



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

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL
DE APOYO II-2 SULLANA, 2024”**

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

AUTOR:

**LIC. RUIZ GONZAGA, JULLIAN JUDITH
[HTTPS://ORCID.ORG/0009-0008-6033-3874](https://orcid.org/0009-0008-6033-3874)**

ASESOR:

**DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0001-9422-7932](https://orcid.org/0000-0001-9422-7932)**

SULLANA – PERÚ

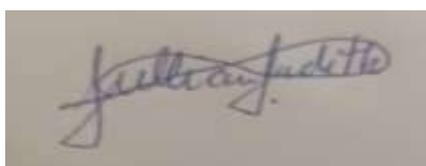
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, RUIZ GONZAGA JULLIAN JUDITH, con DNI 72482983, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico, de título “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2, SULLANA, 2024”, **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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 17.0% 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 25 días del mes de marzo del año 2024.



Lic. Ruiz Gonzaga Jullian Judith

DNI: 72482983



Dr. Matta Solis, Eduardo Percy

DNI: 42248126

RUIZ GONZAGA JULLIAN JUDITH

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe	12%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.upch.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC	1%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.umsa.bo	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	06
ABSTRACT.....	07
I. INTRODUCCIÓN.....	08
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	29
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	34

RESUMEN

El **propósito** de este estudio es identificar el nivel de estrés laboral entre el personal de enfermería que trabaja en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Apoyo II-2 en Sullana para el año 2024. La **metodología** empleada será de naturaleza cuantitativa, correlacional, descriptiva y de corte transversal, sin experimentación. La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Sullana, con una población objetivo de 30 enfermeros(as) que laboran en el servicio de centro quirúrgico. Se realizará un censo en lugar de una muestra. La recolección de datos se realizará a través de encuestas, utilizando un cuestionario diseñado para medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería. Los resultados obtenidos se presentarán mediante tablas y gráficos, utilizando medidas de tendencia para un análisis cuantitativo adecuado. Este estudio establecerá los cimientos para investigaciones venideras en el ámbito de la salud, ofreciendo un punto de partida para examinar el factor de estrés laboral y su conexión, lo cual será de utilidad como orientación para investigaciones futuras.

Palabras claves: Nivel de estrés laboral, Profesional de enfermería, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the level of work stress among nursing staff working in the surgical center service of the Apoyo II-2 Hospital in Sullana for the year 2024. The methodology used will be quantitative, correlational, descriptive and cross-sectional, without experimentation. The research will be carried out in the city of Sullana, with a target population of 30 nurses who work in the surgical center service. A census will be conducted instead of a sample. Data collection will be carried out through surveys, using a questionnaire designed to measure the level of work stress in nursing staff. The results obtained will be presented through tables and graphs, using trend measures for an adequate quantitative analysis. This study will lay the foundation for future research in the field of health, providing a starting point to examine the work stressor and its connection, which will be useful as a guide for future research.

Keywords: Level of work stress, Nursing professional, surgical center.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel mundial especialmente en grandes poblaciones, el estrés laboral es considerado un problema de salud, así como también se le ha considerado como uno de los grandes factores que pueden llegar a desencadenar los diferentes problemas psicológicos en los diferentes pacientes o en los profesionales de salud (1).

En la actualidad, se enfrenta al desafío del estrés laboral en el ámbito de la salud, específicamente entre los profesionales de enfermería. Este problema surge como consecuencia de las diversas tareas laborales que realizan, las cuales implican interactuar constantemente con pacientes que enfrentan dificultades de salud y se encuentran hospitalizados. En este contexto, los profesionales de enfermería no solo brindan apoyo para enfrentar los miedos, temores y ansiedades de los pacientes, sino también de sus familiares y de ellos mismos (2).

La "Organización Mundial de la Salud" indicó que, en China durante el año 2020, diversos grupos ocupacionales tenían mayor riesgo de experimentar problemas psicológicos, especialmente los profesionales de la salud que trabajaban en la primera línea durante la pandemia. Estos profesionales se enfrentaban a una carga de trabajo intensa, riesgos de contagio y decisiones difíciles, lo que resultó altos niveles de depresión (50%), ansiedad (45%) e insomnio (34%) etc.

Según la "Organización Panamericana de la Salud", en el año 2022 se evidenció un impacto significativo de la pandemia de los empleados de salud, con un incremento del 25% en los niveles de estrés. Una encuesta realizada en países latinoamericanos reveló la presencia de problemas crónicos que afectan la salud mental, desencadenando estrés, ansiedad e incluso posiblemente depresión, lo que puede modificar el pensamiento y disminuir las expectativas de vida en el personal de salud (4).

En la revista Científico Sanitaria de Canadá en 2021, se publicó un artículo sobre el "estrés laboral", destacando que el personal de salud, especialmente las enfermeras, era el grupo más afectado. Según la Federación de Enfermería Canadiense, un 86% de las enfermeras en Canadá sufrían de estrés laboral, mientras que en Australia se registró una incidencia de estrés y ansiedad del 41,2% entre las enfermeras (5).

Mientras tanto en Japón en el año 2021, en un estudio que examinó "la percepción de las enfermeras de quirófano sobre la colaboración en equipo y su nivel de estrés psicológico, así como la identificación de factores asociados", se descubrió que una cantidad significativa de enfermeras quirúrgicas tenía una percepción positiva del trabajo en equipo, sin embargo, entre el 30% y el 40% de las enfermeras en el quirófano experimentaban estrés mental durante las cirugías. (6).

Un análisis adicional realizado en los Estados Unidos durante el año 2020 mostró que el 93% de los empleados del sector de la salud experimentaban estrés, mientras que un 76% sufría de cansancio. Por otro lado, una investigación llevada a cabo por la Asociación Americana de Enfermería reveló que más del 50% de los participantes experimentaban sentimientos de falta de control, y un 60% padecía de insomnio. En el contexto España, aproximadamente el 80% de los individuos informaron síntomas de ansiedad y depresión. En Brasil, se reportó que el 50% de la población estudiada experimentaba ansiedad, mientras que el 25% presentaba síntomas de depresión. (7).

Durante el año 2019 en Chile, se realizó un estudio con 195 enfermeras que trabajaban en la comuna de salud primaria de Maule. Los resultados indicaron que el 23,6% de los participantes experimentaron un nivel notable de estrés. Se evidenció que expertos en la atención primaria, especialmente las enfermeras, presentaban señales de estrés laboral en el ejercicio de sus funciones. Se estableció una relación entre el estrés laboral y las condiciones del entorno laboral (8).

En España, el estrés laboral se posiciona en primer lugar en problemas de salud en el ámbito laboral, afectando a más de la mitad de la población, aunque solo el 22% lo reconoce. Por otro lado, en México, se estima que el 25% de los más de 70,000 infartos anuales están relacionados con este tipo de estrés (9).

En América Latina, se encontró que Venezuela (63%), Ecuador (54%) y Panamá (49%) presentan los niveles más altos de estrés, mientras que en Perú se registró un 29%. Al examinar por sexo, se observó que las mujeres presentaban niveles más altos de estrés. El estrés puede tener consecuencias importantes tanto a nivel físico como mental, lo que podría justificar por qué los profesionales de enfermería

podrían experimentar problemas en su salud mental debido a la intensa carga laboral (10).

En el año 2021 en Ecuador, se identificó que la mayoría de enfermeros experimentaron estrés laboral, siendo la falta de cohesión la dimensión más destacada (84%). Los enfermeros fueron los más afectados por situaciones estresantes en su entorno laboral, especialmente en lo relacionado con la ausencia de cohesión (11).

En 2019, se realizó una investigación en el hospital de las fuerzas Armadas Quito, Ecuador, para analizar cómo el estrés afectaba el rendimiento laboral de los empleados. Los hallazgos indicaron que el 47% tenía estrés mínimo, el 37% experimentaba un nivel de estrés moderado y el 16% mostraba un nivel de estrés elevado (12)

Según el MINSA del Perú, se ha registrado una incidencia del 31.4% de cansancio laboral en los servicios de salud. Los profesionales de Enfermería muestran una mayor vulnerabilidad, con un porcentaje del 19.5%, seguidos por los Obstetras con un 18.9% y los Médicos con un 14.0%. (13).

En una investigación realizada en Chincha, Perú, en el año 2020, se encontró que un 32% de las enfermeras del centro quirúrgico expresaron que los factores individuales tenían un impacto bajo en su estrés laboral, mientras que el 47% lo consideró de forma regular y el 20% lo percibió como alto. En relación a los factores laborales, el 52% mencionó una influencia regular y solo el 17% la calificó como alta. En cuanto a la dimensión organizacional, el 41% indicó una baja influencia (14).

En el Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, provincia de Ayacucho, se llevó a cabo un estudio en el centro quirúrgico en el año 2020, con la participación de 38 profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron que la mitad de los trabajadores experimentaron un nivel moderado de estrés, mientras que un 34,2% tenían un nivel bajo de estrés laboral. Además, el 84,2% se ubicaba en un nivel medio tanto en condiciones laborales como en estrés (15).

Durante el año 2018, en el Hospital Arzobispo Loayza de Lima, se llevó a cabo una investigación en el área quirúrgica con empleados de enfermería. Los resultados

obtenidos fueron que el 54,3% de los participantes mostraban un nivel intermedio de estrés en el trabajo. Además, se encontró que el 23,9% de los participantes mostraba un nivel significativo de estrés. Este estudio utilizó tres dimensiones para medir el estrés: agotamiento emocional con un 65,2%), despersonalización (52,2%) y realización personal (60,9%) (16).

En el año 2019, en la Micro red Cono Sur de Tacna, los profesionales de la salud mostraron que, en relación al nivel de estrés laboral, el 71,43% experimentó un nivel bajo de estrés, seguido por un 20,50% con estrés intermedio, un 6,83% con solo estrés y finalmente un 1,24% con un nivel alto de estrés (17).

Entre los factores que provocan mayor tensión en el entorno laboral de los enfermeros se encuentran la escasez de personal para cubrir las múltiples responsabilidades en diversas áreas, la realización de procedimientos que los pacientes consideran dolorosos, la falta de suministros médicos y materiales esenciales para brindar atención adecuada. De todos estos aspectos, la carga de trabajo fue identificada como el principal desencadenante de estrés en este grupo profesional, seguido por el impacto emocional de perder a un paciente con el que han establecido una relación cercana (18).

La acumulación de estrés a lo largo de los años de servicio de una enfermera en su lugar de trabajo puede tener efectos negativos en su bienestar físico y emocional. Esto se debe al tiempo dedicado al centro laboral y a las responsabilidades asumidas, lo que puede resultar en un desgaste progresivo en su salud tanto física como mental (19).

La descripción de la OMS se refiere al estrés laboral como la respuesta que una persona puede experimentar frente a demandas y tensiones en el trabajo que exceden sus habilidades y conocimientos, desafiando su capacidad para enfrentar la situación. (20).

El estrés laboral desempeña un rol crucial en la satisfacción laboral; cuando funciona como un estímulo, puede fomentar la imaginación y la satisfacción, evitando el aburrimiento. Por el contrario, si se convierte en un factor negativo, puede llevar a la agresión y a una menor satisfacción en el trabajo. (21).

El estrés laboral puede ser categorizado en cuatro tipos distintos. El **estrés laboral** episódico es uno de los más comunes en el entorno laboral, siendo experimentado por la mayoría de las personas en algún momento de su carrera profesional. Por otro lado, el **estrés laboral crónico** se destaca como uno de los más preocupantes debido a sus efectos a corto, mediano y largo plazo. El **eustrés** se considera como una forma beneficiosa de estrés laboral, mientras que el **distrés** es una variante negativa que puede impactar a nivel emocional, psicológico y físico. (22).

Según Maslach y Jackson, el estrés laboral se manifiesta a través de tres dimensiones. Una de ellas es el **agotamiento emocional**, que está vinculado con la sensación de cansancio y fatiga, pudiendo manifestarse de forma física, psicológica o ambas al mismo tiempo. En el contexto laboral, se refiere a la **percepción** de dar más a los demás. Por otro lado, la **despersonalización** se caracteriza por aumento de actitudes, emociones, etc. Especialmente en aquellos que se ven afectados por su trabajo, lo que puede llevar a un aumento de la ira e incluso no hay una buena concentración. Finalmente, la falta de realización personal se define como la necesidad de alcanzar metas y participar con estándares de excelencia, ya sea en la ejecución de una actividad específica, en la relación con uno mismo o en la interacción con los demás. (23).

El estrés puede clasificarse en diferentes niveles de intensidad. El **estrés bajo** se caracteriza por tener resultados poco significativos que no afectan los sistemas fisiológicos y psicológicos de las personas, permitiendo a la persona manejar la situación de manera trivial. Por otro lado, **El estrés de nivel medio o moderado** se caracteriza por la presencia de un 50% de probabilidad de síntomas psicosomáticos. En contraste, el **estrés alto** se considera peligroso y puede tener un impacto significativo en la persona, causando problemas serios a nivel fisiológico y psicológico. Superar este tipo de estrés puede resultar complicado debido a la intensidad de los factores estresantes involucrados (25).

El equipo de enfermería en el área quirúrgica enfrenta una carga adicional debido a las responsabilidades laborales relacionadas con la precisión de los resultados de múltiples intervenciones quirúrgicas, las indicaciones de los médicos y las respuestas que deben brindar, así como gestiona calidad y cantidad en equipos y materiales, y las precauciones necesarias (26).

Según la Teoría de Adaptación de Enfermería de Callista Roy, el individuo es visto como un conjunto de sistemas interconectados que buscan mantener un equilibrio entre diversos estímulos. Esta teoría está vinculada al concepto de estrés de Selye, el cual postula que la adaptación es esencial en la existencia de los individuos. El estrés se caracteriza como un proceso complejo y una vivencia personal intensa (27).

Ferraz (28) en España en 2020, en su investigación sobre los factores que impactan en el estado psicológico, la satisfacción y el estrés en enfermeras del área quirúrgica de un hospital, concluyó que el nivel de cansancio laboral presentó una mediana del 0%, lo cual indica un nivel óptimo. Se observó que el estrés era menor en un 22% de los casos, mientras que alcanzaba su nivel máximo del 56% en otros casos, lo que se considera como un nivel de cansancio elevado

Fanani et al. (29) realizaron una investigación en Indonesia en el año 2020 con el fin de analizar el grado de cansancio laboral del personal del Hospital Islámico Malang. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y observacional. Se determinó que el 24% de las enfermeras experimentaron un nivel moderado de cansancio laboral, mientras que el 76% mostró un nivel bajo. Las principales razones de estrés laboral identificadas fueron las escasas oportunidades de desarrollo profesional y el ambiente laboral poco cómodo percibido por las enfermeras.

En un estudio realizado en Trujillo (31), Lima, en 2021, se llevó a cabo una investigación titulada "Determinar el estrés en el ámbito laboral de los profesionales de enfermería.". La metodología empleada consistió en un estudio cuantitativo de corte transversal, utilizando una encuesta virtual que incluyó a 50 enfermeras. El estudio reveló que había una prevalencia del 52% en agotamiento emocional, del 30% en despersonalización y del 20% en realización personal entre el personal de enfermería. En consecuencia, se determinó que los niveles de estrés severo, moderado y leve eran predominantes en este grupo.

Pedraza y colaboradores (32) Lambayeque 2021. En su estudio, el propósito fue evaluar los niveles de estrés en el trabajo de las enfermeras del área quirúrgica del Hospital Santa María en Cutervo", es mediante un enfoque cuantitativo y transversal, con una muestra de 30 participantes, se observó que el 60%

experimentaba un nivel medio de estrés, un 20% con un nivel alto y el otro 20% con un nivel bajo. En conclusión, se identificó que las enfermeras que laboran en el área quirúrgica muestran variaciones en los niveles de estrés, los cuales pueden provocar repercusiones tanto físicas como psicológicas.

Este estudio se alinea con las prioridades de investigación a nivel nacional y tiene como objetivo fundamental determinar el grado de estrés laboral en el equipo de atención médica. En concordancia con la estrategia de la Organización Panamericana de la Salud, se pretende disminuir los problemas de salud mental y sus riesgos, dado que el estrés puede impactar de manera negativa en la labor, la atención al paciente y la concentración en las actividades cotidianas.

Desde una perspectiva teórica, este estudio aporta significativamente al presentar información estructurada. Se realizó una exhaustiva investigación en múltiples fuentes de información científica actualizada, lo que posibilitó adquirir un mayor conocimiento sobre la intensidad de estrés en el equipo de trabajo de salud. Se utilizaron teorías pertinentes que ayudaron a interpretar los hallazgos, contribuyendo a una gestión efectiva del cuidado.

La parte aplicada de este estudio resulta crucial, dado que al llevar a cabo esta investigación se podrá reconocer el grado de estrés en sus distintas facetas, lo que posibilitará la adopción de tácticas específicas para abordar las dificultades identificadas. Los resultados obtenidos también serán útiles para los líderes del departamento de enfermería, quienes podrán determinar las causas del aumento del estrés y tomar decisiones que mejoren el rendimiento laboral y la satisfacción de los pacientes.

El aspecto metodológico de este estudio representa una valiosa contribución, ya que se utilizará un instrumento reconocido a nivel internacional y nacional para medir el estrés laboral. Este instrumento se adaptará a las condiciones del entorno laboral específico, lo que facilitará la obtención de datos confiables. Asimismo, los hallazgos obtenidos serán valiosos para investigaciones posteriores en este ámbito. El objetivo del estudio será determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital apoyo II-2 Sullana 2024.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio actual se basará en un enfoque cuantitativo, donde se empleará el análisis de datos a través de la recopilación numérica y el uso de herramientas estadísticas para precisar el nivel de estrés en la población investigada. El diseño de la investigación será no experimental, lo que implica que no se manipulan deliberadamente las variables de estudio. Asimismo, se llevará a cabo un estudio transversal en un periodo específico y en un único momento. Por último, el enfoque del estudio será descriptivo, centrado en la observación de la variable de interés en su entorno natural, sin modificar las condiciones existentes.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La muestra para esta investigación estará conformada por los enfermeros profesionales que trabajan del área del centro quirúrgico del hospital de apoyo II-2 en Sullana, con un total de 30 participantes.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Profesional de Enfermería que acepte el consentimiento informado, para ser incluido dentro del estudio.

Profesional de Enfermería de ambos sexos

Profesional de Enfermería que tengan más de 6 meses laborando en el servicio de centro quirúrgico

Profesional de enfermería que labore en el área de centro quirúrgico bajo cualquier modalidad.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Profesional de Enfermería que este con licencia, bajo cualquier modalidad

Profesional de Enfermería realicen labores administrativas en la posición de jefe de servicio.

Profesional de Enfermería que no desee participar en la investigación.

Muestra

En el presente estudio se trabajará con la población total, denominándose muestra censal.

2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.3.1 Técnica

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 del profesional de enfermería para dar respuesta al objetivo de la investigación de forma óptima y en tiempo real.

2.3.2 Instrumento

Se utilizó un cuestionario como medio para recopilar información, empleando la Escala de Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey, 1981 (33) (Anexo2). Esta encuesta fue validada por expertos de la Universidad de Antioquia en Colombia-Cali (34) y por la USMP en Perú (35)

El MBI, conocido como Inventario de Burnout de Maslach, consiste en una serie de 22 afirmaciones que evalúan los sentimientos y actitudes de los profesionales hacia su trabajo y sus colegas, con el propósito de evaluar el agotamiento profesional. Su objetivo es cuantificar la frecuencia y la intensidad del Burnout experimentado.

El instrumento evalúa los tres componentes del síndrome de Burnout:

1. Una sección que analiza el cansancio emocional, midiendo la sensación de estar exhausto emocionalmente debido a las exigencias laborales, con nueve preguntas específicas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).
2. Otra sección que evalúa la evaluación de la despersonalización abarca la percepción de actitudes frías y distantes, conformada por cinco elementos específicos (5, 10, 11, 15, 22).
3. Una tercera sección que examina la realización personal, valorando los niveles de confianza en las propias habilidades y la sensación de satisfacción en el ámbito laboral, con ocho ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

Cada pregunta cuenta con siete alternativas de respuesta en una escala tipo Likert que va del 0 al 6, reflejando la frecuencia con la que se experimentan las afirmaciones, desde "Nunca" (0) hasta "Todos los días" (6). (33).

El cálculo del nivel general de estrés laboral se realizó sumando las puntuaciones de los 22 ítems de la escala completa. Se detectaron altas calificaciones en las áreas de agotamiento y despersonalización, mientras que las calificaciones fueron bajas en el aspecto de realización personal. Se categorizaron los niveles de estrés laboral en alto, medio y bajo, con intervalos específicos para cada nivel: Alto: 63-82, Medio: 49-62, Bajo: 0-48. Asimismo, se definieron niveles de estrés para cada una de las dimensiones, siendo el agotamiento emocional clasificado como Alto: 21-54, Medio: 7-20, Bajo: 0-6; la despersonalización como Alto: 10-30, Medio: 3-9, Bajo: 0-2; y la realización personal como Alto: 0-30, Medio: 31-42, Bajo: 43-48.

2.3.3 Validez y confiabilidad

La prueba piloto del instrumento se llevó a cabo con 5 enfermeras que trabajan en entornos similares para confirmar su validez (34) Además, se verificó la confiabilidad del instrumento, obteniendo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.899 en Antioquia y 0.877 en Perú (36).

2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

En este estudio, se analizará la variable de La tensión laboral experimentada por el personal de enfermería, la cual se considera una variable de naturaleza cuantitativa y se medirá a través de una escala de tipo ordinal.

Definición conceptual: Conceptualmente, el estrés laboral se describe como la respuesta emocional, psicológica, cognitiva y conductual de los trabajadores frente a exigencias laborales que superan sus capacidades y destrezas para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo (37).

Definición operacional: En el ámbito del área quirúrgica del Hospital Regional Docente de Cajamarca, la definición operacional del estrés laboral implica la presencia de sintomatología como cansancio, falta de concentración los cuales surgen debido a una carga laboral que excede las capacidades físicas y mentales del personal. Para evaluar estos síntomas, se emplea el cuestionario Maslach

Burnout Inventory (MBI) (37).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se solicitará una carta de presentación a la Dirección General de la Universidad María Auxiliadora como parte de los preparativos para la recolección de datos del estudio. Esta carta será utilizada para solicitar permiso al director del Hospital de Apoyo II - 2 Sullana, con el fin de poder entrevistar a los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de ese hospital siguiendo de manera estricta los criterios de inclusión y exclusión definidos para llevar a cabo la encuesta.

2.5.2 Recolección de datos

Durante un lapso de diez días seguidos, se realizarán entrevistas individuales con los participantes para recopilar datos. Se les brindará información clara y comprensible sobre los objetivos del estudio, y se les pedirá que firmen un formulario de consentimiento informado. Cada entrevistado dedicará aproximadamente 40 minutos a completar el cuestionario. Posteriormente, se revisarán y documentarán los resultados finales, utilizando dicho documento como evidencia de su participación y como registro de su compromiso con la investigación.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El estudio en desarrollo es de naturaleza cuantitativa y descriptiva, lo que implica la utilización de herramientas estadísticas descriptivas para analizar los datos recopilados. Para garantizar la efectividad de este proceso, es fundamental llevar a cabo una recolección de datos precisa, asegurando que se complete toda la información en la ficha de datos. Una vez finalizada esta fase, se creará una matriz de datos utilizando el programa IBM SPSS Statistics versión 25, en la cual se ingresarán los datos recolectados. Posteriormente, se realizará el análisis estadístico, haciendo hincapié en el uso de la estadística descriptiva y sus herramientas. Se utilizarán tablas que muestran las medidas de tendencia central para calcular los resultados finales relacionados con la evaluación del estrés como la variable principal y sus tres dimensiones correspondientes.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En este estudio se considerarán los principios éticos relacionados con la investigación en seres humanos, como el respeto por la autonomía de las personas, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. Además, se solicitará el consentimiento informado de todos los participantes antes de su inclusión en el estudio. Estos principios éticos serán explicados detalladamente a continuación.

El principio de autonomía

Se refiere a la habilidad de los individuos para elegir de manera autónoma si desean involucrarse en un estudio de investigación. Esto implica obtener el consentimiento informado, donde el participante autoriza formalmente su inclusión en el estudio. Los colaboradores estarán plenamente informados sobre los objetivos y alcance de la investigación y serán invitados a participar con su consentimiento informado completo. (38).

Principio de beneficencia

Este principio destaca la importancia de velar por el bienestar y la salud de las personas. Es fundamental para incentivar a los profesionales de la salud a desempeñar su labor. Todos los participantes serán informados sobre los beneficios que conllevan los descubrimientos de este estudio (39).

Principio de no maleficencia

El principio de no maleficencia se refiere a la prevención de daños o a su minimización en la medida de lo posible. Se implementaron medidas preventivas para evitar posibles situaciones adversas. Se garantizó a los participantes que su involucramiento en la investigación no representaría riesgos para su bienestar físico o emocional. Asimismo, se les aseguró que sus datos serían manejados de manera confidencial y protegidos con rigurosidad (40).

Principio de Justicia

Se implementaron acciones para asegurar que todas las personas tuvieran la oportunidad justa y equitativa de participar, lo que facilitó la identificación de los elementos que causan estrés laboral en el Centro Quirúrgico (41).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024															
	Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																
Construcción de la sección de introducción referente a la importancia y justifica la investigación																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.																
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																
Determinación de la Población, muestra y muestreo																
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																
Elaboración de los anexos																
Evaluación anti plagio – Turnitin																
Aprobación del proyecto																
Sustentación del proyecto																

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2024					TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	S/.
Equipos						
1 laptop	2800					2800
Memoria tipo USB de 8Gb	70					70
Disco duro externo 1 Tb						
Materiales de escritorio						
Lapiceros	20					20
Hojas bond A4	50					50
Sobres de manila						
Material Bibliográfico						
Libros						
Fotocopias e impresiones		50		50		100
Espirado						
Otros						
Movilidad	160	160		160		480
Viáticos						
Comunicación						
Consumo de energía eléctrica	80	80	80	80	80	400
Consumo de internet	69	69	69	69	69	345
Recursos Humanos						
Asesor estadístico					600	600
Imprevistos*						250
TOTAL						5115

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Domínguez T. Manual para la evaluación y control del estrés. Calidad de Vida 2014; [citado en 7 de febrero del 2024] disponible en: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-e&q=Dom%C3%ADnguez+T.+Manual+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+control+del+estr%C3%A9s.+Calidad+de+Vida+2014%3B+5%284%29%3A+28-31+%5Bcitado+en+17+de+mayo+del+2019%5D+>
2. Rodríguez Lara M y Bazán Campos C: “Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional docente” [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería] Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú 2015 [citado 7 de febrero del 2024].
3. Organización Mundial de la Salud. Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental [sede Web]. Ginebra –Suiza: Organización Mundial de la Salud.2020 [Acceso 07 de febrero del 2024] [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>
4. OPS. Pandemia por Covid-19 aumentó en 25% síntomas mentales. [En línea]. Washington: OPS; 2022. [Consultado 7 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
5. Gonzalo Cobos López. Álvaro Soriano Torres. María Luisa Seijo López. https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf. <https://revistacientificasanum.com/>
6. Sonoda Y, Onosuka D, Hagihara A. Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. Journal of Nursing Management [revista en Internet] 2017 [acceso 26 de febrero de 2021]; 26(1): 66-73. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12522>.
7. Consejo Internacional de Enfermeras. Actualización del Consejo Internacional de Enfermeras sobre la Covid – 19. [revista internet]. 2021 [7 de Febrero del 2024]. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN_COVID-19_update_report_FINAL_SP.pdf.

8. Ceballos y colaboradores. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. [Revista internet] 2019 [7 de Febrero del 2024] Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0717-95532019000100204&script=sci_arttext
9. Chavarría M. El estrés laboral. Revista Calameo. [Internet]. 2018; [Consultado el 27 de febrero del 2024] Disponible en: <https://es.calameo.com/books/0028890761a60db878b5d>
10. Chacon y colaboradores. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Me Trab. [revista en internet]. 2019[acceso el 07 de febrero] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
11. Lucero J., lucero M., Erazo M., Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba. Ecuador [revista de internet Cubana de Reumatología].2020 [acceso 07 de febrero del 2024] . Disponible en: <http://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
12. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. °1. Quito. Ecuador, en el año 2019. Tesis. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021.
13. MINSA incidencia de estrés laboral en trabajadores de salud. [citado 08 de febrero del 2024]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
14. Martínez J y Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. hospital militar central: [tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/bitstream/autonomaieica/592/1/martinezRamirezjeniferyhuatucomontañoalejandra.pdf>
15. Yeny Marleny Illanes Solis. Juliano Luque Salcedo. 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 [internet]. universidad nacional del callao facultad de ciencias de la salud

- escuela profesional de enfermería; 2020 [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6151/tesis_2da_esp_illanes_luque_fcs_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. De F, De C, salud la, Vanessa a, Robles R, Saavedra acero Im. Universidad nacional del callao [internet]. universidad nacional del callao; 2018 [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3291/Ramirez%20y%20Saavedra_tesis_2018.pdf?sequence=1&isallowed=y
 17. Estrada Aro GP. Nivel de estrés laboral y su relación con el Nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur. Tacna, año 2019. Tesis. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2020.
 18. Adenike F, Olatubi M, Adeniyi K, Salau O. Assessment of occupational related stress among nurses in two selected hospitals in a city southwestern Nigeria. International Journal of Africa Nursing Sciences [revista en Internet] 2019 [acceso 1 de febrero de 2021]; 10: 68-73. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139118300696>
 19. Bazualdo Fiorini E. Estrés laboral y Nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2018. Tesis. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en: <https://hrlog.es/actualidad/que-tipos-de-estres-laboral-existen/>
 20. Ministerio de educación. estrés laboral. Lima. 2021.[revista] [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/EI%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 21. Hoboubi N, Choobineh A, Kamari Ghanavati F, Keshavarzi S, Akbar Hosseini A. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. Safety and Health at Work [revista en Internet] 2017 [acceso 1 de febrero de 2021]; 8(1): 67-71. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300841>
 22. <https://hrlog.es/actualidad/que-tipos-de-estres-laboral-existen/>
 23. Cubas C. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud. [Online].; 2018. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:

- <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%20%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Cortez S. El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. [Online].; 2009 [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf
 25. Ticona Benavente PQC. Nivel de estrés y estrategias [Online] 2006. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>.
 26. Díaz A. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas. [Online] 2013. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>.
 27. Frederickson K, Rosemarie RP. Callista Roy's adaptation model. Nurs Sci Q [Internet]. 2011;24(4):301-3. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/51695586_Callista_Roy%27s_Adaptation_Model
 28. Ferraz Mesa MdlÁ. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el Personal de Enfermería dentro del área quirúrgica Hospitalaria. Murcia-España, año 2020. Tesis. Murcia: Universidad de Murcia; 2020. Disponible en:
https://www.google.com/search?client=firefox-e&sca_esv=c949d4034829414a&sxsrf=ACQVn095iCkY1tsaJfDe3d0TQ3G4GAufbw:1710177377421&q=Ferraz+Mesa+MdIP.+Factores+laborales+que+inciden+sobre+el+estado+de+bienestar+psicol%C3%B3gico,+satisfacci%C3%B3n+y+estr%C3%A9s+en+el+Personal+de+Enfermer%C3%ADa+dentro+del+%C3%A1rea+quir%C3%BArgica+Hospitalaria.+MurciaEspa%C3%B1a,+a%C3%B1o+2020.+Tesis.+Murcia:+Universidad+de+Murcia;+2020.&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwjA0dWY2yEAxXgLbkGHSD2C30QBSgAegQICBAC&biw=1366&bih=643&dpr=1

29. Fanani E, Tualeka R, Sarwiyata W. Job Stress Level Among Islamic Hospital Nurses. Adv Heal Sci Res [Internet]. [citado el 08 de febrero del 2024]. Disponible en:
<https://dx.doi.org/10.2991/ahsr.k.201203.014>
30. Arteaga, M. Mejorando el manejo del estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital de apoyo La Caleta. Título de segunda especialidad. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote, 2019
31. Trujillo C. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cuidado y Salud Pública. [Internet] 2021; [citado el 08 de febrero del 2024] Disponible en:
<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/articulo/view/25>
32. Pedraza S, Paola Y, Estela F, Mariluz R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Internet]. [Lambayeque-Perú]: universidad nacional pedro ruiz gallo; 2021 [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%c3%a1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%c3%a1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. MASLACH C. y Jackson. The Measurement of experience of Burnout. Soc. Occup. Behav. E.E.U.U. 1981 Pg. 73
34. Hederich C; Caballero C. Validación del cuestionario Malasch Burnout Inventory- Studente Survey(MBI-SS) en el contexto académico colombiano. [En Línea].; Revista CUS Psicología, 9(1), 1-15 [citado 29 abril 2021. Disponible en URL: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
35. Merino Fernández M. Estructura interna del Malach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de sacerdotes y religiosas católicas peruanos. [En Línea].; Perú, 2016 [citado 29 abril 2021. Disponible en URL:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620690/Estructura%20Interna%20del%20Maslach.pdf.txt;jsessionid=E8E8490BDF13024BEE2BDBD292BC7692?sequence=6>
36. Maslach C.H, Jackson SE. & Leiter MP. (1986). Manual de Inventario de Maslach Burnout. California, USA: Palo Alto

37. 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
38. Mazo H. La autonomía: principio ético contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 30 de enero de 2021]; 3(1): 115-132. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5123760>
39. Council for International Organizations of Medical Sciences. International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects [Internet]. Ginebra - Suiza; 2002. Disponible en:
<https://cioms.ch/wpcontent/uploads/2017/01/WEBCIOMSEthicalGuidelines.pdf>
40. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. American Journal of Ophthalmology [revista en Internet] 2015 [acceso el 29 de enero de 2021]; 28(2): 228-233. [Internet]. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>
41. Observatorio de Bioética i Deret. El informe Belmont.” Principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación. [En Línea].; USA. Abril 18 de 1979 [cited 12 noviembre 2020. Disponible en URL: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variable



TÍTULO: " NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2024"								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	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 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 (37).	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	Cansancio emocional	- Agotamiento - Cansancio - Fatiga - Esfuerzo - Desgaste - Frustración - Sobrecarga laboral - Contacto con pacientes - Limitaciones	9 ítems 1 2 3 6 8 13 14 16 20	Nivel de estrés bajo	Cansancio emocional: 0 - 18 19 - 26 27 -54
				Despersonalización	- Apatía - Mal humor - Endurecimiento Emocional - Desinterés - Culpabilidad	5 ítems 5 10 11 15 22		

			<u>Inventory</u> (MBI).		Comprensión		<i>Nivel</i>	0-5
					Eficacia		<i>de</i>	6-9
					Influencia positiva	8 ítems	<i>estrés</i>	10-30
					Energía	4	<i>medio</i>	
				Realización	Clima agradable	7		
				Personal	Aprecio	9		Realización
					Motivación	12		personal
					Problemas	17	<i>Nivel</i>	0-33
					<u>Emocionales</u>	18	<i>de</i>	34-39
						19	<i>estrés</i>	40-56
						21	<i>alto</i>	



ANEXO 2: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2024¹

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 de Apoyo II-2 SULLANA.

I. Presentación

Buen día, soy alumna de segunda especialidad de enfermería con mención en centro quirúrgico, 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. Femenino

b. Masculino

Tiempo laborando en el hospital en el área de centro quirúrgico:

a. 6 meses - 1 año

b. 2-3 años

c. 4 años a más

III. CUESTIONARIO:



ITEMS	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.	Perdibo que mi labor en el trabajo influye positivamente en la vida de otras personas	
10.	Perdibo 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	



¡MUCHAS GRACIAS!

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2024"

Nombre de la investigadora principal: Lic. Ruiz Gonzaga Julian Judith

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital de apoyo II-2 Sullana, 2024

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Julian Judith Ruiz Gonzaga, investigadora.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad Maria Auxiliadora, ubicada en la Av. Santa Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombre y apellidos del participante o asistente	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
	Firma
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
	Firma
Nombre y apellidos del responsable de actividades	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
	Firma o huella digital
Datos del trabajo para los casos de participantes menores	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Sullana, _____ de _____ del 20__

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

Firma del
participante

