cual es ese que se muestra temporalmente, es una situación que no se demora un largo tiempo y después que se confronta o resuelve desaparecen todos los indicios que lo provocaron, ejemplificando, una vez que una persona es despedida de su trabajo. El estrés crónico, es ese que se da de forma periódica una vez que

un sujeto es sometido a un mánager estresor de forma persistente, por lo cual los indicios de estrés aparecen cada vez que el caso se muestra y a medida que el individuo no evite aquel problema el estrés no cesará (22).

Siguiendo con el párrafo precedente, una de las complicaciones originarias de un estado de estrés crónico en el trabajo, es el Síndrome de Burnout, termino creado por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger, percibiendo en sí mismo que a pesar de ser reconocido por su labor, no podía evitar sentir fatiga y frustración. No obstante, se dio cuenta también que muchos de sus colegas se sentían depresivos y frustrados, manifestando también, una actitud de apatía en la realización de sus funciones y tenían un comportamiento distante e irritable con sus pacientes y compañeros de trabajo (23).

En la actualidad, Maslach(24), define al síndrome de Burnout como un efecto del estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace del estrés crónico provocado por la interacción conflictiva entre el colaborador y su trabajo. Para la creadora, esta es una patología gremial emergente, que comúnmente suele ser única de expertos de la salud, pues varios de los estudios hechos han usado muestras de expertos de la enseñanza y de la salud.

Asimismo, el procedimiento y su prevención residen en tácticas que accedan a cambiar las emociones y pensamientos concernientes a los 3 elementos del síndrome de Burnout (cansancio y debilidad, despersonalización y desamparo de la ejecución personal), varias de ellas son: Proceso personal de habituación de las expectativas a la verdad diaria; equilibrio de superficies vitales: familia, amigos, aficiones, tiempo libre, trabajo; impulso de una buena atmósfera de equipo: espacios usuales, fines usuales; determinar la agenda laboral; y formación continua en la jornada laboral(25).

Otra complicación del estrés es el Síndrome de Adaptación General (SAP), que es un proceso en el que el cuerpo humano pasa tres etapas. Primero, hay una señal de alarma y el cuerpo se prepara para defenderse o escapar. Sin embargo, ningún organismo puede mantener este estado para cambiar y entrar La segunda etapa permite que el organismo sobreviva a la primera etapa y desarrolle resistencia en el

proceso. Finalmente, si el estrés dura lo suficiente, el cuerpo entrará en la tercera etapa, que es el agotamiento; una forma de envejecimiento, debido a la resistencia del cuerpo durante el período, se sigue desgastando y deteriorándose constantemente (26).

Por otro lado, existen diversas teorías que detallan modelos sobre el estrés laboral, uno de los más populares es el modelo de ajuste personal-ambiente de Harrison, en el que la diferencia entre las personas y el ambiente (P-A) es una de las características más importantes. Esta distinción es un requisito previo para definir el nivel de ajuste P-A, que es el centro de la relación causal mutua entre las personas y su entorno. Por tanto, el autor cree que es necesario analizar el efecto de las características objetivas de la persona y el entorno sobre la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del entorno(27).

De igual manera surge el modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman, que basa al estrés como la interacción entre el individuo y los estímulos del entorno los cuales deben pasar primero facetas antes de la valoración objetiva de la persona. Estas facetas tienen la función de filtro de apoyo en la valoración de los estímulos. Las facetas se dividen en ambiental (todos los estímulos que se hallan en el ambiente en que se desenvuelve la persona), individual (condiciones experienciales apoyadas en datos socio-demográficos de la persona o en su personalidad) y la durabilidad (el tiempo en el que el estímulo se ha estado mostrando) (28).

Hoy en día, la teoría de la activación cognitiva del estrés de Meurs ha surgido recientemente como una teoría explicativa del estrés laboral, con el objetivo de integrar los modelos existentes. El modelo inicial determinó que era necesario analizar cuatro niveles de estrés diferentes. En primer lugar, el estrés es una especie de estímulo, factor estresante, y asumen este papel, por lo que la gente ve el estímulo como una amenaza y lo trata como una amenaza. La evaluación se basará en la experiencia previa y las expectativas personales de los resultados. La segunda es la experiencia de presión, es decir, la cognición subjetiva y la percepción emocional de sentir presión. Finalmente, con la retroalimentación de la respuesta al estrés, el individuo descubre los cambios adyacentes provocados por el estrés(29).

Ahora bien, el estrés también tiene un enfoque psicológico, porque no es solo una extensión del entorno físico o socio-psicológico, no puede conceptualizarse solo en términos de carga de trabajo o situaciones consideradas estresantes, ni puede definirse solo en términos de respuesta, como actividad física o disfunción del rendimiento. El estrés es una etapa cognitiva, que existe en la percepción adaptativa del individuo de los requisitos de su entorno de trabajo, y depende de la evaluación cognitiva del sujeto de su situación. Por lo tanto, el estrés no es solo una función de los requisitos ambientales, sino también una función de la percepción de las personas sobre estos requisitos y su capacidad de adaptación (30).

Por otro lado, en cuanto a los antecedentes internacionales, García (31), en su estudio titulado “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19”, realizado en México en el año 2020; se utilizó un método cuantitativo descriptivo transversal, con una muestra de 126 enfermeros, utilizó un cuestionario estructurado con una escala de estrés enfermero, con una confiabilidad del 91%. El 81% de las enfermeras son mujeres, la mayoría trabaja en turnos de noche, el 58,7% informa turnos de 12 horas, el 44,4% de las enfermeras tiene 7 o más pacientes bajo custodia y el 16% se confirma que está infectado con COVID-19. En definitiva, los profesionales de la salud tienen un nivel de estrés y creen que es necesario desarrollar estrategias de afrontamiento para reducir el dolor de los profesionales de enfermería.

Por su parte, Martinic y Colaboradores (31) en su trabajo: “Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de la ciudad de Punta Arenas- Chile, 2020”. Investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 163 profesionales de enfermería y utilizando la escala Maslach Burnout Inventory y el cuestionario sociodemográfico, encontraron que: El 18% de la muestra tenía Síndrome de Burnout, correspondiente a personas de sexo femenino, del grupo etario adulto joven, es decir entre 20 y 40 años de edad y que se desempeña en el área asistencial o de atención directa de usuarios.

Asimismo, Carrillo y colaboradores(32), en su investigación “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo

de demanda-control-apoyo”, realizado en España en el año 2018; establecen como objetivo general analizar la presencia de la variable de estudio en el personal de enfermería en un hospital, utilizando como metodología un diseño observacional de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 38 profesionales de enfermería, empleando como instrumento el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). Como resultados se obtuvo que la tasa de participación fue de 90.47%; la investigación de datos puso de manifiesto un primer grado moderado de estresores destacando un déficit de apoyo social de parte de los jefes que terminó siendo más señalado en el conjunto de expertos adscritos a la dirección de enfermería (2,89 vs 2,49; $p < 0,05$). En conclusión, existe una percepción moderada de agentes estresores en el trabajo, resaltando el poco apoyo social a causa de los jefes, siendo este aspecto un área de optimización sobre la que intervenir.

Ahora bien, en cuanto a los antecedentes nacionales, Aldazabal(34), en su estudio titulado “Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital Covid-19 en Lima”, realizado en Lima-Perú durante el año 2020; establece como objetivo general determinar la variable de estudio durante la pandemia covid-19 en los enfermeros, se utilizó un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo-transeccional. La muestra estuvo conformada por 102 enfermeros, se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta, con escala de estrés en enfermeros. En cuanto a género, el 82,2% fue masculino y el 17,6% fue femenino. El estrés en enfermeros, prevaleció el nivel bajo con 47,1%, en referencia a sus dimensiones, en el ambiente físico prevaleció el nivel bajo con 57,8%; en el ambiente psicológico predominó el nivel medio con 47,1% ($n=48$); en el ambiente social predominó el nivel bajo con 55,9%. En conclusión, en el estrés en enfermeros, predominó el grado bajo; referente a sus magnitudes, en ambiente físico y ambiente social predominó el grado bajo y en ambiente psicológico el grado medio.

De igual manera, Jinez (35), en su investigación “Nivel de estrés gremial en expertos de enfermería del nosocomio III Essalud Puno – 2019”, llevado a cabo en Puno-Perú en el año 2020; estableció como fin general decidir el grado de la variable en análisis en el personal de enfermería. La metodología usada ha sido de tipo

detallado sencilla con diseño no empírico y de corte transversal, con una muestra de 31 expertos en enfermería con muestreo no probabilístico por conveniencia, se empleó un cuestionario de encuesta con inventario de Maslach. Obteniendo como resultado que el 46% presentan un nivel de estrés laboral medio, en lo cual el 8.60% presentan un nivel de estrés gremial alto; de igual modo con respecto a el tamaño de debilidad emocional el 64.52% de los profesionales de enfermería presentan un nivel de estrés bajo, mientras que el 25.81% presentan nivel de estrés medio. En conclusión, la mayoría de los expertos de enfermería del nosocomio muestran grado de estrés gremial medio, predominando el grado de estrés gremial medio con un más grande porcentaje en la magnitud de ejecución personal, no obstante, en las magnitudes de cansancio emocional y la despersonalización muestran grado de estrés gremial bajo.

Por su parte , Morales (36), en su trabajo titulado “Nivel de estrés gremial en enfermeras del hospital de Huaycán Lima - 2019”, elaborada en Lima-Perú; cuyo objetivo general es establecer el grado de la variable en enfermeras, en la metodología, el procedimiento de análisis ha sido cuantitativo de diseño no empírico, con tipo de averiguación detallada de corte transversal, con una muestra de 80 enfermeras, atizando como herramienta el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, formado por 22 cuestiones cerradas. En los resultados se obtuvo que respecto a la magnitud agotamiento emocional, se percibió que los enfermeros presentaron un nivel de estrés medio del 69%; en la magnitud despersonalización permaneció un nivel de estrés medio del 52%; y en el tamaño ejecución personal presentaron un nivel bajo de estrés del 61%. En conclusión, el grado de estrés que predominó en los enfermeros del hospital de Huaycán fue de nivel medio seguido del nivel bajo.

En cuanto a la importancia, la presente investigación sirve de aporte a la especialidad de Enfermería, ya que en épocas de Covid-19, muchos enfermeros y enfermeras se han visto sumergidos en el estrés laboral producto de las largas jornadas laborales, exposición al virus y sobrecargas tanto familiares como profesionales; de tal forma, al conocer el grado de estrés en su trabajo, se podrán

tomar medidas para disminuir y controlar esta problemática, la cual forma parte de una de las prioridades nacionales de investigación: La salud mental.

Ahora bien, la justificación teórica en este estudio es que se pretende incrementar el conocimiento y a existente acerca del estrés laboral y la manera de cómo medirlo por medio de la teoría de la Dra. Christina Maslach, la cual estudia y reflexiona acerca del estrés laboral crónico, conocido también como Burnout, creando el cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory.

En cuanto a la justificación práctica se pretende proponer la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory a los profesionales de enfermería, pertenecientes a servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, con la finalidad de medir el grado de estrés laboral dentro de sus 3 dimensiones.

En la presente investigación, la justificación metodológica es que durante la realización del presente estudio se han seguido todos los pasos del método científico, asimismo el instrumento Maslach Burnout Inventory a utilizar se encuentra debidamente validado y con un alto nivel de confiabilidad.

Asimismo, el objetivo general se define como: Determinar el grado de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020. Mientras que los objetivos específicos son: Describir el grado de estrés laboral en su dimensión de cansancio emocional del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020; Identificar el grado de estrés laboral en su dimensión de despersonalización del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020; Determinar el grado de estrés laboral en su dimensión de realización personal del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se elaborará mediante un enfoque cuantitativo ya que, se realizará el análisis de datos por medio de la recolección numérica y el uso de la estadística para determinar con exactitud patrones de comportamiento dentro de la población objeto de estudio(37).

En cuanto al diseño de investigación, este será no experimental, ya que no se manipulará intencionalmente la variable de estudio, asimismo el estudio será transversal ya que se realizará durante un periodo de tiempo determinado y en un solo momento. Por último, el estudio será de carácter descriptivo, ya que se realizará por medio de la observación a la variable a estudiar en su contexto natural, es decir sin cambiar el entorno en el que se desenvuelve (38).

2.2. POBLACIÓN

La presente investigación, estará conformada por todo el personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional docente de Cajamarca, ubicado en el departamento, provincia y distrito de Cajamarca; durante los meses de Setiembre a diciembre del año 2022. Según información recabada de la Jefatura de enfermería del hospital, se cuenta actualmente con 60 enfermeros en el servicio de centro quirúrgico.

Referente a los criterios de inclusión para el estudio se considerará el personal de enfermería con una antigüedad superior a 6 meses laborando en el hospital; asimismo, por criterios éticos de investigación incluirá al personal que firme el consentimiento informado para ser parte del estudio; el personal podrá ser de ambos sexos y con contrato en distintas modalidades.

En cuanto a los criterios de exclusión, en el estudio no se tomará en cuenta al personal de enfermería que se encuentre bajo licencias, vacaciones o realice trabajo remoto, de igual manera no se considerará al personal que se encuentre con algún diagnóstico psiquiátrico.

Ahora bien, la muestra se caracteriza por ser un subconjunto de la población con la que se llevará a cabo la investigación, la cual si no es representativa o tiene un número reducido de participantes se utilizará en su 100%, llamada también muestra censal (39). Por tanto, en el estudio, la muestra estará conformada por toda la población, ya que se cuenta con un número reducido de participantes, siendo un total de 60 enfermeros en el servicio de centro quirúrgico.

La técnica de muestreo será no probabilística por conveniencia, pues se admite elegir aquellos individuos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, basado en el conveniente acceso y proximidad de los participantes para la investigación(40).

2.3. Variable de estudio

En el presente estudio, la variable es el estrés laboral del personal de enfermería, según sus características es una variable de tipo cuantitativa y se utilizará para su medición la escala ordinal.

Definición conceptual: El estrés laboral es un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y del comportamiento de los trabajadores frente a exigencias en el trabajo que sobrepasan el conocimiento y habilidades de los trabajadores para su desempeño óptimo en el trabajo (41).

Definición operacional: El estrés laboral es un síndrome que abarca las dimensiones de agotamiento o cansancio emocional despersonalización y realización personal, que se presenta en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, frente a sobrecarga laboral que el personal no puede hacer frente tanto física ni cognitivamente; para su medición se utilizará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

2.4. Técnica de instrumento de medición

En la presente investigación, durante la recolección de datos, se utilizará la encuesta; puesto que esta técnica se emplea para medir estudios cuantitativos y descriptivos, ya que proporciona información valiosa y confiable sobre opiniones, actitudes y comportamiento de las personas para dar respuesta a los objetivos de investigación de forma óptima y en tiempo real(42).

Instrumento de recolección de datos

En referencia al instrumento de recolección de datos que servirá para medir la variable estrés laboral, se utilizará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI); creado por las investigadoras Cristina Maslach y Susan Jackson en el año 1981 y validado en la actualidad por muchos investigadores de ciencias de la salud tras utilizarlo en diversos estudios y obtener resultados importantes para las investigaciones (44).

En Perú se realizó un estudio a 940 trabajadores de varias ocupaciones, donde el alfa de Cronbach para el cuestionario fue de 0,90; lo que significa que el instrumento tiene altos niveles de confiabilidad, en cuanto a la validación del instrumento, este fue validado por el juicio de expertos, calificándolo como válido. El instrumento consta de 22 preguntas cerradas, el contenido involucra los sentimientos y actitudes de los profesionales en el trabajo y hacia los pacientes, su función es medir el desgaste o estrés profesional(43). El cuestionario está compuesto las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

El cuestionario está en escala de Likert; es decir, cada pregunta consta de 6 alternativas de respuesta, cuyos rangos de medida son:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

2.5. Plan de recolección de datos

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la ejecución del trabajo de campo se solicitará una carta de presentación a la Universidad María Auxiliadora, para gestionar el permiso de acceso al director del Hospital Regional Docente de Cajamarca, para poder abordar al personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico, de dicho nosocomio.

2.5.2. Aplicación de instrumento de recolección de datos

El recojo de datos se realizará en el mes de enero del año 2022, durante 7 días hábiles. A cada enfermero(a), se le expondrá la finalidad del estudio para obtener su participación voluntaria e informada. El llenado del cuestionario por cada trabajador tomará un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos en promedio. Luego de terminar el trabajo de campo se procederá a verificar el correcto llenado de las fichas, valorando la completa calidad de llenado y asignando un puntaje total a cada persona encuestada.

2.6. Métodos de análisis estadísticos

Como se mencionó en párrafo precedentes, el presente estudio es de naturaleza cuantitativa y descriptiva; por lo cual se utilizará como herramienta la estadística descriptiva. Al finalizar el recojo de datos, se realizarán el análisis de datos mediante el programa Microsoft Excel, utilizando tablas de frecuencia, medidas de tendencia central y operaciones para obtener los valores referentes al objetivo general y las dimensiones de la variable estrés

laboral. Finalmente, se tendrá como resultado tablas y gráficos estadísticos para presentar los resultados de manera más dinámica y entendible.

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tomarán en cuenta los aspectos bioéticos, que abordan conceptos éticos inherentes a la investigación con seres humanos; los principales son: el principio de autonomía o respeto por las personas, principio de beneficencia, principio de no maleficencia y principio de justicia. De igual manera, se obtendrá el previo consentimiento informado a todos los participantes (44). Los principios bioéticos se detallan a continuación:

Principio de Autonomía

La autonomía expresa la capacidad para darse reglas o normas a uno mismo sin predominación de presiones externas o internas, es decir la capacidad que tienen los participantes para tomar sus propias decisiones, siendo de carácter imperativo dentro de la investigación (44).

Este principio será aplicado en el estudio ya que se solicitará el consentimiento informado a los participantes de la investigación que es el personal de enfermería, teniendo la oportunidad de desistir de la investigación en el momento que ellos deseen.

Principio de Beneficencia

La beneficencia tiene relación con el compromiso de proporcionar beneficios a los participantes, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo prejuicios; es decir no causar o prevenir el daño de las personas en las investigaciones (44).

En la investigación se aplicará el principio de beneficencia ya que se buscará informar a los participantes que su intervención en el estudio no ocasionara ningún daño y se maximizarán sus beneficios.

Principio de No Maleficencia

Se demanda la necesidad de evitar de manera intencional realizar labores que puedan ocasionar daño o perjuicio a los participantes(44).

En la presente investigación se empleará este principio, pues se explicará a todo el personal de enfermería que el estudio no ocasionará perjuicios ni riesgos para su salud.

Principio de Justicia

Llevar a cabo este principio significa tratar a cada persona equitativamente, con la finalidad de disminuir las situaciones de desigualdad tanto ideológica, social, cultural, como económica(44).

El personal de enfermería, en el presente estudio, será tratado por igual, sin ningún tipo de favoritismo, con respeto y cordialidad.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021-2022																			
	Nov-21				Dic-21				Ene-22				Feb-22				Mar-22			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X																			
Revisión de la bibliografía		X																		
Elaboración de la introducción primera parte			X																	
Elaboración de la introducción segunda parte				X																
Elaboración de la introducción tercera parte					X															
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						X														
Realización de la Sección materiales y métodos: Población, muestra y muestreo							X													
Preparación de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos								X												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									X											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información										X										
Realización de aspectos administrativos del estudio											X									
Anexos												X								
Aprobación del proyecto													X							
Labor de campo														X						
Redacción del informe final: Versión 1															X					
Sustentación de informe final																	X			

3.2. Recursos y financiamiento

MATERIAL					TOTAL
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	s/.
Equipos					
1 computadora portátil	2100				2100
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lapiceros	2				3
Hojas bond A4		500			12
Recursos de bibliografía					
Libros	25	10	15		50
Fotocopias	30	30	30	10	75
Impresiones	30	15	10	25	70
Anillado	5	4	10	8	80
Otros					
Movilidad	10	20	10	30	70
Refrigerio	15	20	10	30	75
Llamadas telefónicas	5	5	3	5	35
Capital humano					
Digitación	100				100
Imprevistos*		100		100	180
TOTAL	1430	270	50	170	2880

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Osorio J, Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología. Perspect. Psicol.* [Internet]. 2017 [Consultado el 27 de octubre del 2021]; 13 (1): 81-90. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S179499982017000100081&script=sci_abstract&tlng=es
2. Arias W. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública.* [Internet]. 2016; [Consultado el 27 de octubre del 2021]; 38(4): 525-535. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004
3. Chavarría M. El estrés laboral. *Revista Calameo.* [Internet]. 2018; [Consultado el 27 de octubre del 2021]; 1(1). Disponible en:
<https://es.calameo.com/books/0028890761a60db878b5d>
4. Organización Internacional de Trabajo. OIT. [Internet]. 2016. [Consultado el 27 de octubre del 2021]; 1(1). Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm.
5. Mejía C, Chacón J, Enamorado-Leiva O, Garnica L, Chacón-Pedraza S, García-Espinosa Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab.* [Internet]. 2019; [Consultado el 27 de octubre del 2021]; 28(1): p. 204-211. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
6. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. *Protección de la Salud de los Trabajadores.* [Internet]. 2018; [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 6(1). Disponible en:
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F3AC3BAF5F5692DFF36B179FC680CA30?sequence=1

7. Lizama N. El Comercio. [Internet]. 2021. [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 1(1). Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>.
8. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. MINSA. [Internet]. 2016; [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 19 (1) : 11-30. Disponible en:
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20de%20las,g%C3%A9nero%2C%20ocupaci%C3%B3n%20y%20cargo%20desempe%C3%B1ado.>
9. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Revista electrónica trimestral de enfermería. [Internet]. 2017; [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 50: p. 304-315. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
10. Fernández M, Zárate R, Bautista L, Domínguez P, Ortega C, Montesinos G. Síndrome de burnout y enfermería. Evidencia para la práctica. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet].2017; [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 20(1): p. 45-53. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2012/eim121f.pdf>
11. Sauñe W, Bendezú C, Oscco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano. Rev. méd. panacea. [Internet].2015; [Consultado el 29 de octubre del 2021]; 2(3): p. 91-94. Disponible en:
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139#:~:text=Respecto%20al%20nivel%20de%20estr%C3%A9s,de%20un%20Hospital%20p%C3%BAblico%20peruano.>

12. Silva G. Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. Rev. Cienc y Arte Enferm. [Internet].2018; [Consultado el 29 de octubre del 2021]; 3(2): p. 55-59. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342056336_Estresores_laborales_y_sindrome_de_Burnout_en_enfermeras_de_cuidados_intensivos_neonatales
13. Laverio C. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca de Cajatambo. Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2021; [Consultado el 29 de octubre del 2021]; 1(1). Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/4687>
14. Lozano E. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza. Chota: Universidad Nacional de Cajamarca. [Internet]. 2014. [Consultado el 29 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/4687Nivel%20de%20estr%C3%A9s%20laboral%20de%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20en%20el%20Hospital%20Tito%20Villar%20Cabeza>.
15. Bazualdo E. Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. [Internet]. 2018. [Consultado el 30 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25867>
16. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. REVISTA CONCIENCIA. [Internet]. 2014; [Consultado el 30 de octubre del 2021]; 2(1): p. 115-124. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext
17. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte. [Internet]. 2019; [Consultado el 30 de octubre del 2021]; 3(1): p. 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

18. Del Hoyo M. Estrés Laboral. Primera ed. Manuel RP, editor. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T [Internet]. 2014; [Consultado el 02 de noviembre del 2021]. Disponible en:
http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicijlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf
19. Joffre V, Saldívar A, García G. Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. Revista Medigraphic. [Internet]. 2018; [Consultado el 02 de noviembre del 2021]; 10(2): p. 65-72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=26832#:~:text=con%20mayor%20intensidad>.
20. López L, Campos J. Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. Revista de Psicología. [Internet]. 2019; [Consultado el 02 de noviembre del 2021];11(1): p. 149-165. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=264111111&cid=73690>
21. Linares E. Carga de trabajo y estrés laboral. Revista USMP. [Internet]. 2019; [Consultado el 02 de noviembre del 2021]; 1(1). Disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARES_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
22. Posada E. La relación trabajo- estrés laboral. Revista CES Salud Pública. [Internet]. 2015; [Consultado el 02 de noviembre del 2021]; 2(1). Disponible en:
https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1449
23. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. [Internet]. 2016; [Consultado el 03 de noviembre del 2021]; (121): p. 42-80. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
24. Olivares V. Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo. [Internet].2017; [Consultado el 03 de noviembre del 2021]; (58): p. 59-63. Disponible en:

<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

25. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. [Internet]. 2015; [Consultado el 03 de noviembre del 2021]; 32(1). Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_abstract&lng=es#:~:text=ISSN%202215%2D5287.,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.
26. Quiroga N, Molina H, Villalpando P, Martínez A. Análisis teórico sobre factores del estrés laboral en administradores generales de las organizaciones empresariales. Revista UANL. [Internet]. 2016; [Consultado el 03 de noviembre del 2021]; 1(1). Disponible en: <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2502-2520%20%20An%C2%A0lisis%20teorico%20sobre%20factores%20del%20estr%E2%80%9As%20laboral%20en%20administradores%20generales%20de%20las%20organizaciones%20empresariales.pdf>
27. Rodríguez R, De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación. Medicina y seguridad en el trabajo. [Internet]. 2011; [Consultado el 03 de noviembre del 2021]; 57(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006
28. Riaño Á. Estado del Arte Sobre Estrés Laboral. Medicina y Ciencias de la Salud. [Internet]. 2016; [Consultado el 03 de noviembre del 2021]; 1(1). Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12845?show=full>
29. Espinoza A, Pernas I, González R. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. Humanidades Médicas. [Internet]. 2018; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]; 18(3): 697-717. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?scri.pt=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697

30. Félix R. El estrés en el entorno laboral. Revistas del Instituto Tecnológico de Sonora. [Internet]. 2018; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]; 64(15). Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
31. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Revista de Salud Pública. [Internet]. 2020; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]; 1(2). Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
32. Carrillo C, Ríos MI, Escudero L, Martínez ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Revista electrónica trimestral de enfermería. [Internet]. 2018; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]; 1(50). Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
33. Portero S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. Revista metas de enfermería. [Internet]. 2016; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]; 1(1). Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metast/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>
34. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital Covid-19 en Lima. Revista de investigación científica Ágora. [Internet]. 2020; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]; 1(3). Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
35. Jinez R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III Essalud Puno – 2019 Puno: Universidad Nacional del Altiplano; [Internet]. 2020; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280438#:~:text=Se%20concluye%20que%20la%20mayor%C3%ADa,de%20agotamiento%20emocional%20y%20la.>

36. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima - 2019 Lima: Universidad Norbert Wiener. [Internet].2019; [Consultado el 04 de noviembre del 2021]. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3112#:~:text=Con%20respecto%20a%20la%20dimensi%C3%B3n,bajo%20de%20estr%C3%A9s%20del%2061%25>.
37. Hernández R, Mendoza C. Metodología de investigación Ciudad de México: McGrawHill. [Internet]. 2014; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]. Disponible en:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
38. Díaz V, Calzadilla A. Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. Rev. Cienc. Salud. [Internet]. 2016; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 14(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
39. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública. [Internet]. 2017; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 43(3). Disponible en:
40. López P. Población, muestra y muestreo. Punto cero. [Internet]. 2018; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 1. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
41. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Sampling Techniques on a Population Study. [Internet]. 2017; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 35(1). Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

42. Hoyo M. Estrés Laboral. Primera ed.: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2014[Consultado el 15 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
43. Hurtado K, Espinal A. El uso de la encuesta. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. [Internet].2010; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 1(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/459/45900802.pdf>
44. Hederich C, Caballero C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-S) en contexto académico colombiano. Revista CES Psicología. [Internet]. 2016; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 9(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768002>
45. Requelme I, Álvarez S, Ramos V, Saboridio L. Breves consideraciones sobre la bioética en la investigación clínica. Revista Cubana de Farmacia. [Internet]. 2016; [Consultado el 15 de noviembre del 2021]; 50(3). Disponible en: <http://revfarmacia.sld.cu/index.php/far/article/view/47/52>

V. ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable								
VARIABLE	Tipo de variables según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés laboral	Según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	El estrés laboral es un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y del	El estrés laboral es un síndrome que abarca las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y falta de	Cansancio emocional	Agotamiento Cansancio Fatiga Esfuerzo Desgaste Frustración Sobrecarga laboral Contacto con pacientes Limitaciones	1 2 3 6 8 13 14 16 20	Nivel de estrés bajo Nivel de estrés medio	Cansancio emocional: 0 - 18 19 - 26 27 -54 Despersonalización: 0-5 6-9 10-30

		comportamiento de los trabajadores frente a exigencias en el trabajo que sobrepasan el conocimiento y habilidades de los trabajadores para su desempeño optimo en el trabajo (42).	realización personal, que se presenta en el personal de enfermería frente a sobrecarga laboral que el personal no puede hacer frente tanto física y cognitivamente; para su medición se utilizará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).	Despersonalización	Apatía Mal humor Endurecimiento emocional Desinterés Culpabilidad	5 10 11 15 22	Nivel de estrés alto	Realización personal 0-33 34-39 40-56
			Realización Personal	Comprensión Eficacia Influencia positiva Energía Clima agradable Aprecio Motivación Problemas emocionales	4 7 9 12 17 18 19 21			

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Estrés Laboral en Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado al personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional docente de Cajamarca

I. Presentación

Buen día, soy alumna de enfermería de la Universidad María Auxiliadora, en esta oportunidad, solicito su gentil participación para facilitarme ciertos datos que van a permitir conocer su nivel de estrés laboral en su centro de trabajo. El presente cuestionario no tiene preguntas válidas o inválidas. Por favor, responda con sinceridad, ya que sus datos van a ser tratados con total discreción. Si usted tuviera alguna duda, no dude en consultar a la persona a cargo, muchas gracias por su participación.

II. Instrucciones generales

Por favor lea con atención y señale el número que crea conveniente sobre la frecuencia con que siente los resultados:

0= nunca.

1= pocas veces al año.

2= una vez al mes.

3= pocas veces al mes.

4= una vez por semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

Datos generales

Edad del participante: _____

Género del participante:

a. F

b. M

Tiempo laborando en el hospital

- a. 0-1 año
- b. 2-3 años
- c. 4 años a más

III. Cuestionario

Ítem	Enunciado	Puntaje
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2	Estoy cansado al finalizar mi día de trabajo	
3	Al iniciar mi mañana de trabajo me siento fatigado	
4	Me es difícil comprender a mis pacientes	
5	Siento que estoy tratando a mis pacientes de manera inhumana	
6	Atender todos los días a mis pacientes me cansa	
7	Trato con mucha eficacia las dificultades de los pacientes	
8	Siento que las actividades que hago son desgastantes en mi trabajo	
9	Percibo que mi labor en el trabajo influye positivamente en la vida de otras personas	
10	Percibo dureza en mi trato hacia las personas	
11	Me preocupa que las actividades laborales me están endureciendo emocionalmente	
12	Tengo mucha energía en mi trabajo	
13	Siento frustración en mi trabajo	
14	Siento que paso mucho tiempo en mi trabajo	
15	No me importa lo que le ocurra a mis pacientes	
16	Trabajar con gente todos los días me cansa	
17	Puedo crear rápidamente un clima positivo con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	
19	Mi trabajo me ha abierto muchas puertas en el ámbito laboral	
20	Me siento que muchas veces tocó fondo en mi trabajo	
21	El hospital se preocupa mucho por los problemas emocionales de las enfermeras	
22	Muchas veces mis pacientes me culpan de sus problemas	

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

En esta ocasión se le está invitando a participar en un estudio de investigación referentes a temas de Salud. Antes de tomar la decisión de participar o no, debe tener en cuenta cada uno de los siguientes aspectos.

Título del proyecto: nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional docente de Cajamarca en el año 2022.

Nombre y apellidos de los investigadores principales:

Propósito del estudio: eliminar el grado de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional docente de Cajamarca, 2020.

Beneficios por participar: se le brinda la posibilidad de acceder a los resultados de la investigación por medios adecuados, ya sea de manera individual o grupal, esta información puede ser de utilidad para su salud y su desempeño profesional.

Inconvenientes y riesgos: No existen riesgos ya que el cuestionario se llenará de forma anónima.

Costo por participar: No incurrirá en ningún costo de participación.

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a XXXX coordinador de equipo (teléfono móvil N° XXXX) o al correo electrónico: XXXXX@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: en caso de tener alguna duda sobre sus derechos como voluntario, o percibe que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al _____, presidente del Comité de Ética de la _____, ubicada en la _____, correo electrónico: _____

Participación voluntaria:

Su participación en la presente investigación es voluntaria y puede retirarse de ella cuando usted lo requiera.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he

sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

Firma del participante:
