



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PROGRAMA DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN  
CENTRO QUIRÚRGICO**

**“NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA  
ENFERMERA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL  
II ESSALUD CAJAMARCA, 2024.”**

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

**AUTOR:**

**LIC. ALTAMIRANO BAUTISTA MILTON.**

**<https://orcid.org/0009-0001-0898-4900>**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DELPILAR**

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

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Milton Altamirano Bautista , con DNI 43133303, 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 y satisfacción laboral de la enfermera en centro quirúrgico del hospital II Essalud Cajamarca, 2024” **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

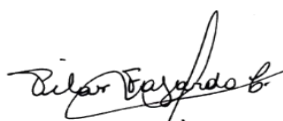
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 7% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 24 días del mes de agosto del año 2024



---

Lic. Altamirano Bautista, Milton  
DNI: 43133303



---

MG. Fajardo Canaval, María del pilar  
DNI: 25697604

## ENTREGA 1

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



### FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

---

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

Excluir bibliografía      Activo

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	18
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	25
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	35

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES	36
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	42

## RESUMEN

El propósito principal de este estudio es evaluar el nivel de estrés y satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital II EsSalud Cajamarca durante el año 2024. **Materiales y métodos:** empleada es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y transversal. La muestra consistirá en 25 profesionales de enfermería del mencionado centro. Se utilizará una encuesta como técnica de recolección de datos, con un instrumento de escala Likert que consta de 56 preguntas, previa autorización y consentimiento informado de los participantes. **Resultado:** se presentarán mediante tablas y gráficos estadísticos, utilizando medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** este estudio pretende proporcionar información relevante para mejorar la atención de los pacientes en el centro quirúrgico y equipar a las enfermeras con herramientas para abordar las situaciones laborales cotidianas.

**Palabras claves:** Estrés laboral; satisfacción laboral; Enfermería; Departamento de Cirugía en Hospital, (DeCS/MeSH).

## ABSTRACT

The main purpose of this study is to assess the level of stress and job satisfaction among nursing professionals working in the surgical center of Hospital II EsSalud Cajamarca during the year 202. **Materials and methods:** The approach employed is quantitative, with a non-experimental, descriptive, and cross-sectional design. The sample will consist of 25 nursing professionals from the mentioned center. A survey will be used as the data collection technique, with a Likert scale instrument consisting of 56 questions, following prior authorization and informed consent from the participants. **Results:** They will be presented through tables and statistical graphs, using measures of central tendency for quantitative analysis. **Conclusions:** This study aims to provide relevant information to improve patient care in the surgical center and equip nurses with tools to address daily work situations.

Keywords: Occupational stress; Job satisfaction; Nursing; Surgery Department, hospital (DeCS/MeSH)

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (2020) afirmó que durante la pandemia de COVID-19, el nivel de satisfacción entre el personal de salud es el siguiente: nivel medio 45%, nivel alto 32% y nivel bajo 23%. Estos niveles están influenciados por condiciones laborales inadecuadas (65%) versus condiciones adecuadas (35%), junto con factores como salario, oportunidades de ascenso, seguridad laboral y ambiente de trabajo, todos los cuales contribuyen a hacer frente al impacto físico y mental del riesgo de contraer o enfermarse por el coronavirus. Además, las condiciones laborales están determinadas por varios factores, incluidas directivas, reglas, leyes y regulaciones destinadas al desarrollo institucional (1).

En España, se llevó a cabo un estudio descriptivo, observacional y transversal en 2019 titulado "Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria", con 422 cuestionarios. El objetivo era evaluar la prevalencia del burnout y sus componentes en profesionales sanitarios de atención primaria, y su correlación con el estrés percibido y la satisfacción laboral. Los resultados mostraron una prevalencia de burnout del 20.7%, con un 38.9% que exhibía un alto grado de despersonalización, un 28.2% de agotamiento emocional y un 8.0% de baja realización personal (2).

Un estudio realizado en 2022 entre enfermeras en un hospital de España con 7539 participantes arrojó 5654 respuestas escritas, alcanzando el 75% de la muestra total. La edad promedio fue de 37 años, con un 88% de participantes mujeres y una experiencia laboral promedio de 12 años como profesionales sanitarios. El estudio encontró que el 26% de las enfermeras expresaron el deseo de renunciar a sus deberes hospitalarios, mientras que más del 50% reportaron una satisfacción moderada con su trabajo. Además, el 22% de ellas mostró un alto nivel de burnout, lo que sugiere que estas profesionales experimentan un nivel moderado de satisfacción con su trabajo clínico (3).

En Murcia, un estudio en 2020 describió el nivel de estrés ocupacional entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos quirúrgicos. La investigación descriptiva involucró a 132 enfermeras de la unidad quirúrgica de un hospital universitario que completaron la Escala de Estrés Percibido y un formulario de identificación de factores de estrés. Los resultados mostraron que el 45.5% de las



enfermeras percibieron niveles altos de estrés, y el 78.8% indicó la necesidad de capacitación en manejo del estrés (4).

En España, un estudio de 2019 se centró en el síndrome de burnout entre enfermeras que trabajan en servicios de ginecología y obstetricia, con una muestra de 464 enfermeras. Las tasas de prevalencia fueron las siguientes: agotamiento emocional 29%, despersonalización 19% y bajo rendimiento personal 44%. El estudio concluyó que las enfermeras en unidades de obstetricia y ginecología presentan niveles altos de burnout, con signos evidentes de agotamiento en el 33% de la muestra en dos dimensiones (5).

En América Latina en 2020, los porcentajes de estrés laboral también aumentaron. En Argentina, el 65% en la capital y el 18% en el interior admitieron experimentar estrés laboral. Un estudio sobre factores de estrés entre el personal de enfermería en Colombia encontró que el 33.97% estaba expuesto a niveles altos de estrés, potencialmente causado por discusiones sobre la muerte del paciente (42.9%) o la experiencia de muertes de pacientes (50.1%). En Ecuador, los profesionales de enfermería enfrentaron factores estresantes como las malas condiciones de trabajo (6).

En Querétaro, México, un estudio en 2020 tuvo como objetivo evaluar la satisfacción laboral entre el personal de enfermería en el Hospital General de Ticomán. El estudio descriptivo transversal cuantitativo involucró a 133 enfermeras. Los hallazgos revelaron que el 51% estaban muy satisfechas, el 35% estaban de acuerdo con el reconocimiento en el trabajo y el 42% estaban en desacuerdo con los recursos insuficientes. En general, la satisfacción laboral fue baja debido a materiales y condiciones inadecuados e insuficientes (7).

En 2021, un estudio que involucró a 177 profesionales de enfermería tuvo como objetivo evaluar los niveles de satisfacción laboral en el Hospital General Docente de Calderón Quito. La investigación cuantitativa, descriptiva y transversal mostró una proporción más alta de respuestas de satisfacción (81.36%). Un porcentaje igual (5.65%) indicó indiferencia, especialmente con respecto al espacio físico y la ventilación, mientras que la insatisfacción fue notablemente mayor (19.21%) con respecto a la temperatura (8).

En México, se llevó a cabo un estudio para determinar el nivel de estrés laboral y los principales factores estresantes de los cuidadores durante la pandemia de COVID-19. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, descriptivos y transversales, involucrando a 126 enfermeras. Los resultados mostraron que el 81% de los participantes eran mujeres, la mayoría trabajaba en turnos nocturnos, el 58.7% trabajaba en turnos de 12 horas y el 44.4% cuidaba a más de 32 pacientes. Los niveles de estrés fueron predominantemente moderados, y la jornada laboral de 12 horas fue una fuente significativa de estrés para los participantes (9).

En un estudio de nivel de estrés laboral en Chile 2022, los resultados arrojados fueron: el 28,4 % presenta alto nivel de estrés laboral, y según el “Cuestionario de Síntomas Psicossomáticos de Estrés de Cooper (CSPS), un 51,1 %. Si bien el trabajo genera estrés, la acumulación de este afecta a la persona tanto física como psicológicamente. El estrés afecta a estos trabajadores, quienes deben atender usuarios con patologías que requieren de cuidados más eficientes; por ende, se vuelve esencial tener una óptima salud y buscar estrategias o instaurar medidas que disminuyan los niveles de estrés (10).

La satisfacción laboral es una variable que está estrechamente relacionada con la mejora tanto de la calidad de vida de las personas en su entorno laboral como con su productividad. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el 24,4% del personal de enfermería en Lima y Callao se encuentra insatisfecho en su trabajo. Además, las profesionales de enfermería expresan altos niveles de insatisfacción, con un 44,6% insatisfechas con respecto a sus salarios, un 35,3% por la falta de oportunidades de capacitación, un 43,9% por la estructura de la entidad e instalaciones, y un 42% por el material instrumental y los equipos para atender a los pacientes (11)

En 2019, un estudio evaluó el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Belén Lambayeque. De las 19 enfermeras encuestadas, el 31,58% reportó tener una satisfacción laboral media. Se identificaron factores motivadores, como el reconocimiento (63,16%), el desarrollo del trabajo (79%) y la responsabilidad (84,21%), así como factores higiénicos, como la supervisión (89,05%) y las relaciones humanas (52,63%). Solo

el 68,42% del personal de enfermería manifestó sentir satisfacción con su trabajo (12).

En Arequipa, en 2019, se llevó a cabo un estudio sobre la felicidad y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado. Se analizó a 172 profesionales, encontrando que el 70,9% estaban altamente satisfechos, mientras que el 37,8% manifestó insatisfacción. Se destacaron altos niveles de satisfacción en dimensiones como las relaciones interpersonales con colegas y superiores, con porcentajes del 48,8% y 47,7%, respectivamente (13).

En un estudio realizado en Cajamarca en 2022 sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca durante la pandemia de COVID-19, se encontró que el 39,2% experimentaba un alto nivel de estrés laboral, seguido por un 30,8% con nivel medio y un 30% con nivel bajo. En cuanto a los estilos de afrontamiento al estrés, el 35,8% empleaba un estilo racional, mientras que el 33,3% optaba por un enfoque activo. Este estudio evidenció un alto nivel de estrés entre el personal de enfermería durante la pandemia (14).

En 2020, otro estudio investigó los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia de COVID-19. De una muestra de 44 personas, el 68% experimentaba un nivel leve de estrés, mientras que el 30% experimentaba un nivel moderado. Respecto a las estrategias de afrontamiento, el 66% del personal adoptaba un enfoque activo, analizando problemas y buscando soluciones, mientras que el 38% utilizaba un enfoque pasivo para hacer frente al estrés (15).

De lo observado a nivel mundial, América latina y a nivel nacional concluimos que el estrés laboral es un problema que está comprometiendo al profesional de la salud en especial a las enfermeras que afecta su equilibrio físico y mental contrariamente a la satisfacción laboral donde se evidencia la mayoría de trabajadores presentan alto garrados de satisfacción con su trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como una serie de respuestas fisiológicas que el cuerpo activa en situaciones de demandas y presiones laborales que exceden los conocimientos y habilidades del individuo,

desafiando su capacidad de afrontamiento. Esto también sucede cuando los trabajadores perciben poco apoyo de sus superiores y colegas, y se esfuerzan por cumplir con todas las exigencias laborales para superarlas (16).

La satisfacción laboral se entiende como el grado de bienestar que experimenta una persona en su trabajo, incluyendo su estado emocional, sentimientos y respuestas afectivas positivas o placenteras derivadas de sus experiencias laborales (17).

Las dimensiones físicas del estrés en enfermería abarcan los factores y condiciones externas que rodean al profesional durante su ejercicio laboral, pudiendo influir negativamente en su desempeño y bienestar si no están adecuadamente organizados y diseñados. Es importante que el entorno físico de trabajo se encuentre en óptimas condiciones para que el profesional de enfermería pueda desarrollar su trabajo de manera efectiva y segura, y así brindar una atención de calidad a los pacientes (18).

En las dimensiones del nivel de estrés en el entorno psicológico, los profesionales de enfermería, se aborda cómo los factores emocionales, sociales e interpersonales influyen en su experiencia laboral. Entre estos factores psicológicos se incluye la falta de autonomía laboral, la carencia de apoyo social, las limitadas oportunidades de crecimiento profesional y la percepción de injusticia en el entorno laboral. Estos aspectos pueden generar sentimientos de estrés y frustración, con un impacto negativo en la salud mental y emocional del personal de enfermería (19).

En las dimensiones del nivel de estrés del entorno social, el contexto laboral de las enfermeras está influenciado por diversos factores que afectan su bienestar y desempeño. Estos factores sociales están vinculados con la dinámica organizacional, las relaciones con colegas, pacientes y familiares, así como las expectativas y demandas de la sociedad y las instituciones de salud. Estas circunstancias pueden desencadenar niveles elevados de estrés, repercutiendo en la salud física y mental de los profesionales de enfermería (20).

Dimensiones de la satisfacción laboral Ambiente de trabajo: Son definidos aquellos medios que facilitan las labores cotidianas con indicadores de eficiencias y desempeño, como el ambiente de trabajo, engloban los elementos que facilitan las tareas diarias, incluyendo indicadores de eficiencia y rendimiento, así como condiciones de confort como la ventilación, limpieza e iluminación. Es importante que los trabajadores se preocupen por garantizar un ambiente favorable en los servicios de salud para desempeñar adecuadamente sus labores (21).

Las dimensiones del trabajo actual abordan las adaptaciones que experimenta el individuo, como el cansancio que varía según la edad y el género. Las mujeres tienden a experimentar mayor agotamiento emocional, tanto en el trabajo como en el hogar, mientras que los hombres pueden expresar la carga laboral a través de su comportamiento, que se modifica con la edad para lograr un equilibrio entre estilos de vida y responsabilidades laborales (22).

Las dimensiones del Trabajo en General, se define por la actividad que realiza el empleado, donde la eficacia y excelencia son clave para un buen desempeño laboral. La relevancia de la tarea se relaciona directamente con la satisfacción y motivación del trabajador. La motivación juega un papel fundamental en la realización de las actividades laborales, ya que influye en el rendimiento y la satisfacción resultante (23).

La dimensión es la Interacción con el jefe Inmediato: se define como un gesto de reconocimiento y agradecimiento hacia el empleado por su dedicación al beneficio de la institución. Este reconocimiento, ya sea a través de bonificaciones económicas o elogios, busca valorar el trabajo del empleado y fomentar un buen desempeño y eficacia laboral, lo que contribuye a aumentar la satisfacción en el trabajo (24).

En las dimensiones de oportunidades de progreso comprenden situaciones que permiten al empleado avanzar en su carrera, como programas de capacitación y desarrollo profesional. Es crucial que la institución comunique que el progreso profesional no solo se define en términos de ascensos, ya que no siempre son posibles. Otras formas de desarrollo, como la rotación de puestos y liderar proyectos, también son indicadores de mejora profesional (25).

En la dimensión de remuneraciones e incentivos: representan una muestra de gratitud y reconocimiento hacia el personal por su desempeño. Estos pagos adicionales ayudan a mantener la satisfacción y el bienestar del profesional, generando un ambiente laboral más positivo y agradable (26).

Abraham Maslow, Abraham Maslow postula que las necesidades humanas se agrupan en niveles, desde las fisiológicas hasta las de autorrealización. Cuando se satisfacen las necesidades básicas, como la alimentación y el sueño. Así mismo plantea que la persona se vuelve impredecible y tienen el predominio de su comportamiento cuando satisfacen sus necesidades primarias o básicas, (alimentación, sueño, etc.) fisiológicas, y la secundaria (seguridad, autoestima, sociales y autorrealización). Al cubrir las necesidades primarias en los profesionales de enfermería existirá una mayor satisfacción el cual se verá reflejado en los cuidados de calidad que brindará. Maslow presenta su pirámide de necesidades del ser humano según la motivación y dificultad para obtenerlos (27).

Necesidades fisiológicas. Estas necesidades son fundamentales para la existencia del organismo y, si no se satisfacen, pueden dominar la atención de la persona. Por otro lado, las necesidades de seguridad involucran la búsqueda de protección contra amenazas y peligros, lo que contribuye a que las personas se sientan seguras en su entorno (28).

Necesidades de seguridad. Según Maslow, el hombre busca protección contra el peligro, la amenaza y la privación. Cuando una persona se siente amenazada o dependiente, la mayor necesidad es de garantías, protección o seguridad. Afortunadamente, vivimos en una sociedad organizada que funciona relativamente bien y que hace que sus miembros se sientan a salvo de la mayoría de las amenazas o peligros externos (29).

Necesidades sociales. se refieren al deseo humano de establecer relaciones afectivas y encontrar un lugar en la sociedad. La frustración de estas necesidades puede conducir a problemas de adaptación y comportamiento poco cooperativo (30).

Necesidades de estima y reconocimiento. implica la búsqueda de una imagen positiva de uno mismo y el respeto por parte de los demás. Satisfacer esta

necesidad puede fortalecer la autoestima y la confianza, mientras que su frustración puede generar sentimientos de inferioridad e impotencia (31).

Necesidades de autorrealización. se refiere al anhelo de cada individuo por desarrollarse y alcanzar su máximo potencial. Estas aspiraciones varían entre personas, pero todas comparten el deseo de crecimiento personal y creatividad continua. La satisfacción de estas necesidades está ligada al cumplimiento de niveles inferiores, aunque no implica que los niveles más básicos deban satisfacerse por completo antes de abordar los menos predominantes. Más bien, sugiere que las necesidades predominantes tienden a satisfacerse en mayor medida que las menos predominantes (32).

Cakmak C (33) En el 2022, llevó a cabo una investigación en Turquía en 2022, explorando la relación entre el autoliderazgo, la felicidad y el estrés laboral entre profesionales de la salud. Los resultados de la encuesta a 357 profesionales indicaron una puntuación promedio de satisfacción laboral de 2.70. Se observó una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el estrés. El autor concluyó que fomentar el autoliderazgo en entornos sanitarios puede mejorar la satisfacción laboral. Con un valor de correlación de -0.470 ( $p < 0.05$ ), la satisfacción laboral y el estrés estaban significativamente correlacionados. El 55.2% de los profesionales tenían menos de 35 años y el 67.8% eran mujeres.

Hajibabae y colaboradores (34) En el 2023, en Irak llevaron a cabo una investigación, "El vínculo entre el burnout y SL entre enfermeros de un nosocomio". El estudio fue descriptiva transversal. En la que participaron 455 profesionales. El objetivo del estudio era determinar cómo se relacionaban estas características con la práctica de la enfermería. Según los resultados del estudio, el 7.8% de las enfermeras encuestadas declararon tener un bajo nivel de 8 satisfacción laboral, el 45.2% un grado promedio, el 42.7% elevado y el 4.4% muy alto. El estudio de correlación mostró un vínculo inverso para SL y los aspectos del síndrome de burnout [ $r: -0.377$ ;  $p < 0.001$ ]. Concluyendo que son necesarios más estudios para explorar las variables que influyen en el descontento laboral.

Betancourt M y colaboradores (35) en Ecuador en el año 2020 estudiaron: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. Descubrieron que el 21% de los profesionales experimentaban un alto

estrés laboral, atribuido principalmente a la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y la falta de preparación para enfrentar desafíos emocionales, la falta de apoyo por parte de los superiores, la falta de información para llevar a cabo el tratamiento del paciente y los conflictos entre compañeros de trabajo. Además, señalaron que el estrés laboral fue más frecuente en los profesionales de género femenino.

Barboza I (36) en Chiclayo, en el año 2019 realizó su estudio: Estrés laboral y factores asociados en profesionales de enfermería de un hospital de Chiclayo. Encontró que el estrés laboral afectaba al 77.8% de los profesionales, principalmente debido a las exigencias laborales, las medidas de bioseguridad y los problemas emocionales, además la despersonalización también prevaleció en nivel medio con 44.4%, lo cual refirió que algunos profesionales se sintieron estresados debido a las altas exigencias laborales, por el uso de algunas medidas de bioseguridad y diversos problemas emocionales. Asimismo, el autor destacó que el estrés genera efectos negativos en la salud de la persona y también puede reflejarse en la falta de energía o en el deficiente desempeño de sus actividades asignadas.

Cubas R (37) en el año 2019 en su investigación: Estrés y desempeño laboral del personal de salud de un C.S. La Victoria Sector II. En sus hallazgos demostró que los profesionales alcanzaron un nivel severo de estrés laboral valorado estadísticamente en un 45,3%, seguido de un nivel medio con un 24,5%, también el factor agotamiento emocional y realización personal prevalecieron en un nivel alto con un 52,8% y 67,9%. Además, se destacaron altos niveles de agotamiento emocional y realización personal, atribuidos a diversas causas como largas jornadas laborales y conflictos interpersonales.

Carrasco O y colaboradores (38), en Chimbote - Perú, en el año 2020 realizaron su investigación denominada: Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID - 19. Se observó que la satisfacción laboral predominó en un nivel medio del 53.4%, seguido de un nivel bajo del 28.3%. Se identificaron problemas como la falta de equipos y materiales, así como oportunidades de crecimiento y condiciones laborales, la remuneración y las acciones motivacionales.



La importancia de la presente investigación, servirá para conocer los problemas del personal de enfermería que causan estrés y alteran el desempeño laboral, y prevenir los riesgos ocupacionales en el personal de salud, lo cual se ve repercutido en la atención de los pacientes y por ende la calidad de atención y los resultados terapéuticos pueden verse alterados sobre todo en unidades críticas como lo es el servicio sala de operaciones.

La importancia de estas investigaciones radica en comprender los problemas del personal de enfermería relacionados con el estrés y su impacto en el desempeño laboral, y prevenir los riesgos ocupacionales en el personal de salud, especialmente en unidades críticas como las salas de operaciones. Sin embargo, en muchos países, incluido el nuestro, los estudios sobre esta problemática son escasos, lo que resalta la importancia del aporte de esta investigación para proporcionar herramientas que ayuden a los profesionales de enfermería a enfrentar el estrés diario.

Las implicancias metodológicas permitirán enriquecer esta línea de investigación y desarrollar estrategias para reducir los riesgos del estrés laboral en el personal de enfermería, especialmente en servicios críticos como el centro quirúrgico del hospital II ESSALUD Cajamarca. Por otro lado, las implicancias teóricas ofrecerán información actualizada sobre el nivel de estrés y desempeño laboral basada en diversas teorías e investigaciones.

La implicancia teórica permitirá presentar brindar información actualizada respecto al nivel de estrés y desempeño laboral, ello evidenciado a través del análisis en diversas teorías e investigaciones.

Las implicancias prácticas se basan en la socialización de los resultados entre los profesionales de enfermería para orientar acciones que reduzcan el nivel de estrés y mejoren el desempeño laboral. Por último, las implicancias sociales destacan la importancia de mejorar el manejo del estrés entre los profesionales de enfermería, lo que contribuirá a una mejor calidad de atención al paciente.

El presente estudio tiene por objetivo general: Determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital II EsSalud Cajamarca, 2024

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, ya que las variables se medirán numéricamente. Se trata de un diseño no experimental, dado que no implica manipulación en la investigación interdisciplinaria. Se empleará un método correlacional para establecer relaciones entre las variables. Además, el estudio es transversal e interdisciplinario, lo que permite especificar características y rasgos relevantes de cualquier fenómeno, con un análisis en un punto específico del tiempo (39).

### 2.2 POBLACIÓN

La población objetivo de este estudio comprende un total de 25 licenciadas en enfermería que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital II EsSalud Cajamarca. Esta información fue suministrada por la jefatura de recursos humanos del hospital. La misma cantidad de licenciadas será considerada como muestra para este trabajo.

**Criterios de inclusión:** Se incluirán todas las enfermeras que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital II EsSalud Cajamarca en 2022, así como el personal de enfermería que desee participar de forma voluntaria. Se les informará verbalmente sobre el propósito y el alcance del estudio, y cada licenciado deberá firmar un formulario de consentimiento.

**Criterios de exclusión:** Se excluye al personal de enfermería que esté de licencia o de vacaciones, así como a aquellos que no deseen participar en la encuesta. También se excluye al personal que esté realizando reemplazos en el servicio.

### 2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Las variables consideradas en el estudio son:

**LA VARIABLE NIVEL DE ESTRÉS.**

**DEFINICIÓN CONCEPTUAL ESTRÉS.**

El estrés se define como el conjunto de respuestas fisiológicas que el cuerpo humano desencadena como reacción a demandas y presiones laborales que exceden los conocimientos y habilidades del individuo, desafiando su capacidad de afrontamiento. Esta situación se intensifica cuando los trabajadores perciben escaso apoyo por parte de sus supervisores y colegas, y se esfuerzan por cumplir con todas las exigencias laborales para superarlas (16).

#### **DEFINICIÓN OPERACIONAL.**

La definición operacional del estrés se refiere a las respuestas fisiológicas y comportamentales que experimenta la enfermera en su interacción diaria con los pacientes. Estas respuestas se manifiestan en dimensiones como el agotamiento emocional, la realización personal y la despersonalización, las cuales serán evaluadas mediante un cuestionario.

#### **VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.**

##### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:**

La satisfacción laboral se entiende como el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, incluyendo su estado emocional, sentimientos y respuestas afectivas positivas derivadas de su percepción subjetiva de las experiencias laborales (17).

##### **DEFINICIÓN OPERACIONAL.**

La satisfacción laboral se define como el conjunto de sentimientos expresados por una persona sobre su trabajo y las circunstancias en las que lo realiza.

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

Para este estudio, se empleó la encuesta como método y el cuestionario individual como técnica de recolección de datos. Se utilizaron los siguientes instrumentos (40).

##### **A. CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)**

El instrumento de medición que se utilizó fue el cuestionario de “The Nursing Stress Scale” (NSS) escala elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. Esta

escala ha sido validada en la versión castellana por Más y Escrivá (1998) (Anexo 01). evalúa la frecuencia con que el personal de enfermería hospitalario percibe ciertas situaciones como estresantes en su vida cotidiana.

El cuestionario consta de afirmaciones que el personal de enfermería debe puntuar según la frecuencia de ocurrencia de estas situaciones, utilizando una escala Likert que va desde 1 (mínimo estrés) hasta 4 (máximo estrés). Contiene 34 preguntas o ítems agrupados en 3 dimensiones que determinan el estrés laboral del profesional de enfermería:

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Ambiente físico</b>	Carga de trabajo
<b>Ambiente psicológico</b>	Muerte y sufrimiento de los pacientes
	Preparación inadecuada para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y sus familias
	Falta de apoyo personal
	Incertidumbre relativa al tratamiento
<b>Ambiente social</b>	Conflicto con los médicos
	Conflictos con otros enfermeros y supervisores

Cada ítem o indicador tuvo cuatro opciones donde se respondió de la siguiente manera, según la escala de tipo Likert:

Puntaje	Alternativas
4	Muy frecuentemente
3	Frecuentemente
2	A veces
1	Nunca

Los baremos de calificación de este inventario permiten clasificar los niveles de estrés en tres categorías: estrés alto, estrés medio y estrés bajo.

- Alto: 100-136
- Medio: 61 – 90
- Bajo: 34-60

**B. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL POR EL MINSA (2002)  
(ANEXO 02):**

El cuestionario de satisfacción laboral desarrollado por el MINSA (2002) se creó en concordancia con las directrices de política sectorial en diciembre de 2001. En este contexto, se establecieron estándares e indicadores técnicos para obtener datos confiables que permitan evaluar la calidad del ambiente laboral.

La "Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud" tiene como objetivo recopilar información sobre las percepciones de los trabajadores acerca de su entorno laboral, lo que generalmente se traduce en satisfacción o insatisfacción en relación con las expectativas y la percepción de la organización.

Este instrumento consta de 22 preguntas diseñadas para captar los elementos clave que determinan el nivel de satisfacción laboral. La cantidad de preguntas es adecuada y permite una respuesta rápida de los trabajadores. Las respuestas se evalúan mediante una escala tipo Likert, que va desde 1 (mínima satisfacción) hasta 5 (satisfacción máxima). Estas preguntas están agrupadas en 5 dimensiones que determinan la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería.

**DIMENSIONES**

Trabajo actual

Trabajo en general

Interacción con el jefe inmediato

Oportunidades de progreso

Remuneraciones e incentivos

Se calificó de la siguiente manera:

CODIGO	Estoy.
--------	--------

5	Totalmente de acuerdo con la opinión
4	Mayormente de acuerdo con la opinión
3	Indiferente a la opinión
2	Pocas veces de acuerdo con la opinión
1	Totalmente en desacuerdo con la opinión

Se categorizó en:

- Alta satisfacción: 82 - 110 puntos
- Moderada Satisfacción: 52-81
- Baja Satisfacción: 22 - 51 puntos.

#### **A. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

El instrumento que mide la frecuencia de los factores estresores, Escala de Nurses Stress (NSS), en enfermeras de áreas críticas presenta un coeficiente de Spearman-Brown de 0.749, por lo tanto, el instrumento presenta una excelente validez. Y el instrumento que mide el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras, Cuestionario de Satisfacción de Font Roja, tiene un coeficiente de Spearman-Brown de 0.827, por lo tanto, el instrumento presenta una excelente validez. (41)

#### **B. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

El instrumento que mide la frecuencia de los factores estresores, Escala de Nurses Stress (NSS), en enfermeras de áreas críticas presenta un Alfa de Cronbach de 0.628, por lo tanto, el instrumento es muy confiable. Y el instrumento que mide el Nivel de satisfacción laboral, Cuestionario de Satisfacción de Font Roja, tiene un Alfa de Cronbach de 0.718, por lo tanto, el instrumento presenta una excelente confiabilidad. (42)

### **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.**

### **2.5.1 Autorización y coordinación previas para recolección de datos**

Para realizar la investigación de campo, se requerirá una carta de presentación de la Universidad María Auxiliadora. Se presentará el protocolo a la dirección general del Hospital II EsSalud Cajamarca, con atención a la oficina de docencia e investigación.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se llevará a cabo entre junio y agosto del presente año. Se explicarán los objetivos del estudio a cada profesional de enfermería del área centro quirúrgico para su participación voluntaria. Se les entregará el consentimiento informado y el proceso tomará entre 15 y 20 minutos. Se verificará que los datos estén completos.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Los datos, una vez codificados, se ingresarán en una hoja de cálculo de Excel y luego se procesarán con el software estadístico SPSS IBM versión 25. Se aplicarán pruebas estadísticas descriptivas para la variable principal, como niveles de riesgo alto, medio y bajo. Los resultados se presentarán en tablas y gráficos.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Se enfatizará la confiabilidad de las participantes en este estudio y se seguirán los principios bioéticos: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Se obtendrá el consentimiento informado después de brindar toda la información requerida a las enfermeras participantes:

**Principio de autonomía:** Se permitirá a los profesionales de la salud tomar decisiones sobre su participación después de recibir la información y firmar el consentimiento (43).

**Principio de no maleficencia:** Este principio habla de no dañar, no hacer el mal. Requiere reducir lo que es malo para el paciente. Se evitará cualquier daño intencionado o negligente hacia los participantes del estudio (44).

**Principio de beneficencia:** Se buscará el beneficio máximo de los participantes, promoviendo su salud y bienestar a través de la investigación, se dará a conocer los beneficios del estudio a el personal de enfermería participante, los cuales traerán aspectos positivos para su salud (45).

**Principio de justicia.** Se tratará a todos los participantes de manera equitativa, distribuyendo los beneficios de manera justa y sin favoritismos durante la ejecución del estudio, en la ejecución del estudio se brindará al personal de enfermería participante un trato igualitario sin actos de favoritismo (46).



### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ACTIVIDADES	2023																			
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema				X																
Búsqueda de bibliografía				X	X	X	X	X	X											
Desarrollo de la Situación problemática-marco teórico-antecedentes					X	X	X	X	X											
Desarrollo de la importancia- justificación					X	X	X	X	X											
Desarrollo del Objetivo de estudio					X	X	X	X	X											
Desarrollo de Enfoque-diseño						X	X	X	X											
Determinación de la Población						X	X	X	X											
Elección de la Técnica e instrumento						X	X	X	X	X	X									
Desarrollo de Aspectos bioéticos.						X	X	X	X	X	X									
Desarrollo del análisis de datos							X	X	X	X	X									
Desarrollo de aspectos administrativos							X	X	X	X	X									
Desarrollo de anexos.									X	X	X	X	X							
Revisión del Trabajo														X	X	X	X	X	X	X

### 3.2. RECURSOS FINANCIEROS.

MATERIALES	2023				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1440				1440
USB	35				35
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	5				5
Hojas bond		19			19
<b>Materiale Bibliográfico</b>					
Libros	76	83	14		173
Fotocopias	37	27	48	16	128
Impresiones	52	14		38	104
Espiralado	9	26		57	92
<b>Otros</b>					
Movilidad	51	25	29	50	155
Alimentos	57	13			70
Llamadas	43	32	11		86
<b>Recursos Humanos</b>					
Asesor	320				320
<b>Imprevistos*</b>		150		200	250
<b>TOTAL</b>	2 125	389	102	361	2 877

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud (2020). Percepción de la satisfacción laboral del personal de salud en época de la pandemia de COVID-19. Washington: OPS; 2021.
2. Párraga I. y otros. Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. Revista Clínica de Medicina de Familia. [Internet] 2019. [Consultado 01/10/2023]. Volumen 11 no.2. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1699695X2018000200051&script=sci\\_arttext&tling=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1699695X2018000200051&script=sci_arttext&tling=pt).
3. Fuentelsaz C et al. Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto RN4CAST-España. [Internet] 2012 [consultado 2023 Jul 01]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S11308621120010>
4. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritas S. Percepción y fuentes de estrés ocupacional en enfermeras de cuidados intensivos quirúrgicos. Proceedings of Singapore Healthcare. 2020; 10(2): p. 1-6.
5. De la Fuente S, Suleiman N, Pradas L, Gomez L, Cañadas G, Albendín L. Prevalence, Related Factors, and Levels of Burnout Syndrome Among Nurses Working in Gynecology and Obstetrics Services: A Systematic Review and Meta-Analysis. España, 2019.
6. Mendoza s. el estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. más vida [internet] 2020 [consultado 23/10/2022], volumen 2 N° 2: pag 53 disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

7. Salazar E, Hernández, G, García, M y Gallegos, R. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán European Scientific Journal (ESJ), (Vol.) 16 No 21, 2020.
8. Espinoza L, Paredes J, Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón, [título de licenciada en enfermería], Pontificia Universidad Católica del Ecuador 2020.
9. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública. 2020 diciembre; 1(1).
10. Ramos S, Arriagada S, Yarixa I, González G, Torres A. Estrés laboral en el equipo de enfermería de las unidades de psiquiatría de un hospital de alta complejidad de Chile, Revista Científica Salud Uninorte, 2022, Vol. 39 Núm. 1.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/14358/214421446635>.
11. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud - Lima 2017. Revista de investigación científica ágora. [revista en Internet] 2017 [acceso el 01 de octubre de 2023]; 08(02):47-52. Disponible en: <https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183/144>.
12. Morales Castillo G, Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque”, grado de Especialista en Centro Quirúrgico, Lambayeque, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2019.
13. LAURA, T y LÓPEZ, H (2019). Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de Enfermería del Hospital Honorio Delgado,

Arequipa - 2018. Arequipa, Perú (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).

14. Tapia Ruiz r. estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. hospital regional de Cajamarca, en tiempos covid-19. tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Trujillo. universidad cesar vallejo.2022.
15. Chilón Díaz S. "niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del hospital regional docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020. para optar el título profesional de médico cirujano. Cajamarca Universidad nacional de Cajamarca.2021.
16. Organización Mundial de la Salud. (2020, 19 de octubre). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. Word Health Organization. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupationalhealth-stress-at-the-workplace>.
17. Margarita M, Rodrigo G, Rivas A, Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *versión Online* ISSN. vol.20 no.63 Santiago dic. 2018.
18. Manta B, Huaranga A, Carrasco I. Actitud del profesional de enfermería frente a la muerte del paciente en el servicio de emergencias del Hospital José Casimiro Ulloa. Lima. 2020. callao [Internet]. 2020 [cited 2023 Jan 29]; Available from: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5368/Manta %2C Huaranga FCS 2DA ESPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5368/Manta%20Huaranga%20FCS%202DA%20ESPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
19. Asociación Murciana de Neurociencia. El estrés laboral: definición, causas y 70 consecuencias para la salud [Internet]. 2018 [cited 2023 Jan 29]. Available

from: <https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicioncausas-y-consecuencias-para-la-salud/>.

20. Santivañez KSP. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. Repos Inst - UCV [Internet]. 2019;7. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta\\_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
21. Hernández, M., Nava, G., Pérez, M., Hernández, G., Matus, R. y Balseiro, C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Rev. Enfer Univ [internet] 2022; 9(1): 9-15. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>.
22. Aznar, P. Riesgos ergonómicos de carga física en el personal sanitario. Rev. Medic [Internet] 2021; 4(4): 4-64. Disponible en <https://revistamedica.com/riesgosergonomicoscargafisica/#:~:text=La%20carga%20f%C3%ADsica%20laboral%20est%C3%A1,la%20incidencia%20de%20est%20problemas>.
23. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. J Clin Nurs. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2021: 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34151505/>.
24. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. Heliyon. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 7(4): e06857. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8085703/>
25. Ministerio de salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Documento técnico. Lima: Dirección general de salud de las personas; 2018.

26. Ray T, Pana R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2023]; 18(6): 3254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33801122>.
27. Mawere M, Mubaya T, van Reisen M, van Stam G. Maslow's theory of human motivation and its deep roots in individualism: interrogating maslow's applicability in África. *Scientific and Industrial Research and Development Centre*. 2016; 1(1): p. 1-20.
28. Desmet P, Fokkinga S. Beyond Maslow's pyramid: introducción a typology of thirteen fundamental needs for human-centered design. *Multimodal Technologies and Interactiob*. 2020; 4(38): p. 1-22.
29. Aruma E, Hanachor M. Jerarquía de necesidades y evaluación de necesidades en el desarrollo comunitario de Abraham Maslow. *Revista Internacional de Desarrollo y Sostenibilidad Económica*. 2018; 5(7): pág. 15-27.
30. Uysal T, Aydemir S, Jerarquía de necesidades de Genç E. Maslow en el siglo XXI: el examen de las diferencias vocacionales. En Arapgirlioğlu H, Elliot R, Turgeon E, Atik A. *Investigaciones sobre ciencia y arte en el siglo XXI*. Ankara: Gece Kitaplığı; 2018. pág. 211-227.
31. Nyameh J. Aplicación de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow; Impactos e implicaciones en la cultura organizacional, los recursos humanos y el desempeño de los empleados. *Revista internacional de invención empresarial y de gestión*. 2013; 2(3): pág. 39-45. (28).
32. Perater Z, Caintic D, Canencia L, Evanoso M, Nacabuat S, Erno J, et al. La cocina y la jerarquía de necesidades de Maslow: un estudio cualitativo de las

perspectivas de los estudiantes de economía doméstica. *Economía doméstica*. 2019; 1(1): pág. 1-42

33. Cakmak C, Ugurluoglu O. La relación entre el autoliderazgo, la satisfacción laboral y el estrés laboral entre los profesionales de la salud. *Arco Med Res*. 2022; 9:123-9.

34. Hajibabae F, Mahmood A, Nayeri N, Salisu W, Ashrafizadeh H. Sobre la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento entre las enfermeras que trabajan en hospitales de Erbil, una ciudad en la región del Kurdistán de Irak. *Jundishapur J Chronic Dis Care* [Internet]. 2023;12(1). Disponible en: [https://brieflands.com/articles/jjcdc\\_131501.html#abstract](https://brieflands.com/articles/jjcdc_131501.html#abstract).

35. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. *Revista Científica Multidisciplinaria*. 2020; 4(3)

36. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [Online].; 2019 [cited 2021 octubre 2]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>.

37. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud La Victoria Sector II – Chiclayo, 2019. [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. [Online].; 2018 [cited 2023 octubre 2]. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/>.

38. Carrasco O, Castillo E, Salas R, et al. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Preprints. 2020.



39. Matta alca t, “nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola, nazca,2022. trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres, Universidad María Auxiliadora Perú 2023.
40. Novoa Chuquiruna y. *factores estresores y satisfacción laboral en las enfermeras de áreas críticas. Cajamarca*. tesis para optar el grado de maestra en salud pública mención gerencia y políticas públicas. Trujillo. Universidad nacional de Trujillo, unidad de postgrado Trujillo – Perú 2023.
41. Novoa Chuquiruna y. *factores estresores y satisfacción laboral en las enfermeras de áreas críticas. Cajamarca*. tesis para optar el grado de maestra en salud pública mención gerencia y políticas públicas. Trujillo. Universidad nacional de Trujillo, unidad de postgrado Trujillo – Perú 2023.
42. Novoa Chuquiruna y. *factores estresores y satisfacción laboral en las enfermeras de áreas críticas. Cajamarca*. tesis para optar el grado de maestra en salud pública mención gerencia y políticas públicas. Trujillo. Universidad nacional de Trujillo, unidad de postgrado Trujillo – Perú 2023
43. Arnau J, Canals I. Ética en les relacions dels metges amb la industria farmacéutica. colegio oficial de metges de barcelona [Internet]. Org.co. 2000 [citado el 5 de junio de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcca/v26n2/0120-5633-rcca-26-02-00060.pdf>.
44. 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).
45. Levitt D. Ethical decision-making in a caring environment: The four principles and LEADS. Healthcare Management Forum [revista en Internet] 2014 [acceso 4 de octubre de 2023]; 27(2): 105-107. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.hcmf.2014.03.013?journalCode=hmfa>

46. Cantu P. Bioetica e investigacion en salud. 4a ed. México DF: Editorial Trillas; 2020. 190 p.

# ANEXOS

**ANEXO A: Matriz de consistencia**

**TITULO: ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL II ESSALUD CAJAMARCA, 2023.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016.</p>	<p>Objetivo general: Relacionar el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016. Objetivos específicos: - Determinar el nivel de estrés del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016. - Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016.</p>	<p>Hipótesis de trabajo: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2015 Hipótesis Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2015.</p>	<p><b>Variable independiente</b> <b>ESTRÉS LABORAL</b></p> <p><b>Variable dependiente</b> <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p>	<p><b>TIPO:</b> De enfoque cuantitativo <b>DISEÑO:</b> Correlacional de corte transversal</p> <div data-bbox="1518 582 1713 699" style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; OX     M --&gt; Oy     OX --- r --- Oy             </pre> </div> <p><b>M:</b> la muestra de estudio (Enfermeras) <b>OX:</b> Observación del nivel de estrés <b>OZ:</b> Observación de la Satisfacción laboral <b>r:</b> Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN- MUESTRA:</b> Profesional de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, <b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> - Cuestionario de “<b>Nursing Stress Scale</b>” - Cuestionario de satisfacción laboral elaborado por el MINSA (2002)</p>

## ANEXO B: Instrumento de recolección de datos.

Instrumento: 01

### “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

(Pamela Gray-Toft y James G. Anderson.)

INSTRUCCIONES: A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o situaciones que general estrés; sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla; marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

Código	Estoy:
<b>4</b>	Muy frecuentemente
<b>3</b>	Frecuentemente
<b>2</b>	A veces
<b>1</b>	Nunca

	Nunca	Alguna Vez	Frecuente mente	Muy Frecuente mente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2.-Recibir críticas de un médico				
3.-Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5.-Problemas con un supervisor				
6.-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7.-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
8.-La muerte de un paciente				
9.-Problemas con uno o varios médicos				
10.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				

11.-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12.-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13.-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
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.)				
17.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19.-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21.-Ver a un paciente sufrir				
22.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24.-Recibir críticas de un supervisor				
25.-Personal y turno imprevisible				
26.-El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27.-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				

29.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31.-El médico no está presente en una urgencia médica				
32.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SU CENTRO DE LABORES

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla; marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan

CODIGO	Estoy:
5	Totalmente de acuerdo con la opinión
4	Mayormente De Acuerdo Con La Opinión
3	Indiferente A La Opinión
2	Pocas Veces De Acuerdo Con La Opinión
1	Totalmente En Desacuerdo Con La Opinión

**(Luego de haber entendido las instrucciones, por favor, conteste TODAS las preguntas)**

	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	5	4	3	2	1
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de Trabajo					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto					
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral					
8	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un					



	trabajo bien hecho.						
9	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras						
10	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones						
11	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento						
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.						
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.						
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.						
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.						
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan						
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias						
22	El nombre y prestigio del <b>MINSA</b> es gratificante para mí						

## **ANEXO C: Consentimiento Informado**

### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION 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:** NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACION LABORAL DE LA ENFERMERA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL II ESSALUD CAJAMARCA.

**Nombre del investigador;** Licenciado Milton Altamirano Bautista.

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital II EsSalud Cajamarca, 2023.

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

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

**Costo por participar:** Usted no hará gesto 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....., coordinadora de equipo.

**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....., ubicada en la 4, correo electrónico.....

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

## DECLARACION 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	Firma ó huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	

Cajamarca: 01 de octubre de 2023

"Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

-----  
Firma del Participante