

**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

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

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DEL  
NIÑO BREÑA 2023”**

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

**AUTOR:**

**LIC. JACKELINE HELLEN ROJAS BARRIGA**

**<https://orcid.org/0009-0001-5952-9705>**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR**

**<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>**

**LIMA – PERU**

**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Rojas Barriga Jackeline Hellen, con DNI 45225407, 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 del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital del niño Breña 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 **20%** 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.

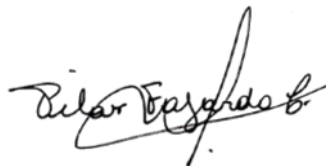
En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 26 días del mes de agosto del año 2024.



---

Nombre y firma de la alumna

DNI: 45225407



---

nombre y firma del asesor

DNI: 25697604

**● 20% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**FUENTES PRINCIPALES**

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

1	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Internet	6%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	3%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>scribd.com</b> Internet	<1%
7	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	<1%

## ÍNDICE GENERAL

CARATULA .....	1
AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA.....	2
DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD	
RESUMEN DE TURNITIN .....	3
INDICE GENERAL .....	4
INDICE DE ANEXOS.....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
I.- INTRODUCCION .....	8
II.- MATERIALES Y METODOS .....	18
2.1 Enfoque y diseño de investigación .....	18
2.2 Población, muestra y muestreo .....	18
2.3 Variables de estudio .....	19
2.4 Técnica de instrumento de medición .....	19
2.5 Procedimiento para recolección de datos.....	20
2.6 Métodos de análisis estadístico.....	20
III.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	22
3.1 Cronograma de actividades .....	22
3.2 Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio .....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	24
ANEXOS .....	28

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: OPERACIONALIACION DE LAS VARIABLES.....	29
ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	30
ANEXO C: INSTRUMENTO.....	31

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital del niño de Breña 2023 **Material y método:** Elegimos un enfoque cuantitativo para este trabajo porque consiste en la recogida de datos para verificar las hipótesis por medio de mediciones numéricas y análisis de tipo estadístico. Además, se utilizará este tipo de investigación, ya que se basa en un marco teórico ya existente, y su objetivo es ampliar las ideas científicas sin contrastarlas con los aspectos prácticos. No obstante, tendrá un alcance descriptivo, ya que busca comprender la correlación o nivel de relación entre dos o más variables en un contexto específico. Dado que los datos no variarán sustancialmente y se realizarán a lo largo de un plazo determinado, el diseño será transversal no experimental. **Resultado:** Para el análisis cuantitativo, los datos se expondrán estadísticamente en cuadros y gráficos. **Conclusiones:** la investigación ofrecerá datos que contribuirán al estudio sobre el índice de estrés en el centro laboral del hospital del niño de Breña en el servicio del centro quirúrgico.

**Palabras Claves:** estrés laboral, irritabilidad, agotamiento, enfermera, centro quirúrgico. (Decs/Mesh).

## ABSTRACT

Objective: To determine the level of work stress in the nursing staff of the surgical center of the Children's Hospital of Breña 2023 Material and method: We chose a quantitative approach for this work because it consists of collecting data to verify the hypotheses through numerical measurements and statistical analysis. In addition, this type of research will be used, since it is based on an existing theoretical framework, and its objective is to expand scientific ideas without contrasting them with practical aspects. However, it will have a descriptive scope, since it seeks to understand the correlation or level of relationship between two or more variables in a specific context. Since the data will not vary substantially and will be carried out over a certain period, the design will be non-experimental cross-sectional. Result: For the quantitative analysis, the results will be presented in graphs and statistical tables using central tendency measurements. Conclusions: the research will offer data that will contribute to the benefit of the level of work stress in the children's hospital of Breña in a surgical center.

Keywords: work stress, irritability, exhaustion, nursing, surgical center.

(Decs/Mesh).

## I. INTRODUCCIÓN

En 2023, la OMS estableció que el estrés es una respuesta natural del cuerpo y de la mente ante una sensación de tensión o preocupación. El bienestar de los empleados, incluidos los trabajadores de salud de los servicios de urgencias, es un reto diario en el lugar de trabajo. La malnutrición, la falta de motivación, la escasez de personal de enfermeras licenciadas para ocuparse de una gran cantidad de enfermos, la implicación con los pacientes y las relaciones con otros colegas y profesionales sanitarios son algunas de las causas. En las enfermeras licenciadas, todos estos factores podrían causar estrés relacionado con su trabajo (1).

Los profesores de los colegios en España han resultado ser las labores con un alto grado de tensión, según la Agencia de la Unión Europea en 2019. Las estadísticas muestran que el 64,2 por ciento de estos educadores experimenta estrés. Además, se constata que este síndrome afecta al 44,1 por ciento de los enfermeros y médicos (2).

América Latina fue la sede de la Primera Encuesta sobre salud y el trabajo en Centroamérica, según un informe de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según los resultados, entre el 12% y el 15% de los encuestados declararon haber experimentado tensión en el entorno del trabajo. Estas estadísticas son alarmantes y subrayan la exigencia de afrontar el problema de la salud laboral en la región. Para que sus empleados tengan un entorno laboral seguro y saludable, los empresarios deben tomar medidas. Esto aumentará la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo (3).

En los Estados Unidos en el año 2019, de los 11 millones de empleados, el 30% de los profesionales de salud presentan un elevado índice de tensión y/o angustia laboral. Es importante tener en cuenta que el ambiente de trabajo es un factor determinante en este problema, ya que puede afectar el funcionamiento fisiológico debido a la desorganización del medio físico (4).

En Argentina en el año 2018, se ha observado un crecimiento anual de niveles de tensión en el trabajo, lo que afecta significativamente a los empleados del país. Según una encuesta realizada en Buenos Aires, el 65% de los empleados



informaron sufrir estrés en sus lugares de trabajo. En el área de Terapia Intensiva, los doctores y las enfermeras licenciadas, entre el 30% y el 40% también reportó experimentar estrés laboral. Este problema afecta tanto a hombres como a mujeres entre 25 a 35 años. Los expertos advierten que el estrés en las labores concernientes con la atención médica en servicios críticos puede llevar al síndrome de burnout. Es importante tomar medidas para abordar este problema y garantizar un ambiente laboral saludable para todos los trabajadores (5).

Un informe del Ministerio de Salud (MINSA) del 2018 revela que el 68% del personal médico, enfermeras, técnicos contratados experimentan ansiedad en el trabajo. Se encontró que aquellos que trabajan entre uno y cinco años continuos presentan un grado elevado de estrés, especialmente aquellos que trabajan turnos de 12 horas y en el turno de la mañana. Además, un estudio realizado en Lima por Sánchez y Sandoval indica que el 67% de todo el personal asistencial presentan estrés en el centro de trabajo. Es importante tomar en cuenta estas cifras y encontrar soluciones para disminuir la tensión en el lugar de trabajo para mejorar la salud y bienestar de las enfermeras licenciadas (6).

En consecuencia, se formalizó una evaluación exhaustiva de los distintos estudios existentes, lo que ha permitido una mayor comprensión de la variable en cuestión en diversos países alrededor del mundo.

Alba R, durante el 2018, en España, planteó una investigación titulada "El estrés laboral en el campo de la enfermería: La escasez de personal en las unidades de cuidados intensivos", por ende, empleó un tipo de estudio descriptiva y observacional transversal. La muestra consistió en 106 enfermeros, empleándose el Inventario de Estresores Laborales para Enfermería como instrumento de medición. El resultado reveló que el principal estresor laboral identificado por el 92,4% de los encuestados fue la falta de personal enfermero (7).

Cremades P, durante el 2018, formuló un estudio con el propósito de "identificar los factores de estrés en el trabajo del personal de enfermería de los centros médicos hospitalarios". La investigación cualitativa se desarrolló en tres centros

hospitalarios. Las respuestas se obtuvieron mediante el método Delphi; se incluyeron en la muestra 82 enfermeras. El resultado hallado evidenció que la saturación en el trabajo es el primer factor estresante para las enfermeras del sector de la hospitalización médica, según las conclusiones. Realizar el trabajo al mismo tiempo, trabajar simultáneamente, la escasez de tiempo para los que dependen de él y la información errónea para la persona enferma delicada son otros factores relacionados. Las conclusiones obtenidas discrepan de otros estudios y pueden depender del centro hospitalario en donde se realizó el estudio (8).

En consecuencia, se evaluó los distintos estudios existentes, lo que ha permitido una mayor comprensión de la variable en cuestión en diversos países alrededor de América.

Sanders, durante el 2020 en Nicaragua, desarrolló una investigación con el objetivo de “determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario”. Para ello, se utilizó un método descriptivo y se seleccionó una muestra de 16 trabajadores del sector salud y diez auxiliares. Para la recaudación de datos se empleó el Maslach Burnout Inventory. Los resultados obtenidos evidenciaron que un alto porcentaje de enfermeras presentaron síntomas de fatiga, dolor de cabeza, aceleración de la frecuencia cardiaca, náuseas y vómitos debido al estrés laboral al que están expuestas. Es importante destacar que estos hallazgos pueden ser útiles para la implementación de estrategias que permitan reformar el entorno y situación laboral de la enfermera licenciada y, por ende, su calidad de vida y la calidad de cuidado hacia a los pacientes (9).

Portero y Vaquero, durante el 2019, en Brasil, se llevó a cabo un estudio titulado "Burnout profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario". El método utilizado fue descriptivo, transversal y se empleó una muestra de 258 enfermeras licenciadas. Se aplicaron tres instrumentos: “la Escala de estrés de enfermería, cuestionario Font-Roja y el Inventario de Burnout de Maslach”. El resultado evidenció que, la puntuación media del estrés laboral fue de  $44,23 \pm 12,97$ , con un rango de 13 a 76 puntos.

El agotamiento emocional tuvo una calificación mínima de 0 y una máxima de 49. La despersonalización tuvo una valoración de 0 a 25 y la realización personal de 10 a 48 puntos. Se concluyó que las enfermeras licenciadas muestran un grado promedio de estrés y satisfacción en el trabajo (10).

Barcellos et al., en el año 2019 en Brasil, planteó un estudio titulado "Carga de trabajo de las enfermeras y su relación con las reacciones fisiológicas al estrés" de tipo cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra consistió en 95 enfermeras, en su mayoría mujeres de entre 23 y 61 años, que trabajan entre 21 y 78 horas por semana. La reacción fisiológica más común fue el dolor; el 46,3% de los participantes tuvieron respuestas bajas y el 42,1% moderadas, según los resultados. Sin embargo, no se encontró ninguna relación entre las respuestas fisiológicas al estrés y la carga de trabajo. Estos hallazgos podrían ser útiles para diseñar intervenciones encaminadas a optimizar la salud y la tranquilidad de las enfermeras en su trabajo (11).

Castillo et al., en el curso del 2019, en Colombia, desarrollaron un estudio titulada "Estrés laboral en enfermería y factores asociados", utilizando el método de estudio de corte transversal. La población fue de 156 sujetos, empleándose la "The Nursing Stress Scale" (NSS) versión española a manera de instrumento de medición. Según los resultados, los factores personales e institucionales provocaron estrés laboral en el 34% de los participantes. Estos hallazgos podrían ser de gran utilidad para efectuar medidas preventivamente y de intervención en el centro de trabajo de la enfermera licenciada (12).

En consecuencia, se evaluó los diferentes estudios existentes, lo que ha permitido una mayor comprensión de la variable en cuestión en el Perú.

Cazal J. en el transcurso del 2017, en Lima, realizó una investigación, con el propósito de "determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo". Para ello, se empleó una representación cuantitativa, método descriptivo, prospectivo y transversal. La muestra quedó constituida por 50 enfermeras. El resultado hallado indica que un 60% de las enfermeras muestran un grado medio de estrés

medio, el 22% mostraron un bajo nivel y un 18% evidencian un elevado grado de tensión (13).

Davalos durante el 2016, en el Callao, desarrolló un estudio de título "Relación entre el estilo de vida y el estrés laboral del personal de enfermería", se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Este estudio no experimental tuvo un enfoque transversal y tuvo 10 enfermeras licenciados como muestra. El resultado mostró que la mitad de las enfermeras presentaron un grado medio de estrés (14).

More en el curso del 2017, en Lima, formuló un estudio de título "Estrés y satisfacción laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Comas 2017", se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. Se empleó una muestra constituida por 108 técnicas de enfermería y se utilizó el NSS para medir la variable del estrés. El resultado arrojó que el 25% de los participantes muestran un bajo grado de estrés en el trabajo, mientras que el 31,5% tuvo un grado promedio y el 43,5% un grado elevado (15).

Maurico y Rugel en el año 2017, en Tumbes, presentaron un estudio que buscó "determinar el nivel de estrés de los enfermeros y enfermeras que trabajan en los servicios de medicina y emergencia del Hospital Regional II-2". Contó con una muestra de 20 licenciadas enfermeras; se empleó un método cuantitativo de diseño descriptivo, no experimental y transversal. Según los datos, el 55% de los participantes declararon sentirse moderadamente estresados; los servicios de urgencias declararon una cifra algo superior, el 60%. Estos datos pueden ser útiles para implementar medidas que ayuden a reducir la tensión en el trabajo en la enfermera licenciada y, por ende, mejorar la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes (16).

Chávez durante el 2017, en Lima, elaboró un estudio en el Hospital Arzobispo Loayza, para "determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería". En el método cuantitativo se usó un diseño transversal, descriptivo y no experimental. Para la recogida de datos se administró una encuesta a 40 enfermeras licenciadas que constituían la muestra. Según los datos, el 55% de los entrevistados manifestaron tener poco estrés en el trabajo. Sin embargo, el

10% de los profesionales de enfermería mostraron unos altos grados de estrés. Estos hallazgos son relevantes, ya que permiten conocer la situación actual en cuanto al estrés laboral en este grupo de profesionales. Con esta información, se podrán diseñar estrategias y medidas para prevenir y gestionar el estrés, así como promover el bienestar y la salud mental de las enfermeras licenciadas en el Hospital Arzobispo Loayza (17).

## MARCO TEÓRICO

La salud laboral y psicológica son preocupaciones cruciales a lo largo de la actividad en el trabajo, ya que aumentan la productividad y la sensación de bienestar de los trabajadores. El estrés es el resultado de un conjunto de variables que alteran el equilibrio interno del organismo y dificultan su adaptación a la carga, los cambios u otras exigencias del entorno en el que vive (18).

En muchas ocasiones, las personas experimentan estrés en el trabajo debido a diversas situaciones, como la incertidumbre sobre la permanencia en el empleo, la búsqueda de un aumento salarial, trabajar demasiadas horas o enfrentar conflictos laborales. Además, los cambios repentinos en las empresas también pueden generar estrés laboral en los empleados. Es importante tener en cuenta que esto es algo común y que afecta a miles de personas cada año (19).

El ambiente laboral puede tener un impacto negativo en las personas, causando estrés que puede manifestarse de diferentes maneras, desde comportamientos disfuncionales hasta problemas psiquiátricos, afectando su salud física, cognitiva y emocional (20).

En este sentido, los síntomas del estrés suelen manifestarse de la siguiente manera: síntomas conductuales, que se manifiestan en forma de reducción de la productividad, anomalías alimentarias, trastornos del sueño, inquietud; síntomas psicológicos, que se manifiestan en forma de cambios en la actitud del trabajador, descontento en el trabajo, ansiedad e ira; y síntomas físicos, que se manifiestan en forma de cambios en el metabolismo, fuertes cefaleas e infartos. (21)

El estrés laboral se refiere a la manera en que un individuo responde a las demandas y presiones en su centro de trabajo que superan sus habilidades y conocimientos, y cómo enfrenta la situación que se le presenta (22).

Según Feliz et al. (23) El afrontamiento depende de "mecanismos de defensa" que, desde un punto de vista psicodinámico, son seguros. Para superar eficazmente las circunstancias internas y externas, el afrontamiento requiere constancia, comprensión y aptitudes especializadas (23).

En su investigación, De la Cruz explica que Maslach y Jackson han identificado varias extensiones del estrés. Entre ellos está el cansancio emocional, que se manifiesta como un comportamiento ineficaz o agresivo impropio. Este síndrome suele manifestarse cuando el trabajador no está contento en su puesto y le resulta difícil relacionarse con sus compañeros. Además, pueden producirse cambios en el funcionamiento del cuerpo, como temblores o alucinaciones, así como déficits en la capacidad de afrontamiento emocional y cognitivo, como miedo, ira, celos y envidia. También es común que no acepte sus errores y los oculte, que rechace una nueva tarea que se le asigna y que se aisle de sus compañeros (24).

En los tres ámbitos del estrés en el trabajo

Despersonalización: algunas personas reflejan comportamientos negativos hacia los usuarios debido a la sobrecarga de trabajo y la presión que sienten. Para aliviar la presión, estas personas pueden generar actitudes negativas hacia los demás, desvalorizándolos y haciéndolos considerar culpables de sus fracasos. En última instancia, culpan a los demás por su falta de responsabilidad en el trabajo (25).

Según Susán J. se observa en actitudes perjudiciales relacionadas con las personas enfermas, donde se nota un incremento en la irritación y una depreciación motivacional (26).

Asimismo, Cristina M. refiere que el síndrome de burnout se muestra en comportamientos de hiperactividad que solo aumentan el agotamiento, además de causar depresión y hostilidad hacia el entorno. Parece ser que la solución para este síndrome es expresar los sentimientos y resolver las causas que lo originan (27).

Agotamiento emocional: sobre un desgaste emocional conocido como agotamiento, en el cual se experimenta una pérdida total de energía y una sensación de fatiga. También se menciona la falta de recursos emocionales y energéticos para brindar a los demás, lo cual es causado por las demandas constantes de los usuarios (28).

Susán J. afirma que el cansancio físico, mental y fisiológico es una condición en la que los individuos soportan los efectos negativos de un estrés elevado. Tanto física como emocionalmente, se produce una notable pérdida de fuerza y cansancio. El agotamiento emocional se produce cuando se deben realizar tareas diarias de forma constante y con personas a las que se atiende de manera deficiente debido al cansancio (29).

De otro lado, Cristina M. señala que la fatiga laboral es un síntoma común que se manifiesta con una disminución gradual de la energía vital y un aumento desproporcionado del cansancio en relación con el trabajo realizado. Este problema puede afectar a personas insatisfechas que se quejan y se irritan constantemente. A menudo, estas personas no perciben que su trabajo se está transformando en algo negativo. La alteración emocional no se limita al entorno en el trabajo, sino que también se presentan en el ámbito familiar (30).

Baja realización de personal: El personal se encuentra bajo mucho estrés debido a la incapacidad de completar sus tareas, lo cual les imposibilita lograr sus metas y logros profesionales. Además, esta situación ha afectado su autoestima y ha generado frustración al no cumplir con las expectativas (31).

De acuerdo a Susan J. la disminución de la autoestima de una persona, la decepción de las expectativas y el desarrollo de estrés en los niveles fisiológico, cognitivo y comportamental pueden ser expresados de diferentes maneras (32).

Según Cristina M. Con el tiempo, se puede observar cómo se eliminan gradualmente las tareas que no son esenciales y que están relacionadas con las causas del estrés crónico. Esto puede llevar a la pérdida de metas y, principalmente, a una disminución en la participación en actividades familiares, sociales y recreativas, lo que puede generar una sensación de aislamiento y distancia de los demás (33).



## **OBJETIVOS**

### **GENERAL:**

Determinar el nivel de estrés en el trabajo en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital del niño de Breña 2023.

## **TEORIA DE ENFERMERIA**

Modelo de Callista Roy que destaca 4 modelos adaptativos de la teoría y ofrece métodos que podrían ser útiles para elaborar planes de reducción del estrés. A continuación, formulamos algunas recomendaciones:

- II. Impartir la capacidad de señalar prioridades para las tareas críticas, urgentes y necesarias.
- III. Deshacerse de los tiempos ineficaces e infrutilizados.
- IV. Las estrategias para disminuir el problema incluyen comprimir la sensación de periodicidad o urgencia y dedicar tiempo a las labores de ocio.

## **II. MATERIALES Y METODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION**

Para este trabajo, Decidimos utilizar una técnica cuantitativa ya que recopila datos y utiliza el análisis estadístico y las mediciones numéricas para examinar las hipótesis. Además, el tipo de investigación será aplicado, ya que se fundamenta en un marco teórico existente y tiene como propósito ampliar conceptos científicos sin comparar con aspectos prácticos. Dado que su objetivo es comprender la correlación entre dos o más variables en un contexto determinado, tendrá, no obstante, un alcance descriptivo. El diseño será transversal no experimental, ya que los resultados no cambiarán de manera significativa y se llevará a cabo en un periodo de tiempo determinado (33).

### **2.2 POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO**

La información del departamento de enfermería indica que se incluirán en el estudio 60 enfermeras licenciadas que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital del Niño Breña. Todos los elementos de la población constituirán la muestra de la investigación.

#### **Criterios de inclusión**

- Participantes en la investigación que deciden hacerlo por voluntad propia.
- Enfermeros designados o CAS contratados por el centro quirúrgico.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros que estén de baja o de vacaciones.
- Que no hayan dado su autorización en el formulario de consentimiento informado.
- Enfermeros que sólo están cubriendo el turno de trabajo.

### **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

- El Estrés laboral es la variable del estudio que se analizará.

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

El estrés laboral se refiere a la manera en que el ser humano responde a las solicitudes y presiones en el centro de trabajo que superan sus habilidades y conocimientos, y cómo enfrenta la situación que se le presenta (22).

### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

Los tres elementos del estrés en el trabajo que experimenta la enfermera licenciada del centro quirúrgico del hospital del Niño de Breña son el agotamiento emocional, la despersonalización y la superación individual.

### **2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Para esta evaluación psicológica se seleccionó el método de cuestionario. Basándose en el contenido, se eligió un cuestionario para la obtención de datos de la técnica; se trata de una serie de preguntas relativas a una o varias variables que deben medirse. (33).

Se manejó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión para el personal de salud, el cual consta de 22 preguntas de selección única. Este instrumento utiliza una escala compuesta por 3 subescalas, con cada pregunta asignada a una de ellas. Con una calificación máxima de 54 puntos, la primera subescala mide el cansancio emocional y consta de 9 preguntas (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20). Una calificación más alta denota un mayor agotamiento emocional. La despersonalización es la segunda subescala. Consta de cinco preguntas (ítems 5, 10, 11, 15 y 22) y tiene una calificación máxima de treinta puntos. Una calificación más alta denota una mayor despersonalización. La falta de realización personal constituye la tercera subescala. Consta de ocho ítems (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) y tiene una calificación máxima de 48 puntos; una puntuación más alta denota una menor frecuencia de tensión en el trabajo.

## **Validez y confiabilidad de instrumento**

Tras la evaluación de los expertos, los datos se sometieron a una prueba binomial y a un análisis de la tabla de concordancia. Mediante la prueba Alfa de Cronbach, se confirmó la validez estadística, que arrojó un valor de 0,83. Además, se utilizó la prueba de Kuder-Richardson, con un resultado de 0,89, para garantizar la fiabilidad (34).

### **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCION DE DATOS**

#### **I. Aprobación previa y disposición para la recolección de datos**

Para la ejecución de este proyecto de investigación de campo será necesaria una carta de recomendación específica de la Universidad María Auxiliadora. El protocolo será presentado a la dirección general del Hospital del Niño Breña y dirigido a la oficina de enseñanza e investigación.

#### **II. Utilización de instrumentos para la recogida de datos**

Este año, todas las enfermeras licenciadas empleadas por el centro quirúrgico participarán en la recogida de datos, que tendrá lugar entre junio y agosto. Se les dará la oportunidad de elegir libremente si desean o no participar en el estudio, después de explicarles sus objetivos y concederles el consentimiento informado. Tras el proceso, que durará entre quince y veinte minutos, se les examinará para comprobar que todo está completo.

### **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Se acordó con la dirección del Hospital del Niño Breña para llevar a cabo esta investigación, y se obtuvo el permiso para trabajar con las enfermeras del área de emergencia. Posteriormente se elaboró un cuestionario utilizando las herramientas de evaluación. Los objetivos del estudio se expusieron en una breve presentación que se hizo el día de la evaluación. La evaluación será anónima y se subrayó que el cuestionario es voluntario. Se examinará el conjunto completo de resultados para confirmar la relación entre las variables investigadas. La información obtenida se analizaron mediante la aplicación

SPSS V25, y las pruebas se puntuaron tabulando los resultados en Excel. Se utilizaron tablas de frecuencias, pruebas de normalidad e inferencia para extraer conclusiones.

## 2.7 ASPECTOS ÉTICOS

El estudio hará especial hincapié en la fiabilidad de los participantes, así como en los conceptos bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia e imparcialidad. Además, se informará previamente a las enfermeras participantes para obtener su consentimiento informado. En cuanto a la aplicación de los principios bioéticos, se explicará lo siguiente:

**Principio de autonomía:** Cuando un paciente toma decisiones, este concepto se refiere a los valores, criterios y preferencias que el paciente prioriza. Esta idea tiene que ver con el consentimiento informado del sujeto (35).

**Principio de no maleficencia:** Este concepto se refiere al deber de no provocar daños, o de abstenerse de infligirlos. Sugiere minimizar los riesgos para el paciente. Hacer daño intencionadamente a alguien está prohibido por el concepto de no maleficencia, independientemente de la acción o la inacción (36).

**Principio de beneficencia:** Este principio se refiere a la disminución del daño potencial para el paciente, así como a los beneficios que los profesionales médicos le proporcionan. En pocas palabras, consiste en adoptar todas las medidas razonables para garantizar la salud del paciente (37).

**Principio de justicia:** Este principio busca garantizar la igualdad y equidad en el acceso a los servicios de salud, hospitales e investigación, así como el uso adecuado de los recursos en las políticas sanitarias (38).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades por desarrollar	2024					
	Enero	Feb	Mar	Abril	Mayo	Junio
1. Introducción	x	x				
2. Búsqueda de antecedentes y referentes teóricos	x	x				
3. Metodología			X			
4. Presentación del proyecto de investigación			X			
5. Aplicación de instrumentos			X	x		
7. Análisis de los datos			X	x		
8. Elaboración del informe de investigación				x	x	
9. Presentación del informe de investigación					x	
10. Sustentación del informe de investigación						x

### 3.2 RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

<b>Recursos</b>	<b>Detalles</b>	<b>Costo (\$/.)</b>
Personales	Asesoría especializada	4000
	Asistencia técnica	400
Materiales	Equipos y software	20
	Material bibliográfico	400
	Transporte	260
	Impresión de materiales	300
	Materiales de escritorio	50
	Copias	200
	Otros / imprevistos	200
Total, presupuestado		5830

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Menzani G, Ferraz E. Determinación de los factores de estrés de los enfermeros que actúan en una unidad de internación. *Enf Global* 2019; 4(2):1-9. [En línea] [fecha de acceso 12 de octubre de 2023]. URL disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/461/444>
2. Gerald C, Sobre: Psicología de la conducta anormal; segunda edición. Perú; 2021.
3. Organización Internacional del Trabajo. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. Suiza: OIT; 2020. Available from: [http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang-es/index.htm).
4. Diario Gestión ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y como combatirla? 05/06/17; Management & Empleo. Available from: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboralcombatirla-136572>
5. Ministerio de Salud. Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV LE, MINSA. Perú: 2018.
6. Sanchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud. *Rev enferm Herediana* [Internet]. 2019 [citado 12 octubre 2023]; 8(2):116-122. Disponible en: [www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/download/2691/2567+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/download/2691/2567+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
7. Alba R. Estrés laboral en enfermería la escasez de personal actual en cuidados intensivos (España). *Salud, Córdoba* [Internet]. 2018 Jul [citado 12 Octubre 2023] 5(3):76-81. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
8. Sanders S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. [tesis pregrado]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2020. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>



9. Portero S. Vaquero M. Burnout profesional, Stress and job satisfaction of the nursing staff in a university hospital. Rev Lat Am Enfermagem[Revista Online] [citado 12 Octubre 2023];23(3):543-52.
10. Barcellos R. Da Silva L. Oliveira A. Cruz M. Nurses' workload and its relation with physiological stress reactions. Rev Lat Am Enfermagem[Revista On-line] [citado 12 Octubre 2023]; 22 (6): 959 – 965.
11. Castillo I, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K, Licon Sh. Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). Salud, Barranquilla [Internet]. 2019 Jan [citado 12 Octubre 2023] ; 30( 1 ): 34-43. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522014000100005&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005&lng=en).
12. Cazal J. Nivel de Estrés Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo. [tesis pregrado].Perú: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. Available from: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
13. Davalos H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de emergencias “ José Casimiro Ulloa”[tesis pregrado].Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Available from: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos\\_ph.pdf;jsessionid=48ADF61A8CB78608E494600CD791E0AA?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos_ph.pdf;jsessionid=48ADF61A8CB78608E494600CD791E0AA?sequence=1)
14. More G. Estrés y satisfacción laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Comas [tesis pregrado].Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3575>
15. Maurico M. Rugel L. Nivel de estrés del enfermero(a) en los servicios de medicina y emergencia del Hospital Regional II-2. [tesis pregrado].Perú: Universidad Nacional de Tumbes; 2017. Available from: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/65>
16. Chavez M. Estrés laboral en el profesional de enfermería, hospital arzobispo Loayza. [tesis pregrado].Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3754>
17. Cremades P. “Estrés laboral sobre la atención de enfermería”. 2018. Disponible en:

[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis\\_cremades\\_puerto.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf)

18. Medina E. "Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
19. Ccasani C. "Clima organizacional y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital de San Juan de Lurigancho 2018". 2019. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11867/Ccasani\\_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11867/Ccasani_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Romero S. Estrés laboral y salud: dos modelos explicativos. Caracas; 2021. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS8687.pdf>
21. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo [tesis Licenciatura]. México (DF): Universidad Nacional Autónoma de México; 2021.
22. Marta Rodríguez M." EL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL "Madrid; 2020.
23. Gonzales, M. Pérez. "Estrés y desempeño laboral" En Tesis para optar el Título de Enfermera. UCV. [publicado en línea] 2019 Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15064/TantarunaVSJ.pdf?sequence=1&id Allowed=y>
24. Castillo, A. "Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera". 2019 Perú. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3575/MoreDGJ.pdf?sequence=1&id Allowed=y>
25. León Rubio. Psicología de la salud. 1998.
26. Susan J. Burnout (síndrome del quemado) como detectarlo y tomar, medidas. 2020.
27. Cristina M. Síndrome de Burnout: tres señales claras para poder reconocer el desgaste profesional (29 de abril del 2019).
28. David R. Agotamiento emocional. 2020.
29. Susan J. El síndrome de cansancio profesional. 2019.

30. Cristina M. Burnout ¿Qué es, factores que lo generan y quienes lo padecen (revista online) 29 de abril del 2019? 2020.
31. Leyvi Castro R. Influencia del clima laboral en el síndrome de burnout. 2019.
32. Cristina M. Síndrome de burnout tres señales claras para poder reconocer el desgaste profesional. 2020.
33. Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas. México. 2018. 6 marzo 2023. Disponible en [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales\\_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf)
34. Díaz J, Ruiz M. Riesgo biológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión. Callao: Universidad César Vallejo; 2017. [Internet]. [Fecha de acceso: 11 marzo 2022]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3132>
35. UNAM. Ética y principios bioéticos que rigen en la enfermería Nicaragua-Managua; 2018. [internet]. [Fecha de acceso: 11 marzo 2022]. Disponible en: <https://chontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/>
36. Siurana Aparisi JC. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas (Valpso, Impresa) [Internet]. 2010 [citado 11 de febrero 2023];(22):121–57. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732010000100006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006)
37. Juan Carlos Siurana Aparisi. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. 2010. 8 marzo 2023. [citado 11 de febrero 2023]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>
38. UNAM. Ética y principios bioéticos que rigen en la enfermería Nicaragua-Managua; 2018. [internet]. [citado 11 de febrero 2023]; Disponible en: <https://chontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/>

# **ANEXOS**

## ANEXO A: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Nivel de Estrés Laboral	Se define como la reacción del individuo ante las exigencias de trabajo unidas a otras variables, las cuales superan sus capacidades de enfrentarlas. Provocando desequilibrio tanto individuales como en el ámbito laboral	Son respuestas emitidas por el personal de enfermería del centro quirúrgico el cual fue obtenido a través de la escala de maslach.	<p>Agotamiento emocional (9 ítems)</p> <p>Despersonalización (5 ítems)</p> <p>Realización personal (8 ítems)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desinterés</li> <li>- Agotamiento físico</li> <li>- Sentí y actitudes negativas hacia el trabajo.</li> </ul>	

## ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO....., en pleno uso de mis facultades mentales declaro estar de acuerdo con mi participación en la investigación. **“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DEL NIÑO BREÑA 2023”** realizada por la licenciada **JACKELINE HELLEN ROJAS BARRIGA**. Estudiante de segunda especialidad en enfermería de la UMA, en el cual realizare una encuesta cuyos datos que brinde serán anónimos y toda la información será usada para la investigación.

---

FIRMA PERSONAL

---

FIRMA DEL INVESTIGADOR

## ANEXO C: INSTRUMENTO

### PRESENTACIÓN

Buen día soy la Lic. Jackeline Hellen Rojas Barriga alumna de post grado de la Universidad María Auxiliadora en esta oportunidad estoy realizando un estudio en coordinación con la institución. Para la cual se le solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y con veracidad. Agradezco anticipadamente su colaboración.

### DATOS GENERALES:

1. Servicio donde labora:
2. Fecha de nacimiento:
3. Sexo:
4. Estado civil:
5. Tiempo de servicio en la institución:  
Menor de 6 meses  
Menor de 1 año  
1 año a 3 años  
4 años a más
6. Tiempo en el que labora en el servicio:  
Menor de 6 meses  
Menor de 1 año  
1 año a 3 años  
4 años a más
7. Cargo que desempeña
8. Situación laboral
9. Trabaja en otra institución
10. Especifique
11. Sufre de alguna enfermedad
12. Especifique
13. ¿hace cuánto tiempo?

## CUESTIONARIO 2: MBI

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el BURNOUT.

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con la que siente los enunciados:

0= nunca

1= pocas veces al año o menos

2= una vez al mes o menos

3= unas pocas veces al mes

4= una vez a la semana

5= pocas veces a la semana

6= todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo..	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Siento que puedo atender fácilmente a los pacientes.	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	



7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9	Siento que estoy incluyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	
16	Siento que trabajo en contacto directo con la gente me cansa.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

**EVALUACIÓN:** el resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo menor igual a 18, CE medio de 19-26 y CE alto, mayor igual 27 DP bajo, menor igual 5 DP media de 6-9 y DP alta, mayor igual 10, y RP, baja menor igual 33, RP media de 34-39 y RP alta mayor igual a 40.

Las subes calas CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemando como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para pedir la existencia o no de BURNOUT, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia del BURNOUT niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.