



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

**“ESTRES LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA EN QUIROFANO DEL HOSPITAL
ESSALUD, PASCO 2023”**

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

AUTORA:

LIC. MARTEL CABELLO, MARIA ELENA

<https://orcid.org/0009-0006-4691-3480>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, MARTEL CABELLO, MARIA ELENA, con DNI 04018358, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentado para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico, de título “ESTRES LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN QUIROFANO DEL HOSPITAL ESSALUD, PASCO 2023”, **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 10.0% 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 30 días del mes de marzo del año 2024.

Lic. Martel Cabello María Elena

DNI: 04018358

Dr. Matta Solís, Eduardo Percy

DNI: 42248126

MARIA ELENA MARTEL CABELLO

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

8%

2

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC

Trabajo del estudiante

1%

4

1library.co

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Ana G. Méndez University

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS	33

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	34
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	38

RESUMEN

Objetivo: determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el quirófano del Hospital EsSalud, Pasco 2023.

Materiales y métodos: el enfoque a utilizar será cuantitativo, porque permitirá recopilar datos numéricos métodos estadísticos, será no experimental, debido a que no se manipulará las variables; de corte transversal; debido a que cada uno de los participantes serán evaluados una única vez durante todo el proceso de la investigación. El instrumento a usar será la escala de estrés en el personal de enfermería (NSS), la cual presenta una escala de medición ordinal de 34 ítems con opciones múltiples, diseñada por Gray-Toft y Anderson, cuyo propósito es identificar y evaluar la frecuencia de las situaciones estresantes que se presentan en el personal de enfermería que labora en el quirófano.

Resultados: Los hallazgos obtenidos se presentará utilizando diferentes herramientas, como tablas que muestran la frecuencia con la que ocurren los eventos en relación con el total, se incluirán medidas que indican la tendencia central de los datos, como la media, la mediana y la moda; también se calcularán medidas de dispersión, que muestran cómo se distribuyen los datos en torno a su promedio.

Conclusiones: el uso de los datos obtenidos servirá para la implementación de estrategias para reducir/eliminar el estrés en personal de enfermería que labora en los quirófanos de los hospitales, promoviendo el bienestar psicosomático y la elevación del bienestar del personal de enfermería.

Palabras claves: estrés laboral, enfermería, quirófano (DeCS).

ABSTRACT

Objective: determine the level of work stress in nursing professionals who work in the operating room at the EsSalud Hospital, Pasco 2023.

Materials and methods: the approach to be used will be quantitative, because it will allow numerical data to be collected, statistical methods, the design will be non-experimental, since the researcher will not manipulate the variables; cross section; because each of the participants will be evaluated only once during the entire research process. The instrument to be used will be the Nursing Staff Stress Scale (NSS), which presents an ordinal measurement scale of 34 items with multiple options, designed by Gray-Toft and Anderson, whose purpose is to identify and evaluate the frequency of the stressful situations that arise in nursing staff working in the operating room.

Results: The findings obtained will be presented using different tools, such as tables that show the frequency with which the events occur in relation to the total; measures that indicate the central tendency of the data will be included, such as the mean, median and mode; Measures of dispersion will also be calculated, which show how the data is distributed around its average.

Conclusions: the use of the data obtained will serve to implement strategies to reduce/eliminate stress in nursing staff who work in hospital operating rooms, promoting psychosomatic well-being and increasing the well-being of nursing staff.

Keywords: work stress, nursing, operating room (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los entornos de trabajo de las enfermeras, especialmente en los quirófanos, se consideran estresantes debido al estrés físico y psicológico presente, el cual se considera un problema que afecta la salud de la población a nivel mundial de los enfermeros. A la vez, la escasez de personal, específicamente de enfermeras especializadas en centro de quirófano, ha llevado a que las enfermeras perciban una mayor carga de trabajo abrumadora. las enfermeras peri operatorias exhiben trauma psicológico de estrés que se presenta en forma de ira, entumecimiento, falta de emociones, sentimientos vacíos, tristeza y sentimientos de melancolía e impotencia como resultado de no salvar la vida de un paciente (1)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2023, ha reconocido el estrés entre los trabajadores y los probables efectos destructivos de los lugares de trabajo como una amenaza global (2). Si bien existe estrés laboral en todas las ocupaciones, las relacionadas con la salud humana son de gran importancia. La profesión de enfermería actúa como un estresor, debido a su naturaleza de trabajo y el número inadecuado de personal y la alta carga laboral (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2018, identifico que en todo el mundo el 62% de los trabajadores, en especial de enfermería, presentan síntomas marcados estrés laboral, originado como consecuencia de las inadecuadas condiciones de trabajo. Además en el transcurso de la vida el 48% del personal sanitario sufren los efectos negativos generados por el estrés (4). Según la OMS y la OIT en conformidad con un estudio del 2019, cuyo propósito fue identificar la calidad de salud y trabajo en américa central, encontró que alrededor de un 31% de investigados manifestaban constantes dificultades por estrés, que como consecuencia producía pérdida de sueño a causa de la preocupación constante por la condición del entorno laboral (5).

En Irán, en el 2019, se realizó un estudio para investigar el índice de estrés ocupacional en el trabajador de quirófano; según los hallazgos, la puntuación media

del estrés del personal (sobre 100) fue de 32,3 (12,9) y estuvo en el rango de 1 a 65. Las frecuencias más altas fueron para estrés leve (57,4%) y estrés moderado (42,6) (6). Asimismo, en un reciente estudio, realizado en Turquía, con la colaboración de enfermeras de quirófano que trabajan en un hospital universitario, puso en evidencia el 56% de enfermeras con un nivel medio de estrés laboral determinó que el estrés organizacional estaba provocando fatiga entre las enfermeras de quirófano. Las enfermeras encontraron se sienten fatigados, sus capacidades afectivas, sensoriales y cognitivas fueron influenciadas. También se encontró que trabajar muchas horas aumentar las puntuaciones de estrés organizacional en las enfermeras de quirófano (7).

Otro estudio realizado en China, en el 2021, seleccionó a 509 enfermeras de quirófano, a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar el nivel de estrés laboral, el cual determinó que el 70% de encuestadas se hallaban en estado de estrés laboral, ello perjudicó el compromiso organizacional mediado por el agotamiento emocional y la despersonalización. Al enfrentar el estrés laboral, los enfermeros de quirófano con un bajo compromiso presentaban mayor probabilidad de sufrir agotamiento emocional ($\beta = 0,750$ vs. $0,602$), en tanto que la probabilidad fue mayor para quienes tuvieron un alto exceso de compromiso organizativo ($\beta = -0,641$ vs. $-0,594$) (8).

Durante el periodo 2017 al 2021, en Japón, se observó que la anestesiología, la cirugía y la enfermería quirúrgica son reconocidas universalmente como los trabajos más estresantes y disminuyeron la tendencia de los aprendices a incorporarse a esas profesiones estresantes. Algunas de las posibles razones de los altos niveles de estrés entre los médicos de quirófano son largas horas de trabajo, sueño inadecuado, fatiga y agotamiento, demanda de relaciones interpersonales y trabajo en equipo, complejidad de las tareas, necesidad de vigilancia continua, imprevisibilidad del trabajo y los resultados, ocurrencia de eventos adversos y complicaciones, miedo al litigio y violencia, competencia y presiones de producción (9). Además, la pandemia de la enfermedad por coronavirus-2019 (COVID-19) ha

estado ejerciendo una carga de trabajo adicional e inestabilidad mental para los médicos de quirófano (10)

Otros estudio realizados en América Latina, en el 2019, mostraron que el estrés también conduce a una reducción de la eficiencia y el rendimiento laboral, un alto ausentismo laboral, una reducción de la satisfacción de los pacientes, dejar un trabajo, problemas familiares y maritales, abuso de drogas y alcohol, depresión , e incluso el suicidio entre los profesionales (11). Dichos estudios revelaron que las enfermeras se estresan cuando se enfrentan a "la muerte y el morir", así como cuando se involucran en situaciones de vida y muerte, también identificó que la muerte y los problemas de morir son los factores estresantes más frecuentes entre las enfermeras (12).

Al respecto, durante el año 2020, en Ecuador, se realizó una revisión sistemática, con la finalidad de explicar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del quirófano, los resultados finales encontrados en los artículos revisados en su mayoría coincidieron en que los niveles de estrés que experimentan los enfermeros del área quirúrgica son altos (13).

De manera parecida en Bolivia, durante el 2020, se desarrolló un estudio, determino e nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras de quirófano, los resultados obtenidos demostraron que del total de enfermeras investigadas en 83% presenta estrés de nivel medio, debido a la carga de horarios de trabajo y al número continuo de veces que ingresa a cirugías (14). En el mismo año, en México se desarrolló otro estudio para analizar el nivel de estrés que influye en la calidad de atención que brindan las enfermas que laboran en el quirófano, los hallazgos demostraron que el 60% del personal presenta un nivel de estrés medio (15).

En el Perú, durante el año 2018, el MINSA, llevó a cabo un estudio sobre el estrés laboral en trabajadores de la salud, encontrando que el 51% presentaba un nivel elevado de estrés laboral; este hallazgo resalta la importancia de abordar la alta incidencia del estrés laboral, ya que tiene implicaciones significativas. Se señaló

que este estrés afecta principalmente el desempeño y la salud de los trabajadores, lo que subraya la necesidad de controlarlo para preservar la calidad de vida profesional (16)

Otros estudios realizados en el Perú, entre el 2017 y 2020, observaron que; en Lima, el nivel de estrés laboral en los enfermeros de quirófano, específicamente en 30 profesionales de enfermería, el 60% presentan un estrés de nivel medio, asimismo puso en evidencia que el 37% tuvo agotamiento emocional de nivel medio, el 40% tuvo despersonalización de nivel medio y el 47% tuvo una realización personal del mismo nivel (17). Igualmente, en Arequipa, un trabajo investigativo, identifico que el estrés laboral en cirugía estuvo presente en el 47% con un nivel alto y en un 29% fue bajo. Concluyeron que, el entorno y la exigencia laboral afecta el bienestar emocional que generalmente perjudica el ámbito social e individual (18). Asimismo, otro estudio realizada en Lima, en el 2020, determinó que las enfermeras del centro quirúrgico presentan un estrés de nivel medio en un 40%, sin embargo presentan una tendencia al nivel alto (19).

Luego de analizar los párrafos descritos anteriormente, se llega a la conclusión de que el estrés laboral es un problema grave que afecta la salud de los profesionales de enfermería en todo el mundo, a pesar de los esfuerzos continuos por entender y abordar este problema, las cifras recopiladas indican que sigue siendo una preocupación significativa. Es importante tener en cuenta que el estrés laboral es una realidad en todos los entornos de atención médica, pero es especialmente pronunciado en áreas como los quirófanos, las salas de emergencias y las unidades de cuidados intensivos (UCI). Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar y describir detalladamente el nivel de estrés laboral experimentado por los profesionales de enfermería que trabajan en el quirófano del Hospital ESSALUD Pasco durante el año 2023.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define al estrés laboral como "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (20). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la

OMS concuerdan en que es crucial identificar las causas del estrés laboral, y señalan que hay múltiples factores involucrados en una distribución inadecuada y la estructura laboral, que abarca aspectos como el manejo de tareas, las expectativas de los empleados, las dinámicas de interacción entre colegas y la identidad cultural de la institución, influye en la calidad del trabajo realizado, la necesidad de trabajar rápido, presión por cumplir con plazos ajustados, falta de control sobre las tareas, escasa participación en la toma de decisiones, poca colaboración por parte de los líderes, inseguridad en el empleo, exceso de horas de trabajo, salario bajo y experiencias de acoso sexual o psicológico (21).

En relación con esto, los elementos en el entorno laboral que generan estrés son conocidos como factores de riesgo psicosocial, también denominados riesgos psicosociales. Esta terminología fue definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984, como “interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones organizacionales y las habilidades, necesidades, cultura y consideraciones personales del trabajador fuera del trabajo, que, con base en las percepciones y la experiencia, pueden tener un impacto en la salud, productividad y satisfacción laboral” (22).

Por ello, según Siegrist, los marcos conceptuales sobre el estrés en el trabajo señalan la importancia del modelo de esfuerzo-recompensa. Este modelo propone que el estrés ocurre cuando los esfuerzos realizados por un individuo superan las recompensas obtenidas, o cuando las recompensas no compensan el nivel de esfuerzo empleado. Por otro lado, el "modelo de interacción entre demandas y control" desarrollado por Karasek se basa en la idea de que niveles elevados de estrés laboral surgen de la combinación de altas demandas laborales y un bajo nivel de control sobre el trabajo, especialmente en el caso de los profesionales de enfermería; los avances en el Modelo de interacción entre demandas, Control y apoyo social representan ampliaciones de la teoría original propuesta por Karasek y sus colegas en los años 90 (23).

En otras palabras, desde hace mucho tiempo, el estrés ha sido reconocido como una condición prevalente en el entorno laboral, y se han desarrollado teorías para

entender sus mecanismos. Según Selye, el estrés ocurre cuando el cuerpo se ve sometido a cambios que alteran su equilibrio interno, ya sea debido a factores externos o internos. En respuesta a estos desequilibrios, el cuerpo reacciona de manera inesperada para restaurar su equilibrio. Recientemente, han surgido nuevas teorías que se centran en los estímulos que desencadenan el estrés, como lo analiza Guerrero B., en contraposición a las teorías previas que se enfocaban en las respuestas del organismo, se describe como una respuesta del cuerpo a estímulos ambientales externos, también conocidos como estresores. Estos estresores se interpretan como interrupciones en el funcionamiento normal del cuerpo (24).

Las diferentes formas de medir el estrés, es a través de la explicación de algunos detalles que tenemos dentro de la escala del cuestionario B de 1986 de Maslach, el cual mayormente se emplea, este fue adaptado para estudiar a la población de España por Moreno, Oliver y Aragonese. El instrumento evalúa tres (3) factores básicos para síndrome: baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. La puntuación alta de las 2 escalas primeras y las puntuaciones bajas en la tercera le permite diagnosticar los trastornos. La subescala de agotamiento emocional está compuesta por nueve elementos que evalúan la sensación de cansancio emocional. Por otro lado, la subescala de despersonalización contiene cinco elementos que determinan en qué medida se pueden observar actitudes como la frialdad y la distancia en el individuo (25).

Por lo tanto, el presente estudio de investigación hará uso de la Escala de Estrés en Enfermería (NSS) como instrumento para recopilar datos. Esta escala fue adaptada al español en 1998 por Más y Escribá, y traducida por dos enfermeras bilingües. El instrumento está diseñado para evaluar la frecuencia con la que ciertas circunstancias son percibidas como estresantes por los enfermeros. Consiste en 34 declaraciones agrupadas en 3 dimensiones (26).

Por otra parte, la dimensión del *entorno físico* se refiere al ambiente físico proporcionado por el servicio de centro quirúrgico, que establece el contexto y las condiciones para la atención médica; este entorno influye en los procesos de trabajo

y moldea las interacciones del personal de salud, pacientes y familias. Respecto a la dimensión *entorno psicológico*, se trata de las características propias o generales que configuran las dinámicas organizativas en el personal, estas características influyen en el comportamiento y los pensamientos individuales en relación con los factores estresantes. En cuanto a la dimensión del *entorno social*, se refiere a los conflictos de roles experimentados por los trabajadores de la salud; estos conflictos surgen de discrepancias entre las expectativas y las tareas realizadas. Además, aquellos profesionales que han invertido años en estudios para adquirir nuevas habilidades y conocimientos pueden sentirse diferentes de otros miembros del equipo, lo que puede provocar confusiones e interferencias en la dinámica del grupo (27).

En el ámbito de la enfermería, la teoría de *Betty Neuman* ofrece una visión integral sobre el manejo del estrés en los individuos. Neuman, nacida en 1924 en Ohio, desarrolló un enfoque que destaca cómo las personas responden al estrés y cómo estas respuestas impactan su bienestar general. Su modelo teórico, compuesto por los meta-paradigmas de ambiente, paciente, acción del enfermero(a) y salud, reconoce la interrelación entre estos elementos y subraya la importancia de abordar el equilibrio emocional y físico de los pacientes. Por ende, la aplicación de esta teoría en la práctica enfermera busca no solo atender las necesidades médicas, sino también ofrecer herramientas efectivas para gestionar el estrés individual y promover el bienestar integral del paciente (28).

En tal sentido, para este caso se considerará como base teórica a la ya descrita, ya que esta se fundamenta en proveer un lugar que mantenga la salud y el bienestar de los pacientes, considerando al estrés laboral en profesionales enfermeros como una de las enfermedades que influyen en sus labores del día a día, en especial a los que laboran en los quirófanos; por ello, se puede concluir que el entorno profesional, la carga y desconformidad laboral influyen y a la vez incrementan las posibilidades de que se desarrollen el estrés laboral. Existen diversas investigaciones que referencian al gran número de enfermeros que aquejan del estrés laboral (29).

Lichuán y colaboradores (30), en China, durante el 2020, ejecutaron una investigación con el objetivo de “determinar el estrés laboral entre las enfermeras de quirófano chinas, pruebe el efecto mediador del agotamiento y verifique el efecto moderador del exceso de compromiso entre el estrés laboral y la salud mental”. La metodología que se adoptó fue cuantitativa, participaron 509 enfermeras de quirófano mediante un muestreo de conveniencia, utilizaron un cuestionario autoadministrado para evaluar el estrés laboral. Los resultados encontraron que el 70,3% de enfermeras se encontraban con estrés laboral, los coeficientes de trayectoria son diferentes entre los grupos de compromiso excesivo bajo y alto. Al enfrentarse al estrés laboral, las enfermeras de quirófano con bajo compromiso excesivo tenían más probabilidades de sufrir agotamiento emocional ($\beta = 0,750$ vs. $0,602$), mientras que las que tenían un alto exceso de compromiso tenían más probabilidades de tener un compromiso organizativo bajo ($\beta = -0,641$ vs. $-0,594$). Concluyendo que el estrés laboral de las enfermeras de quirófano en China era alto.

Mutua y colaboradores (31), en Kenyatta, en 2023, realizaron un estudio con el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral y la influencia de factores individuales, organizacionales y laborales de las enfermeras que trabajan en los quirófanos del Hospital Nacional Kenyatta. El diseño fue descriptivo de corte transversal donde los datos se obtuvieron en un momento dado. La muestra fue de 180 enfermeras; para el recojo de la data utilizaron un cuestionario estructurado. Los resultados encontrados fueron mixtos sobre la asociación entre las causas individuales y el estrés laboral; hubo una diferencia de estrés laboral entre los grupos de género, educación y edad; no hubo relación estadísticamente significativa entre los factores internos del estrés y la ocupación entre las enfermeras que trabajan en los quirófanos ($r=-.110$, $p=.269$). Se concluyó que, existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de trabajo y el estrés laboral entre enfermeros que trabajan en los quirófanos ($r=.874$, $p=.000$).

El-Hamroush y colaboradores (32). en Libia, durante el 2022 realizaron un estudio cuyo objetivo fue “analizar el estrés relacionado con el trabajo entre las enfermeras libias que trabajan en la sala de operaciones del Instituto Nacional del Cáncer de

Misurata". La metodología fue cuantitativa, transversal, retrospectivo. Aplicado a 14 enfermeras del servicio de quirófano. A través de un cuestionario autoadministrado. Los resultados indicaron que el nivel de mayor gravedad de los estresores ocupacionales parece ser "Conflictos con enfermeras" (media 1,86) seguido de "Carga de trabajo" (media = 1,70) y "Preparación insuficiente" (media= 1,69). "Falta de medicamentos y herramientas, que se necesitan para el cuidado de enfermería" (media = 1,00), seguido de "Se requieren demasiadas tareas no relacionadas con la enfermería, como trabajo de oficina" (media= 0.86) y luego "Retroalimentación insuficiente de un personal médico con respecto a la salud de un paciente" (media = 0,79). El estresor laboral menos grave y frecuente fue la "falta de apoyo" (media =1.31). Los hallazgos concluyen que las enfermeras Libias requerían mucha atención para lidiar con sus condiciones sociales y psicológicas.

Alvarado (33), en 2022, en La Libertad, realizó un estudio cuya intención fue "determinar la relación entre la comunicación asertiva y el estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta EsSalud de La Libertad, 2021". La muestra consistió en 36 enfermeras de quirófano, a quienes se les administró un cuestionario validado. Se descubrió que el 75% de las encuestadas mostraron un alto nivel de habilidades de comunicación asertiva, mientras que el 59% reportaron un nivel bajo de estrés laboral. Se determinó que existe una correlación moderada negativa entre estas dos variables.

Calderón y colaboradores (34), en 2021, en Lima, ejecutaron una investigación con el objetivo de "Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico", se empleó una metodología cuantitativa, no experimental y descriptiva de corte transversal, que abarcó a una población de 92 enfermeras, de las cuales se seleccionó una muestra de 70 provenientes del área de centro quirúrgico. Se utilizó el cuestionario The Nursing Stress Scale como instrumento de medición. Los resultados revelaron que los factores laborales asociados al estrés incluyen aspectos ambientales, como una temperatura inadecuada (67%); aspectos organizativos, como la sobrecarga de trabajo (79%) y un clima organizacional poco saludable (64%); y factores

relacionados con la presión, exigencia y contenido laboral, como la supervisión y control excesivos de las tareas (74%) y un ritmo de trabajo exigente (54%). Estos factores mostraron una correlación con el nivel de estrés.

Palma (35), en 2018, en Trujillo, efectuó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo – 2016”. optó por una metodología cuantitativa de tipo descriptiva, con un diseño de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico. Se utilizaron dos instrumentos de medición: el cuestionario The Nursing Stress Scale y el COPE (Estilos de Afrontamiento). Los resultados revelaron que el nivel de estrés laboral fue alto en el 63% de las participantes, y el afrontamiento más común fue de nivel medio, observado en el 43%. Se concluyó que las variables están relacionadas entre sí, con un valor de $P = 0.0467$.

Por lo antes mencionado, la presente investigación se considera **importante** para el personal profesionales de enfermería ya que podría de alguna manera ayudar a identificar casos de Estrés laboral que serían atendidos de forma oportuna, conocer más sobre este tema que latente en el campo de la enfermería, y más aun en los servicios de unidades críticas. Asimismo, es de gran importancia para el país ya que sumando estadísticas podemos deducir si en realidad se podrá evitar que exista estrés en el profesional de enfermería en el Perú; y a su vez conociendo los elementos que influyen para determinar si estos están siendo solventados por el estado, y Colegio de Enfermeras. Hasta la fecha, el Hospital EsSalud de Pasco no había considerado el impacto del estrés en la salud de su personal del centro quirúrgico; este aspecto cobra una relevancia, ya que es fundamental iniciar la evaluación de esta enfermedad, conocida por ser silenciosa y extremadamente peligrosa. El estrés puede afectar tanto la salud del personal de enfermería como la de los usuarios que reciben el servicio médico ofrecido.

Siguiendo el procedimiento investigativo, se da a conocer la justificación teórica del estudio, al llevar a cabo esta investigación, se contribuirá a la literatura existente al proporcionar información sólida y actualizada sobre cómo la teoría de Betty Neuman

y otros marcos teóricos de enfermería pueden aplicarse de manera efectiva en la gestión del estrés en el entorno de la enfermería. Esto ayudará a comprender mejor los factores que influyen en el estrés en los profesionales en enfermería y, en última instancia, a desarrollar estrategias más efectivas para abordar este desafío, mejorando así la atención al paciente y el bienestar de los profesionales.

El fin práctico del estudio, es utilizar los datos recopilados para desarrollar técnicas destinadas para disminuir y eliminar el estrés entre los profesionales enfermeros que trabaja en quirófanos de hospitales. Estas estrategias tienen como objetivo promover el bienestar psicosomático y mejorar la calidad de vida del personal de enfermería a través de la reducción del estrés. Se espera que estos esfuerzos se traduzcan en una mayor capacidad para brindar atención de alta calidad. Desde una perspectiva social, el objetivo es maximizar los beneficios de esta investigación tanto para la población estudiada como para la sociedad en general.

El propósito metodológico principal de este estudio se centra en destacar la importancia de aplicar el método científico de manera rigurosa a lo largo del proceso de investigación. Esto implica el cumplimiento de sus principios fundamentales. Además, busca fortalecer el uso del instrumento denominado "The Nursing Stress Scale", el cual se caracteriza por poseer niveles adecuados de confiabilidad y validez, lo que lo convierte en una herramienta útil y confiable en el contexto de la investigación científica.

Por consiguiente, la presente investigación tiene el objeto de determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el quirófano del Hospital EsSalud, Pasco 2023.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El enfoque del estudio adoptado será cuantitativo, lo que posibilitará la recopilación de datos numéricos y su análisis mediante métodos estadísticos. Esto permitirá a los investigadores describir con precisión el objetivo general de la investigación. El diseño metodológico adoptado será no experimental, ya que el investigador no manipulará las variables. Además, se empleará un enfoque de corte transversal, donde cada participante será evaluado en una única ocasión a lo largo de la investigación. La finalidad principal es contribuir al llenado del vacío de conocimiento existente en relación con el problema de investigación identificado (36).

2.2. POBLACION MUESTRA Y MUESTREO

2.2.1. Población

En esta investigación, la población de estudio será compuesta por los profesionales de enfermería que trabajan en centro quirófano en los distintos turnos del Hospital ESSALUD, situado en el departamento de Pasco. El periodo para la recolección de datos abarcará los meses de septiembre y octubre del año 2023. Según la información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos y la Jefatura del servicio, actualmente hay un total de 43 enfermeras(os) asignados a esta área, por lo que constituyen la población total.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería del servicio de quirófano y que acepten participar en el estudio (consentimiento informado).
- Profesionales de enfermería que laboren permanentemente en el quirófano del hospital.
- Profesionales de enfermería con más de 3 meses en el servicio.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones, permisos o licencia y /o ocupen función administrativa.
- Profesionales de enfermería con turnos rotantes en el quirófano.
- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

2.2.1. Muestra

No será necesario utilizar una técnica de muestreo, ya que la población es pequeña y se puede acceder fácilmente a su totalidad. Esta población incluye a todas las enfermeras del área de quirófano que cumplen con los criterios de selección (37).

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

El presente trabajo, tienen como variable determinante al “estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en el área de quirófano”. De acuerdo con su naturaleza la variable es cualitativa y su valor de escala es la ordinal, porque conserva un orden de sus respuestas.

Definición conceptual: La OMS, afirma que al estrés laboral es "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (38).

Definición operacional: Se considera al estrés laboral como la reacción que se pueden tener ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación en los profesionales de enfermería en quirófano del Hospital EsSalud, pasco 2023, donde se considera las siguientes dimensiones: Ambiente físico, Entorno psicológico y Entorno social.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Técnica de recolección de datos

Para desarrollar la investigación, como técnica se empleará la encuesta, la cual es ampliamente utilizada en la recopilación de información de una muestra de población; puesto que, la encuesta permite recopilar datos por medio de una serie de preguntas propias para un tema en específico, también favorecen la determinación los resultados estadísticos para su posterior análisis de data (39).

Instrumento de recolección de datos

En el estudio se empleará como herramienta a la escala de estrés en el personal de enfermería (NSS), la cual presenta una escala de medición ordinal de 34 ítems con

opciones múltiples, diseñada por Gray-Toft y Anderson, cuyo propósito es “identificar y evaluar la frecuencia de las situaciones estresantes que se presentan en el personal de enfermería que labora en el quirófano”. Para cada pregunta, se presentan cuatro opciones de respuesta, que van desde "nunca" con valor 0, hasta "muy frecuentemente" con valor 3. Al sumar la puntuación de cada interrogante se obtendrá un valor entre 0 y 102 puntos lo que indicará, a mayor puntuación, mayor será el nivel de estrés. Las puntuaciones totales serán clasificadas estableciendo 2 valores finales; alto (55-102) y bajo (0-54). En la validación se obtuvo un valor de coeficiente de test-retest de 81 y de consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown, 0.89 coeficiente Alpha Cronbach, 0.89 Alpha ítem tipificados (40).

Validez y confiabilidad del instrumento

En el Perú, existen varios estudios de investigación han realizado la validación y confiabilidad de dicho instrumento; entre ellos, el de Pozo y Tejada (41), en el 2022, en su investigación titulada “Estrés laboral en los profesionales de enfermería de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022”. Se hizo el proceso de validación del instrumento mediante la evaluación de expertos, donde el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo un valor de 0.650 para el KMO, lo que indica una adecuada adecuación de los datos ($KMO > 0.5$), mientras que la prueba de esfericidad mostró un valor significativo de 0.000 ($p < 0,001$). Además, se realizó una prueba de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Crombach dando como resultado un valor de 0,851 ($\alpha > 0,6$), lo cual admite un instrumento con alto grado de confiabilidad.

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Para desarrollar la investigación se llevará a cabo las coordinaciones respectivas, lo cual implica que la Directora de la Facultad de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora enviará una carta al Hospital EsSalud, Pasco, solicitando la autorización para llevar a cabo la recolección de datos mediante la aplicación de una encuesta. Después de obtener la autorización, se procederá con la planificación detallada para llevar a cabo la recolección de datos.

2.5.2. Aplicación de instrumento y recolección de datos

Según lo planificado, se hará uso del instrumento durante los meses de septiembre y octubre del 2023, durante el transcurso de 1 semana (7 días). Primeramente, se informará a la jefa de enfermeras y al Licenciado de enfermería encargado del área de quirófano sobre el estudio. Después, se procederá a obtener el consentimiento informado de cada profesional. Luego que se haya obtenido su aprobación, se les entregará la encuesta, la cual tomará entre 10 y 15 minutos aproximadamente para completarse. Se verificará que se haya completado correctamente antes de proceder.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El instrumento que se aplicará permitirá la obtención de datos tanto descriptivos como cuantitativos. En el proceso de recopilación de datos, se emplearán herramientas descriptivas. Posteriormente, todos los datos recopilados se ingresarán en el programa IBM SPSS Statistics v.26 para su análisis. En este programa, se utilizarán tablas de frecuencia relativa y absoluta, así como valores de tendencia central y operativa, incluyendo la suma de ítems, para obtener resultados significativos. Finalmente, los resultados se presentarán en estadísticas gráficas utilizando el programa Microsoft Excel.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

El presente estudio se rige rigurosamente a un conjunto de principios éticos que abarcan la autonomía, la beneficencia, la justicia y la no maleficencia.

Principio de autonomía

Este principio, considera el valor y el respeto que se otorga a cada individuo, reconociendo la dignidad y la libertad de tomar decisiones. Esta premisa se aplicará al solicitar la autorización de cada participante para colaborar en el estudio a través del consentimiento informado, el cual podrá ser retirado si así lo decide la persona (42).

Principio de beneficencia

Busca asegurarse de que los participantes reciban beneficios proporcionales a su participación en el estudio y que no se vean perjudicados injustamente (39) La aplicación de este principio proporcionará una comprensión clara de cómo los resultados beneficiarán a los participantes.

Principio de justicia

Este principio persigue no solo tratar a cada individuo con igualdad, sino también con equidad, reconociendo que las circunstancias de cada uno son distintas. Se aplicará proporcionando un trato equitativo e imparcial a cada colaborador (43).

Principio de no maleficencia

Este principio implica evitar causar daño, ya sea por ignorancia o descuido, minimizando al máximo cualquier situación perjudicial. Se realizará una búsqueda activa para identificar cualquier factor que pueda poner en riesgo a los participantes, con el fin de implementar medidas rigurosas para prevenir cualquier tipo de perjuicio (44).

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2023					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	S/.
Equipos						
1 laptop	S/.2,200					S/.2,200
Disco duro externo 1 Tb		S/.250				S/.250
Materiales de escritorio						
Lapiceros		S/.10				S/.10
Hojas bond A4			S/.10			S/.10
Material Bibliográfico						
Libros		S/.60	S/.60	S/.10		S/.130
Fotocopias e impresiones		S/.80	S/.40	S/.10	S/.40	S/.170
Espiralado		S/.7	S/.10		S/.10	S/.27
Otros						
Movilidad		S/.50	S/.50	S/.100	S/.300	S/.500
Viáticos		S/.50	S/.50	S/.50	S/.100	S/.250
Comunicación		S/.50	S/.20	S/.10		S/.80
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		S/.200				S/.200
Imprevistos*						
			S/.100		S/.100	S/.200
TOTAL		S/.2,632	S/.340	S/.180	S/.550	S/.3,927

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Beuthin R, Bruce A, Scaia M. Medical assistance in dying (MAiD): Canadian nurses' experiences. *Nurs forum* [Internet]. 2018;53(4):511–20. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nuf.12280>
2. Organizacion Internacional del Trabajo. Estres laboral [Internet]. 2016 [cited 2023 May 10]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
3. Vera A, Atswei K. Exploring the sources of stress among operating theatre nurses in a Ghanaian teaching hospital. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet]. 2023;18(1). Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100540>
4. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. *Occupational Health*. 2018 marzo; 2(5). [cited 2023 Jul 20]; Available from: <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
5. Organización Internacional del Trabajo. E l estrés, los accidentes y las enfermedades laborales. *Jornal Work Health*. 2019 enero; 16(5). [cited 2023 Jul 21];[Citado: 13 de mayo 2023]. Available from: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
6. Bakhtiari S, Mehrabi T, Hasanzadeh A. Una investigación sobre el estrés ocupacional del personal de quirófano en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Isfahan y su asociación con algunos factores. *Irán J Enfermeras parteras Res* [Internet]. 2013;18(2):101–104. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3748563/#ref10>
7. Akansel N, Akansel M, Yanik H. Association of Organisational Stress with Fatigue in Operating Room Nurses. *Int J Caring Sci* [Internet]. 2019;12(2):603–27. Available from: https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/5_akansel_original_12_2.pdf

8. Lichuán N, qian L. La influencia del estrés laboral de las enfermeras de quirófano en el agotamiento y el compromiso organizacional: el efecto moderador del exceso de compromiso. JAN [Internet]. 2021;77(4):1772–82. Available from: <https://doi.org/10.1111/jan.14725>
9. Patel R, Huggard P, Van A. Estrés ocupacional y agotamiento entre los cirujanos en Fiji. Front Public Heal [Internet]. 2017;5(1):[Citado: 30 abril 2023]. Available from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2017.00041/full>
10. Meng H, Bai S, Cao Q. Risk factors of role stress and professional burnout among nurse anesthetists: a multicenter cross-sectional study. Japan J Nurs Sci [Internet]. 2021;18(3):[Citado: 05 de mayo 2023]. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jjns.12413>
11. Sun H, Warner D, Macario A, Zhou Y. Encuestas transversales repetidas sobre agotamiento, angustia y depresión entre residentes de anestesiología y graduados de primer año. Anesthesiology [Internet]. 2019;131(3):668–677. [Citado: 05 de mayo 2023]. Available from: <https://pubs.asahq.org/anesthesiology/article/131/3/668/17883/Repeated-Cross-sectional-Surveys-of-Burnout>
12. Wazqar D, Kerr S, Regan C. An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. Int J Nurs Sci [Internet]. 2017;4(4):418–29. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235201321730114X>
13. López P, Portillo M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica [Internet]. UTA; 2020. Available from: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31570>
14. Condori N. Causas y efectos que produce el estrés al personal de enfermería de quirófano, clínica cristo rey ciudad de oruro gestion 2015 [Internet]. UAJMS; 2020. Available from:

<https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/view/66>

15. Díaz A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgicas. Rev Iberoam las Ciencias Soc y Humanísticas [Internet]. 2013;2(3). Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>
16. Ministerio de Salud del Perú. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista institucional virtual. 2017 marzo; 6(4).
17. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017 [Internet]. UNMSM; 2017. Available from: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y
18. García A. Estrés laboral y el cuidado de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, de Ica, durante el año 2016. Enferm a l avanguardia [Internet]. 2018;6(1). Available from: <https://doi.org/10.35563/revan.v6i1.214>
19. Espinoza L. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020 [Internet]. USMP; 2021. Available from: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8948>
20. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. 2016 [cited 2022 Oct 25]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
21. Internacional O, Tr DEL. Crisis: causas, perspectivas y alternativas. Boletín Int Investig Sind [Internet]. 2011;3(1). Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/document

s/publication/wcms_158767.pdf

22. Fundacion para la prevencion de riesgos laborales. Estres laboral [Internet]. 2015 [cited 2022 Oct 26]. Available from: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>
23. Sanchez J. Estres laboral. Hidrogénesis [Internet]. 2010;8(2). Available from: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés laboral.pdf>
24. Sanchez Y, Fernandez R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro emergencia del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. Available from: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/Sánchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fernández_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Perez A. The burnout syndrome. Overview and development of the concept. Vivat Acad [Internet]. 2010;112(42). Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
26. Mariluz M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD Pisco 2021 [Internet]. Universidad Maria Auxiliadora; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1046>
27. Duarte J. Ambientes de aprendizaje: Una aproximacion conceptual. Univ Austral Chile [Internet]. 2003;29(97). Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173514130007.pdf>
28. Equipo Editorial. Betty Neuman: biografía, teoría y modelo de sistemas [Internet]. Lifeder. 2021 [cited 2023 Jul 26]. Available from: <https://www.lifeder.com/betty-neuman/>
29. Idarraga P, Gomez S. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la

pandemia de COVID-19 [Internet]. ECCI; 2021. Available from: [https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo de grado.pdf?sequence=1](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo_de_grado.pdf?sequence=1)

30. Lichuán N, Xue L, Qian L. The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment. JAN [Internet]. 2020 [cited 2023 May 26]; Available from: <https://doi.org/10.1111/jan.14725>
31. Mutua D, Singh P, Njoroge G. Occupational Stress Among Nurses Working in the Operating Theatres At Kenyatta National Hospital 1*. © Int Res J Publ [Internet]. 2023 [cited 2023 May 20];5(1):1–20. Available from: <https://irjp.org/index.php/IRJMHS/article/view/114>
32. Elhamroush F, Mustafa A, Tasci B. Job-Related Stress Among Libyan Nurses in Operating-Room Misurata National Cancer Institute: an Assessment Basis. Samsun Sağlık Bilim Derg [Internet]. 2022 [cited 2023 May 26];7(October):793–806. Available from: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2554651>
33. Alvarado C, Gonzales J. Universidad privada antenor orrego [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2008. Available from: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9889/1/REP_CINTY A.ALVARADO_JESSICA.GONZALES_COMUNICACION.ASSERTIVA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9889/1/REP_CINTY_A.ALVARADO_JESSICA.GONZALES_COMUNICACION.ASSERTIVA.pdf)
34. Calderon G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021 [cited 2023 May 29];37(4):22. Available from: <http://orcid.org/0000-0003-3540-8156%0Ahttp://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>
35. Palma M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo. [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo; 2018. Available from:

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11822/2E571.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

36. Sampieri RH, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6th Ed. S.A. M-H/ IE, editor. Vol. 53. 2014. 1–589 p.
37. Catarina A. Metodología. In: Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 1999. Available from: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf
38. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [revista en Internet] 2018 [acceso 15 enero de 2020]; 3(1): 38-43. Available from: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>
39. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 2018. 1–634 p.
40. Escrivà V, Cardenas M, Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the Nursing Stress Scale». Gac Sanit [Internet]. 2017;13(3):191–200. Available from: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506#:~:text=La escala de estresores laborales en personal de enfermería es,cambio la fiabilidad es moderada.](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506#:~:text=La%20escala%20de%20estresores%20laborales%20en%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa%20es,cambio%20la%20fiabilidad%20es%20moderada.)
41. Pablo R, Tejeda G. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022 [Internet]. UMA; 2022. Available from: <https://www.repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/901/TESSIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2023]; 1(2): 72-78. Available from:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012

43. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. *Enfermería en Cardiología* [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de setiembre de 2022]; 58(1): 27-29. Available from: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
44. Osorio R. Principios de la ética de la investigación y su aplicación. *Rev Med Hondur* [Internet]. 2012 [cited 2023 Jul 6];80(2):75–6. Available from: <https://revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol79-3-2011-9.pdf>

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de la variable	Indicadores	Número de Ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores			
Estrés laboral en personal de enfermería	Tipo de variable	La Organización Mundial de la Salud (OMS), define al estrés laboral como "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación"	Se considera al estrés laboral como la reacción que se pueden tener ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación en los profesionales de enfermería en quirófano del Hospital EsSalud, pasco 2023, donde se considera las siguientes dimensiones: Ambiente físico, Entorno psicológico y Entorno social.	Ambiente físico	Carga laboral	6 enunciados: (1,25,27,28,30,34)	Niveles de estrés:	Estrés alto: 69-102			
	según su naturaleza:			Entorno psicológico	Muerte y sufrimiento de paciente	7 enunciados: (3,4,6,8,12,13,21)					
				Cualitativa	Entorno psicológico	Preparación inadecuada para afrontar problemas emocionales	3 enunciados: (15,18,23)	Estrés alto	Estrés medio: 35-68		
	Escala de medición:				Ordinal	Entorno social	Entorno social	Falta de apoyo del personal	3 enunciados: (7,11,16)	Estrés medio	Estrés bajo: 0-34
				Entorno social			Incertidumbre sobre el proceso terapéutico	5 enunciados: (17,26,31,32,33)			
							Entorno social	Conflicto con otros profesionales	5 enunciados: (2,9,10,14,19)	Estrés bajo	A mayor número de puntos obtenidos, mayor nivel de estrés
							Entorno social	Conflicto con supervisor u otro enfermero	5 enunciados: (5,20,22,24,29)		

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

II. DATOS GENERALES

Edad: ____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a)

Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

() 1 años () 5 años () 10 años () 15 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

() Nuclear: Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

() Ampliada: Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

() Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

() Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)

() Persona sola: Convive sola

III. INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan enunciados. Para cada uno indique con un (X) con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas.

IV. CUESTIONARIO

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un medico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3

18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios\ con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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: ESTRES LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN QUIROFANO DEL HOSPITAL ESSALUD, PASCO 2023.

Nombre de los investigadores principal: LIC. MARTEL CABELLO, MARIA ELENA.

Propósito del estudio: determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en el quirófano del Hospital EsSalud, Pasco 2023.

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 MARTEL CABELLO, MARIA ELENA, coordinadora del equipo (teléfono móvil N° 963 986 310).

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 María Auxiliadora.

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.

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