



UMA
Universidad
María Auxiliadora

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

**ESTRÉS Y CARGA LABORAL EN ENFERMEROS DEL CENTRO
QUIRURGICO EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE
CAJAMARCA, 2025**

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

AUTOR:

LIC. SOLIS TORRES, KAROLAY YESSENIA

<https://orcid.org/0009-0006-4786-0763>

ASESOR:

Mg. QUILLE TICONA, JOSE MERLIN

<https://orcid.org/0000-0002-1321-8549>

LIMA – PERÚ

2025

**AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD**

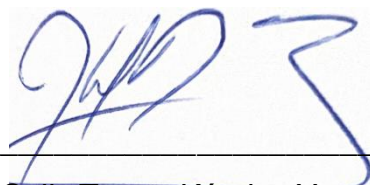
Yo, **Solis Torres Károlay Yessenia**, con DNI 46453777, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico, de título “**estrés y carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el hospital regional docente de Cajamarca, 2025**” **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 **16%** 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 19 días del mes de Septiembre del año 2025



Mg. Quille Ticona, José Merlín
DNI: 01888090



Lic. Solis Torres Károlay Yessenia
DNI: 46453777

Karolay Yessenia Solis Torres

ESTRÉS Y CARGA LABORAL EN ENFERMEROS DEL CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJ...

 Quick Submit

 Quick Submit

 ENFERMERIA

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3344264613

Fecha de entrega

18 sep 2025, 11:14 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 sep 2025, 11:19 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

SOLIS_TORRES_KAROLAY_YESSENIA..pdf

Tamaño del archivo

920.7 KB

45 páginas

10.024 palabras

56.290 caracteres




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Al regalo más hermoso que Dios me brindo, mi madre Dalila Torres Ramírez. La persona más importante de mi vida y la que me do fuerza y motivos para luchar y salir adelante.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi querida madre, cuyo apoyo inquebrantable y amor incondicional han sido mi mayor fuente de inspiración. Agradezco mi dedicada docente, cuya paciencia infinita y orientación experta han sido fundamentales en el éxito de esta tesis. Sin su invaluable contribución, este logro no habría sido posible. Gracias por creer en mí y guiarme en este viaje académico.

Índice general

Caratula.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general.....	viii
Resumen.....	viii
Abstract.	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y METODOS	13
2.1 Enfoque y diseño de investigación	13
2.2 Población, muestra y muestreo	13
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
2.4 Variables de investigación	15
2.5 Plan de recolección de datos.....	16
2.6 Métodos de análisis estadístico.....	17
2.7 Aspectos éticos	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	19
3.1 Cronograma de actividades.....	19
3.2 Recursos financieros	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXOS	27
Anexo A: Matriz de consistencia	28
Anexo B: Instrumentos de recolección de datos	32
Anexo C: Consentimiento informado y/o Asentimiento informado.....	38

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y carga laboral en enfermeros del Centro Quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025. **Materiales y Métodos:** La metodología empleada fue de finalidad aplicada y a su vez descriptiva correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 35 licenciados en enfermería. El método de recolección de datos fueron las encuestas, aquellas que mediante un cuestionario en función de escalas serán puestos a desarrollar durante la investigación, la escala de valoración fue de Likert de a niveles. **Resultados:** Se espera identificar el nivel de carga laboral y el grado de estrés en los profesionales del centro quirúrgico, estableciendo la relación entre ambas variables. **Conclusiones:** El estudio brinda un alcance acerca de del estrés y la carga laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico.

Palabras claves: Estrés Laboral; Enfermería de Quirófano; Hospitales Públicos; Enfermeras y Enfermeros. (DeCS/MeSH)

Abstract.

Objective: Determine the relationship between stress and workload in nurses at the Surgical Center at the Regional Teaching Hospital Cajamarca, 2025. **Materials and Methods:** The methodology used was applied and correlational descriptive. The study population consisted of 35 nursing graduates. The data collection method was surveys, which were developed using a questionnaire based on scales. The assessment scale was a Likert scale of 2 levels. **Results:** It is expected to identify the level of workload and the degree of stress in the professionals of the surgical center, establishing the relationship between both variables. **Conclusions:** The study provides insight into the stress and workload of nursing staff in the surgical center.

Keywords: Workplace Stress; Operating Room Nursing; Public Hospitals; Nurses.
(DeCS/MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, conforme a la información proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020 el incremento de la carga laboral puede tener repercusiones negativas en calidad de atención que se brinda a los usuarios, dando lugar a problemas de salud como 489,000 casos de accidentes cerebrovasculares y aproximadamente 459,000 fallecimientos relacionados con enfermedades cardíacas isquémicas en el año 2018 (1). En España, según el Informe sobre Salud Mental y Trabajo de la Unión General de Trabajadores (UGT) en el año 2024, un porcentaje mayor del 25 % de empleados europeos sufrieron un excesivo nivel de estrés laboral. Asimismo, de los empleados, el 51% señalaron que el estrés se presenta como una situación común dentro de su entorno laboral, mientras que cerca del 80 % de los mandos manifiestan preocupación al respecto. A ello se suma que un porcentaje superior a la cuarta parte de diez empleados (44 %) reportan un incremento de su estrés laboral siendo un efecto de la pandemia (2). Según la OMS y la OIT en el año 2022, el estrés, ansiedad y depresión ocasionan anualmente una pérdida de 12 000 millones de días laborales, representando un aproximado costo de un billón de dólares para el sector económico. Estas afecciones no solo generan un impacto económico considerable, sino que también afectan de manera significativa tanto el bienestar, productividad y calidad de los empleados (3). Un estudio realizado por la OIT en el año 2020 indicó que mayor al 50 % de los colaboradores en naciones industrializadas, que según el tipo de trabajo realizado a nivel mental siendo muy demandante, donde obtuvieron aproximadamente lesiones unos 120 millones productos de accidentes en la compañía y de entre 68 a 157 millones de casos de estrés que se causa por una carga fuerte laboral (4). En el año 2021, OIT recopiló datos sobre el estrés laboral a nivel mundial. Su informe indicó que en Europa alrededor de 40 millones de personas padecen estrés vinculado al trabajo. Asimismo, en Estados Unidos, una de cada diez personas experimenta estrés debido a las preocupaciones y condiciones laborales, de las cuales el 46 % reporta problemas de salud asociados (5).

En América Latina, la OIT en el año 2023 identificó que las cargas laborales excesivas constituyen un desafío para el personal sanitario y de bienestar humano,

afectando su bienestar físico, emocional y sus relaciones familiares. El informe señala que alrededor de 6,700 profesionales han manifestado síntomas de estrés y otras patologías asociadas (6). Un estudio multicéntrico empleado en el año 2024 sobre satisfacción, estrés y condiciones laborales en el personal de enfermería de países latinoamericanos, en el que participaron 1.215 profesionales de Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá, obtuvo una puntuación global de satisfacción de 81.5. No obstante, se evidenció una satisfacción menor de dimensiones relacionadas con presión, tensión, monotonía, características extrínsecas. Asimismo, reportaron un aumento en los niveles de estrés laboral (84,3 %), carga laboral (81,3 %), incertidumbre laboral (51,2 %) y reducción salarial (20,4 %) (7). En México, en el año 2023, el 75 % de la población padece fatigas que se relacionan con el estrés laboral, superando la cifra en lugares como China y Estados Unidos. Esta condición se ha convertido en una enfermedad incapacitante que afecta tanto a los trabajadores como al desempeño de las empresas (8). Un estudio realizado en Cuba en el año 2022 sobre estrés laboral evidenció que el 10,7 % de los profesionales de enfermería presentó un alto nivel de despersonalización, mientras que el 14,3 % manifestó cansancio emocional. En contraste, únicamente el 21,4 % reportó una baja realización personal. Sin embargo, al analizar de manera integral las dimensiones del síndrome de desgaste profesional, no se identificaron casos que cumplieran con el diagnóstico completo (9). Asimismo, en Mendoza, Argentina, en el año 2021, evidenció que el 72,1 % de los participantes presentaba niveles de estrés debido a la sobrecarga laboral. Entre los indicadores más significativos se encontraron: sentirse excesivamente cansado (80,8 %), experimentar agotamiento mental (76,9 %), carecer de energía (73,1 %) y padecer altos niveles de preocupación (75 %) (10).

A nivel nacional, el Seguro Social de Salud (EsSalud) señaló en 2021 que el estrés laboral constituye una enfermedad ocupacional de gran relevancia y uno de los principales desafíos actuales. Esta condición afecta especialmente a colaboradores que se sometieron a una constante presión, como enfermeras y representa riesgos tanto para ellos como para sus familias, provocando problemas de salud como dificultad para respirar, insomnio, náuseas y mareos (11). Un estudio que se realizó en el Hospital Víctor ramos Guardia de Huaraz en el año 2025 sobre estrés y carga laboral evidenció que de los enfermeros el 71 % presentó un grado elevado de

estrés. Asimismo, el 54 % percibió una carga laboral inadecuada, y un 42 % reporta simultáneamente altos niveles de estrés junto con una carga laboral excesiva (12). De manera similar, en el Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa en el 2023 se evidenció que el 10 % de los profesionales de enfermería del área de emergencia presentó cargas laborales en bajo nivel, donde el 59 % se encontró un medio nivel y el 31 % en un nivel alto. En relación con el estrés laboral, se identificó el 7 % un bajo nivel, mientras el 57 % en un nivel medio y el 36 % en un nivel alto (13). Un estudio realizado en un Hospital de Lima en el año 2023, sobre la carga laboral en enfermeras del centro quirúrgico, reveló una marcada carencia de personal, arrojando que 10 de los 30 países de la región cuentan con menos de una enfermera por cada 12,000 habitantes. Además, se destaca que seis de estos países registran un déficit aún mayor, con menos de 10 enfermeras por cada 12,000 habitantes (14). Un estudio desarrollado en Ica en el año 2020 sobre el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Augusto Hernández Mendoza, reveló que el 47,1 % presenta un nivel alto de estrés, el 23,5 % un nivel medio y el 29,4 % un nivel bajo. Entre los principales factores asociados a los niveles elevados de estrés destacan la falta de apoyo (35,3 %), los conflictos con otros miembros del equipo de enfermería (35,3 %) y la preparación profesional insuficiente (23,5 %) (15).

En cuanto a la realidad problemática que el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca representa indicios de niveles de estrés laboral elevados entre los licenciados de enfermería, la carga de trabajo en este servicio es considerable, con un flujo constante de pacientes, procedimientos quirúrgicos y demandas de atención especializada. Al abordar esta realidad problemática, se busca optimizar el contexto de trabajo de los licenciados de enfermería y promover un entorno de trabajo saludable y sostenible en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Continuando con el estudio, se llegó a presentar bases teóricas que ayudaron a sustentar la investigación:

El estrés está definido como una circunstancia abrumadora pudiendo ocasionar trastornos psicológicos, logrando llegara casos incluso mucho más graves. La palabra estrés presenta su inicio en la física elemental, referida a la presión que se

llega a ejercer de un cuerpo sobre otro, llegando a concluir que el que llegaba a tener más soporte a la presión era el que podía llegar a despedazarse. El concepto, se adoptó por la psicología para la descripción de elementos conformando síntomas psicofisiológicos, como son falta de apetito, agotamiento, pérdida de peso, debilidad, etc (16).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la afección se llegó a manifestar como una consecuencia afectiva y corporal frente al desequilibrio que está percibido de las exigencias medioambientales y herramientas que se encuentran disponibles para lograr afrontarlas. El fenómeno llegó a abarcar tanto aspectos laborales como también personales, lo que desencadena por lo visto individualmente de desafíos y amenazas. Las demandas surgieron en diferentes ámbitos, visto desde la carga de trabajo hasta las expectativas sociales, englobando habilidades tanto personales, apoyos sociales y diferentes elementos que facilitan su adaptación. Cuando el desequilibrio llegó a persistir, el estrés llega a tener problemas negativos en tanto salud física como mental, así como en relaciones interpersonales y rendimiento laboral (6).

Además, la OMS, definió al estrés según a las respuestas colectivas que señala el cuerpo con la presencia de factores estresores o situaciones contraproducentes. Visto desde esta perspectiva, se llegó a conceptualizar afecciones como un complejo conteo de respuestas que fueron desplegadas por ser un individuo adaptándose a llegar a confrontar situaciones desafiantes. Las respuestas tuvieron por medio de intrincados mecanismos psicológicos y biológicos, lo que revela la naturaleza adaptativa del estrés como un problema que movilizó a recursos internos haciendo frente a estresantes condiciones. En este sentido, el organismo se llegó a encontrar constantemente ajustado sus respuestas para lograr afrontar eficazmente los estresores, ilustrando la conexión de aspectos físicos y psicológicos de la experiencia de estrés (17).

Relacionado al estrés, se llegaron a presentar teorías de las cuales destacó teoría de la Respuesta General de Adaptación (GAS), que fue realizada por Hans Selye, siendo un modelo que se abordó por organismos que llegaron a responder y adaptándose al estrés. La teoría planteó que, frente a un estresor, siendo

psicológico o físico, atravesando una secuencia de fases específicas como respuesta (18).

En primera instancia, la alarma, ocurrió cuando un organismo identificó al estresor y movilizándolo sus recursos para lograr hacer frente a los problemas. Asimismo, se desarrolló la fase de resistencia, donde el cuerpo intenta llegar a la adaptación y lograr mantener sus capacidades de resistencia frente a sus principales amenazas. No obstante, si se encuentra expuesto al estresor de forma continua, es posible llegar a la fase de agotamiento, caracterizada por reducir estrategias, surgiendo como problemas de salud (18).

Asimismo, se llevó la Teoría del Estrés Laboral, centrada de forma específica comprendiendo como demandas y condiciones en el entorno laboral pudiendo generar el estrés en los sujetos. El enfoque llegó a reconocer que el trabajo fue un componente significativo de las personas y principales características del entorno laboral, pudiendo lograr un directo impacto en su bienestar físico y psicológico (19).

Visto teóricamente, se llegó a explorar diferentes aspectos estresantes en el trabajo, como es carga de trabajo, falta de control sobre sus actividades, ambigüedad en conflictos personales, roles, y diferentes aspectos inherentes del ámbito laboral. La presión constante que se deriva de condiciones, pudiendo dar oportunidad a respuestas del estrés, logrando afectar no solo al desempeño en el trabajo, sino también en la salud de la persona (19).

Por otro lado, la Teoría del Estrés Ambiental, basado en relación entre la persona y su entorno, llegando a examinar demandas y condiciones ambientales para poder desencadenar respuestas frente al estrés. Reconociendo que tanto aspectos externos, como características sociales y físicas, llegando a jugar un papel importante para experiencia del estrés y percepción por parte de la persona (20).

Visto en esta teoría, se llegó a considerar que el estrés llegó a surgir con la existencia de una discrepancia relacionada con las exigencias del trabajo y la disposición de la persona para llegar a hacerles frente. Factores de un ambiente estresante llegaron a incluirse en contaminación, ruido, sobrecarga, congestión, etc. La manera en que una persona percibió y evaluó estas demandas en relación

con sus propias habilidades y recursos determinó la magnitud del impacto del estrés (20).

Por su parte, Maslach y Jackson en el año 1982, consideraron que la afección se reveló por medio de las dimensiones siguientes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (21).

En el caso del agotamiento emocional, se refirió al extenuación y desfallecimiento que se dio de forma corporal o mental o ambas. Haciendo referencia al ámbito organizacional, se relacionó con la de brindar más de uno mismo hacia los demás. La señal de esta dimensión se reveló al momento que el colaborador reconoció la no capacidad para seguir atendiendo a los usuarios con una energía única que está en sus inicios (21).

La despersonalización, por otro lado, implicó el progreso de cualidades, emociones y contestaciones contradictorias, no afables e insensibles dirigidas a otros seres humanos, en específico los pacientes atendidos. Este fenómeno se asoció con un incremento de la ira y una disminución de la motivación en las tareas realizadas. El empleado experimentó un distanciamiento de los compañeros como de usuarios beneficiados de su empleo, denotando conductas de ira, sarcástica y ofensiva, indicando la razón de sus errores y su insuficiente desempeño (21).

La tercera dimensión, se definió a partir de la exigencia inherente de alcanzar la excelencia y participar con principios hacia dicho logro. Los principios de excelencia se relacionaron con la ejecución de actividades en específico, desarrollo del personal y las interacciones con las otras personas. Las conductas se llegaron a vincular con satisfacerse y presentar emociones de orgullo. Contrapuesto, faltar a la realización personal presentó un fracaso, obstaculizando el proceso de aprendizaje (21).

En relación a la carga laboral, está referido a las diferentes exigencias y problemas que la persona experimental en el trabajo, incluyendo complejidad y cantidad de las actividades que se asignaron, así como los recursos mentales y físicos que son necesarios para realizar las actividades. No solo limitando las actividades asignadas a realizar, sino en factores que abarca la presión temporal, complejidad

de decisiones a tomar y demandas emocionales y cognitivas vinculadas con funciones en el trabajo (22).

Por otro lado, se define a la carga laboral como el acumulamiento de demandas cognitivas, físicas y emocionales que se son impuestas a una persona en el ámbito laboral. El concepto llegó a abarcar la cantidad de trabajo que es asignado, complejidad de actividades, plazos que se establecen para ejecutar y recursos disponibles para llegar a cumplir con sus responsabilidades, sin limitar el tiempo al que se dedica al empleo, sino la intensidad y variedad de las actividades, así como le nivel concentración y esfuerzo de la mente que se requiere (23).

Específicamente, se circunscribió en el sector profesional de enfermeras, logrando abarcar las tareas en totalidad y responsabilidad recayendo sobre profesionales de enfermeros en su jornada de trabajo. El concepto, no solo está limitado a la cantidad de actividades que se asignan, también comprendiendo el impacto mental y físico de estas implicaciones. Los enfermeros, desempeñan un crucial papel para la atención de salud, enfrentando una gama alta de demandas, desde administrar tratamientos y cuidados directo de personas hacia gestión de documentación o coordinando con otras personas miembros del equipo de salud (24).

Así, siendo importante considerar que exceder la carga de trabajo conduciendo a una falta de control de colaboradores, logrando impactar de forma negativa en el bienestar físico. Manifestando por medio de dolores físicos y una disminución de capacidad para el manejo de carga laboral. Además, el exceso llegó a afectar la salud mental, llegando a generar estrés y fatiga en carencia de irritabilidad, energía e incluso, desencadenando estados de depresión. Por ende, es importante llegar a mantener equilibrios de carga de trabajo, socorristas para llegar a salvaguardar la salud mental y física (25).

En cuanto a la disposición de componentes o dimensiones de esta variable, se tuvo la carga mental y la carga física. Cuando se mencionó la primera dimensión, fue imperativo considerar la magnitud de datos recibidos a lo largo de la rutina laboral de los colaboradores. Implicó a las herramientas psicológicas utilizadas por los colaboradores en función del desarrollo de asignaciones, lo cual se resumió en la actividad neurológica que procesó el colaborador en su horario laboral para cumplir

con sus objetivos. A colación, también implicó a la serie de instrucciones para completar los procesamientos indicados en la consecución de asignaciones concretas, así como la duración que demoró el colaborador en realizar todo el proceso. Fue significativo considerar estos aspectos en función de la continua actualización y retroalimentación que implicó la modernidad, y así brindar soluciones óptimas para problemáticas complejas (26).

Por otra parte, la segunda dimensión, se consideró a la labor realizada por el colaborador cuando ejerció su rutina de trabajo en su rol dentro de una organización, dentro de esta dimensión se percibió los esfuerzos realizados, las posiciones y la condición ergonómica, considerando a la postura física de la persona alrededor de su rutina diaria. Fue imperativo considerar estos aspectos, debido a que indujo a variar la comodidad, la fatiga, o repercusiones físicas a futuro en el colaborador implicado. El dinamismo físico y posturas manifestadas en las funciones organizacionales condujeron a consecuencias contraproducentes en la salud y bienestar del personal de salud, afectado a largo plazo a su salud mental y repercutiendo en los en la atención de los pacientes en el centro de salud (26).

Asimismo, se llega a recalcar que la atención humanizada, buscando brindar atención más comprensiva y personalizada en los alumnos, considerando sus necesidades psicológicas y emocionales. Aunque, su principal enfoque de atención humana está en los usuarios, siendo relevante reconocer su implementación para lograr implicaciones para profesionales enfermeros (26).

La conexión de atención humanizada y estrés en la labor de las enfermeras siendo un aspecto interesante para su exploración. Proporcionando una atención más individualizada para requerir tiempo y esfuerzos por parte de enfermeros, siendo potencialmente poder aumentar su carga de trabajo. Además, teniendo una atención más humana se podrá adquirir habilidades de comunicación y empatía mucho más intensiva, pudiendo ser un factor adicional de estrés que se sitúan en una demanda alta (26).

Los estudios llegaron a proporcionar una detallada visión de relación entre estrés laboral y diferentes aspectos en el ámbito de la salud, de manera especial en profesionales de enfermería. A nivel internacional, se observaron diferentes

enfoques y variables examinadas, pero en general, varios de los estudios concluyeron con la presencia de estrés laboral en una proporción significativa de los colaboradores evaluados (26).

El estudio se sustenta en el Modelo de Adaptación propuesto por Callista Roy, un académico estadounidense, que describe de forma sintética el proceso de adaptación humana frente a distintos estímulos (27).

Plantea que las personas representan un sistema integral de adaptación y que la vida supone un ajuste constante frente a múltiples estímulos derivados del ámbito interno como externo, en este caso, el propósito de la enfermería es incentivar que los seres humanos se adecuen continuamente a las alteraciones ambientales, resguardando el equilibrio físico, mental y social a fin de mejorar la salud de la población a nivel nacional (28).

Según el modelo, el estrés laboral y la carga laboral funcionan como estímulos que pueden ser clasificados como focal, que impacta en la persona y se identifica evaluando la situación que conduce a esa conducta; residual, relacionados con creencias y actitudes de acuerdo a experiencias pasadas y contextual, que es un estímulo condicional provocado por un evento (29).

En cuanto a los antecedentes que apoyan el trabajo, se cuenta con los siguientes:

Fikri et al. (30), en Indonesia, en el 2024, con el objetivo de “determinar el vínculo entre la carga de trabajo y los niveles de estrés”. Estudio transversal en 96 enfermeras empleando como instrumento el cuestionario. Obtuvieron que el 55,2 % de los participantes tenían entre 26 a 35 años, asimismo, el 65,6 % trabajaba 7 horas con un total de 15 o pacientes. Por otra parte, hallaron una correlación positiva y significativa entre la carga laboral y los niveles de estrés ($r=0.312$, $p=0.002$). Concluyeron que existe relación entre las variables estudiadas.

Yusefi et al. (31), Irán, 2022, con objetivo de “determinar la carga laboral y su relación con el estrés en enfermeras”. Estudio transversal, analítico en una muestra constituida por 431 participantes, usando como instrumento el cuestionario. Hallaron que la edad promedio de las participantes fue de 31 años, con una experiencia laboral promedio 6 años. Asimismo, el puntaje promedio de carga de

trabajo fue de 83.64, lo que señala hubo una alta carga, además, el puntaje promedio para el estrés laboral fue de 236 que indica un nivel elevado. Por otro lado, encontraron relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral ($r: 0.19$; $p=0.04$). Concluyeron que la carga laboral y el estrés laboral presentaron un nivel elevado.

Saedpanah et al. (32), en Irán, 2022, tuvo como objetivo “proporcionar un modelo de la relación entre la carga de trabajo y la salud física y mental, los trastornos del sueño y los problemas individuales y familiares mediante la mediación del estrés laboral” Análisis transversal en una muestra constituida por 300 participantes, usando el cuestionario como instrumento. Encontraron que la carga de trabajo tiene un impacto notable sobre el estrés laboral ($\beta=0,747$), asimismo, la carga laboral presentó efectos sobre la salud mental ($\beta=-0,291$), salud física ($\beta=-0,253$), calidad del sueño ($\beta=-0,234$), problemas personales y familiares ($\beta=-0,206$). Concluyeron que la carga de trabajo presentó un significativo impacto en el grado de estrés.

Arce y Ruíz (33), Lima, 2024, con el objetivo de “determinar la relación entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2023”. Estudio cuantitativo, no experimental en una muestra conformada por 58 enfermeras empleando como instrumento el cuestionario. Observaron que el 46,6 % indicaron carga laboral media mientras que el 50 % señaló un nivel de estrés bajo. Asimismo, identificaron una relación entre la carga laboral y el nivel de entres ($r=0,364$; $p=0,005$). Concluyeron que existe asociación entre las variables de la investigación.

Valeriano (34), Puno, en el 2022, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área Covid-19) y Emergencia del Hospital III EsSalud - Puno 2021”. Investigación descriptiva, correlacional en una muestra constituida por 23 profesionales. Emplearon la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Encontró que el 52, 2 % presentaron niveles de estrés alto, mientras que el 56,5 % indicó percibir un nivel d de carga laboral elevada. Por otra parte, halló una asociación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre el estrés y la carga

laboral ($r: 0,77$, $p=0,000$). Concluyeron en la existencia de un vínculo significativo del estrés y carga laboral.

Caruajulca y Uriarte (35), Cajamarca, en el 2023, con el objetivo de “determinar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en enfermeros”. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional en 30 participantes, empleando como instrumento el cuestionario. Obtuvieron que el 56,7 presenta un nivel medio de estrés, seguido por un nivel alto (23,3 %) y un nivel bajo (20 %). Asimismo, encontraron una asociación inversamente proporcional entre los factores laborales y el estrés laboral ($r=-0,705$; $p=0,000$). Concluyeron que los factores laborales se relacionan con los niveles de estrés.

La relevancia de este estudio reside en la necesidad de comprender a fondo los factores estresantes y la carga laboral que enfrentaban los enfermeros en este ámbito. Salud mental y física de profesionales de enfermeros que no afectaba de manera directa en su calidad de vida, también afectando la calidad de atención que se le proporciona a los pacientes.

Abordando las cuestiones del Hospital Regional de Cajamarca durante el 2025, el estudio, busca la identificación de desafíos, patrones y áreas posibles de intervención. El consentimiento no contribuirá a lograr la mejora de condiciones de trabajo de enfermeros, sino en el fortalecimiento de eficiencia y eficacia del servicio de atención quirúrgica en un centro hospitalario.

Está justificado a nivel teórico, debido a que se llega a subrayar la complejidad del estrés en el trabajo, siendo influenciado por diferentes factores como carga laboral, dinámica familiar, condiciones del trabajo, mecanismos de afrontamiento. Del mismo modo, está centrado en aportar el conocimiento de enfermería, logrando sentar cimientos para estudios futuros y medidas preventivas.

Visto metodológicamente, está justificado empleando cuestionarios que son validados para garantizar la consistencia y precisión del estudio. Además, la estructura ayudará a obtener resultados certeros, mostrando la realidad del personal, logrando abrir la posibilidad de comparar contextos.

En la práctica, la investigación se justifica por la necesidad imperante de comprender y abordar las complejidades asociadas al estrés y la carga laboral en los enfermeros del centro quirúrgico, con el fin de mejorar el bienestar de los profesionales y la calidad de la atención médica ofrecida en el Hospital Regional de Cajamarca.

En lo social, el estudio se justifica porque tanto la carga laboral como el estrés, afecta la calidad de atención ofrecida a los pacientes quirúrgicos, minimizando los peligros y promoviendo la seguridad del paciente, de modo que el análisis contribuirá a un efecto positivo que trasciende al personal sanitario, sino también en los usuarios que reciben atención hospitalaria.

En base a eso, se planteó como objetivo general: determinar la relación entre el estrés y carga laboral en enfermeros del Centro Quirúrgico en el Hospital Regional Docente, Cajamarca 2025

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

La investigación será de enfoque cuantitativo, debido a que se analizarán las variables en base a datos numéricos (36).

Asimismo, será aplicada dado que buscará generar conocimiento para la resolución de problemáticas específicas. Por otra parte será de diseño no experimental, debido a que será modificadas las variables de estudio, ambas estarán descritas y exploradas en su entorno natural (37).

2.2 Población, muestra y muestreo

Población

Estará constituida por todos los Licenciados en enfermería empleados en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, Población de estudio, 35 licenciados en enfermería.

Criterios de inclusión

- ✓ Licenciados en enfermería que trabajaron en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.
- ✓ Estar contratado por el hospital y en servicio actual durante el periodo de recopilación de datos.
- ✓ Desempeñar funciones asistenciales directas vinculadas con la atención
- ✓ Licenciados en enfermería que tengan mínimo 1 año de experiencia laboral en el hospital.
- ✓ Aceptar y firmar el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- ✓ Licenciados en enfermería que no trabajen en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.
- ✓ Licenciados en enfermería con menos de 1 año de experiencia laboral en el hospital.

- ✓ Con permiso, licencia médica o vacaciones
- ✓ Que desempeña únicamente funciones administrativas
- ✓ No firmen el consentimiento informado

Muestra

Ya que los enfermeros con los que se trabajará en los aspectos relacionados con el estrés laboral en licenciados en enfermería en el Hospital Regional Docente de Cajamarca son de fácil acceso se tomara la población total siendo 35 enfermeros.

Se recopilarán datos a través de cuestionarios y escalas validadas para evaluar el estrés laboral, la carga de trabajo, el ambiente laboral y la organización del trabajo.

Muestreo

El tieso de muestreo a aplicar será el no probabilístico por conveniencia, debido a que la población es pequeña.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleará como técnica la encuestas y como instrumento el cuestionario, que se aplicada de forma presencial.

Se utilizarán cuestionarios confeccionados en función de escalas de medición validadas, previamente utilizadas en estudios similares, con adecuadas propiedades psicométricas para su correcta implementación: Se empleará el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1986), constituido por 22 reactivos, distribuidos en tres dimensiones: Agotamiento emocional (1-9), Realización Personal (10-17) y Despersonalización (18-22). Presenta una escala de valoración Likert de 7 niveles. La sumatoria de las puntuaciones indica tres diferentes intensidades del estrés según los valores generales o por dimensiones: Nivel Bajo, Nivel medio, y Nivel Alto (38). Asimismo, se aplicará el Cuestionario de carga laboral, constituido de 36 reactivos, distribuidos en dos dimensiones: Carga mental (1-27) y Carga Física (28-36), con una escala de valoración tipo Likert de 3 niveles, cuya sumatoria permitirá clasificar la carga laboral en tres diferentes intensidades: Alta carga laboral, Media carga laboral, y Baja carga laboral (39).

Validez y confiabilidad:

Respecto a la validación de los instrumentos, se realizará una validación por medio de juicio de especialistas en el área de estudio, teniendo en cuenta un puntaje adecuado para su correcta aplicación futura.

En función de la confiabilidad de los instrumentos, el cuestionario dedicado a la evaluación del estrés presenta un valor de 0,9 en Alfa de Cronbach, mientras que el cuestionario dedicado al análisis de la carga laboral demuestra una puntuación de 0,807 con el mismo coeficiente.

2.4 Variables de investigación

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual

Está definido como una reacción fisiológica y psicológica surgiendo como demandas en el trabajo que excedieron los recursos del individuo para enfrentarlas. En el contexto de los enfermeros de un servicio en específico, el estrés puede surgir debido a la naturaleza exigente de su trabajo, que incluye la toma de decisiones rápidas, la gestión de situaciones críticas y la interacción con pacientes y familiares en momentos de tensión. La percepción constante de presión y la exposición a situaciones intensas pueden contribuir al desarrollo del estrés laboral (40).

Definición operacional

Se presentará una evaluación subjetiva de la intensidad del estrés experimentado por los enfermeros. Contando con las dimensiones tales como: el agotamiento emocional, la realización personal y la despersonalización

Variable 2: Carga Laboral

Definición conceptual:

Está referida a la complejidad y cantidad de tareas y responsabilidades de empleados que deban cumplir en su jornada laboral. En el caso de los enfermeros

del centro quirúrgico, esta carga puede incluir la preparación de quirófanos, asistencia en cirugías, administración de medicamentos, registro de datos y brindar apoyo a pacientes en el período postoperatorio. La complejidad de estas tareas y la necesidad de realizarlas con precisión y rapidez pueden aumentar la percepción de carga laboral (41).

Definición operacional:

Se trabajará con la percepción la cantidad y complejidad de responsabilidades y tareas laborales de los colaboradores del servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca en 2023.

2.5 Plan de recolección de datos

Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Primero, se pedirá la autorización del proyecto de investigación a la Universidad María Auxiliadora y al hospital regional docente de Cajamarca. Al mismo tiempo, se presentará una solicitud de acceso a las instalaciones del hospital a través de la mesa de partes.

Aplicación de instrumentos de recolección de datos

Obtenidos los permisos correspondientes, se coordinarán las fechas y horas de ingreso a la unidad con la población del área de enfermería.

Luego, la muestra se seleccionará a partir de los criterios de selección de la población, y después se invitará a los profesionales a participar. Se les proporcionará una hoja de consentimiento informado y se les explicarán los objetivos, procedimientos, beneficios y riesgos del estudio. Si el profesional manifiesta estar de acuerdo, se le solicitará que firme el documento de consentimiento.

A continuación, se les entregará ambos cuestionarios y se les explicará cómo completarlos. Si el profesional lo solicita o lo necesita, el investigador les ayudará con la lectura y el llenado del cuestionario.

Finalmente, el tiempo aproximado para completar ambos cuestionarios será de 20 minutos. En el caso de que los profesionales decidan completarlo por sí mismos, se verificará que hayan completado los espacios según las instrucciones.

2.6 Métodos de análisis estadístico

En función del proceso posterior a la recolección de información, se utilizará el software SPSS Statistics v.25 para la confección de una base de datos, en donde se realizará el registro de la información recabada acerca de las variables de estudio. El análisis descriptivo consistirá en determinar los niveles y valores de intensidad de cada una de las variables por medio de porcentajes, los cuales se tabularán en el mismo SPSS para su mejor interpretación visual. En el análisis inferencial, se aplicará inicialmente una prueba de normalidad, para poder determinar el tipo de correlación a utilizar. Los hallazgos se interpretarán de acuerdo al valor de la significancia (p) y del coeficiente de correlación, el cual puede ser positivo o negativo, indicando relación directa o inversa, respectivamente. La fuerza de la correlación se categorizará de acuerdo a los siguientes rangos, 0,00 a 0,25 (nula o escasa), 0,25 a 0,50 (débil), 0,51 a 0,75 (moderada) y 0,76 a 1,0 (fuerte o perfecta).

2.7 Aspectos éticos

En el estudio se tendrán principios éticos fundamentales señalados en el Informe Belmont, con el propósito de salvaguardar la dignidad, los derechos y el bienestar de los usuarios.

En cuanto al principio de autonomía, se garantizará que cada participante sea considerado como un sujeto libre en su decisión de participar, por lo que se solicitará su consentimiento informado previo a la recolección de datos, respetando siempre su derecho a aceptar o rechazar la participación sin sufrir repercusiones.

El principio de beneficencia se aplicará asegurando que la investigación aporte beneficios tanto a nivel científico como social, procurando que los resultados generen conocimiento útil para mejorar la comprensión del fenómeno estudiado y que puedan contribuir a optimizar las condiciones laborales y de salud del personal de enfermería.

En estrecha relación, el principio de no maleficencia se reflejará en la obligación de evitar cualquier daño físico, psicológico, laboral o social derivado de la participación en el estudio, resguardando la confidencialidad y anonimato de la información brindada, de modo que no exista riesgo de estigmatización ni repercusión negativa hacia los participantes (42).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	2025											
	JUN.				JUL.				AGOS.			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Identificar el problema												
Buscar bibliografía												
Realizar introducción												
Elaborar justificación e importancia del estudio												
Elaborar objetivos												
Realizar enfoque y diseño del estudio												
Definir población, muestra y muestreo												
Determinar las técnicas e instrumentos empleados												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos												
Elaborar aspectos bioéticos												
Método de análisis de información												
Anexos												
Aprobar el plan												

3.2 Recursos financieros

MATERIALES	2025			TOTAL
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	
EQUIPOS				
Laptop	2000			2000
USB	45			45
UTILES DE ESCRITORIO				
Lapiceros	5			5
Hoja bond		20		20
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Fotocopias	30		30	60
Impresiones	20	20	20	60
Empastado			50	50
Espiralado			10	10
OTROS				
Movilidad	50	50	50	150
Alimentos	30	30	40	100
Imprevistos		100		100
TOTAL	2180	220	200	2600

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. World Health Organization. 2019 [citado 26 de agosto de 2025]. Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
2. Unidad General de Trabajadoras y Trabajadores. Unidad General de Trabajadoras y Trabajadores. 2024. Informe Salud Mental y Trabajo. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf
3. OMS. Organización Mundial de la Salud. 2022 [citado 26 de agosto de 2025]. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
4. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab. septiembre de 2019;65(256):177-85. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
5. Ramos D, Rueda D, Flores M, Carvajal L. El estrés enfrentado por el Interno Rotativo de Enfermería en las Prácticas Pre profesionales durante la Pandemia. Rev Univ Soc. abril de 2024;16(2):65-74. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202024000200065&script=sci_abstract
6. Organización Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo. [Internet]. 2016 [citado 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://www.uco.es/catedrapreencion/index.php/es/doctecnica/psicosociologia/288-oit-la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-comprobacion>
7. Tiga D, Mancilla A, Castro M, Vergara O, Llanganate D, Acosta E. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. Rev Lat Am Enfermagem. 2024;32:12. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4392>
8. Ruiz E, Salazar J, Valdivia M, Hernández M, Huerta I. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. RAN - Rev Acad Negocios. 26

de julio de 2023;9(2):169-82.

<https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/movil/>

9. Rodríguez Z, Ferrer J, De la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. MEDISAN [Internet]. septiembre de 2022 [citado 26 de agosto de 2025];26(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1029-30192022000500008&lng=es
10. Torrecilla N, Victoria M, Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con COVID-19, Mendoza, 2021. Rev Argent Salud Pública. 25 de noviembre de 2021;13:1-7. <https://rasp.msal.gov.ar/index.php/rasp/article/view/716>
11. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cuba Enferm [Internet]. diciembre de 2021 [citado 26 de agosto de 2025];37(4). http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
12. Soto Y, Jaimes K. El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. Llalliq. 6 de junio de 2025;5(1):163-72. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2025.v5.n1.1252>
13. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. Latam Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades. 2023;4(2):340. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586186>
14. López R. Calidad de atención de enfermería y satisfacción del paciente en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip. 20 de febrero de 2023;7(1):5045-59. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4815
15. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica - 2016. Rev Enfermeria Vanguard. 2020;6(1):10-7. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d81bf133-f459-42ed-8795-6c5cf4073e93>
16. Mariño, Lady, Vargas A. Estrés y su relación en la regulación emocional en personal de la Cruz Roja Ecuatoriana. LATAM Rev Latinoam Cienc Soc

Humanidades. 28 de febrero de 2023;4(1):2212-24. DOI:
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.409>

17. Organización Mundial de la Salud. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2019 [citado 16 de noviembre de 2023]. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
18. Roca A. Hans Selye y la endocrinología social. Rev Colomb Endocrinol Diabetes Metab. 2015;2(1):44-7. <https://revistaendocrino.org/index.php/rcedm/article/view/71?articlesBySameAuthorPage=1>
19. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev Científica Salud Uninorte [Internet]. 2019 [citado 8 de agosto de 2025];35(1). Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738>
20. Oken B, Chamine I, Wakeland W. Efectos fisiológicos y psicológicos del estrés ambiental [Internet]. 2019 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.intramed.net/content/92550>
21. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, Centro de Salud La Victoria Sector II-Chiclayo, 2018 [Internet] [Tesis de pregrado]. [Chiclayo]: Universidad Señor de Sipan; 2018 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>
22. Solano Y. Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de Lima Metropolitana [Internet] [Tesis de pregrado]. [Lima]: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/d2dbd349-99c3-4a81-b773-8abd187d060c>
23. Comezaquira A, Terán G, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev Cuba Enferm [Internet]. 2021 [citado 8 de agosto de 2025];37(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

24. Acosta M, Castro D, Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investig En Enferm Imagen Desarro* [Internet]. 2022 [citado 8 de agosto de 2025];24. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203>
25. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Arch Prev Riesgos Laborales*. 2018;21(3):123-7. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
26. Sipion E. Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores [Internet]. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2625>
27. Zheng L, Jin Q. Roy adaptation model-based nursing diagnosis and implementation reduces the sense of shame and enhances nursing outcomes in female patients with breast cancer. *Am J Transl Res*. 2022;14(8):5520-8. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36105053/>
28. Zhang J, Guo L, Mao J, Qi X, Chen L, Huang H, et al. The effects of nursing of Roy adaptation model on the elderly hypertensive: a randomised control study. *Ann Palliat Med*. 2021;10(12):121492158-121412158. <https://apm.amegroups.org/article/view/84743/html>
29. Cam M, Kacmaz E. Roy Adaptation Model-Based Nursing Approach for the Individual with Emotional Eating Behavior: Example of Care Plan. *Mediterr Nurs Midwifery*. 2022;2(2):69-75. <http://dx.doi.org/10.5152/MNM.2022.221180>
30. Fikri Z, Bellarifanda A, Sunardi S, Rosyidul 'Ibad M, Mu'jizah K. The relationship between mental workload and nurse stress levels in hospitals. *Healthc Low-Resour Settings*. 2024;13(2):53-8. <http://dx.doi.org/10.4081/hls.2023.11817>
31. Yusefi AR, Nikmanesh P, Bordbar S, Khammarnia M, Kavosi Z. Workload Status and Its Relationship with Job Stress in Nurses during the COVID-19 Pandemic. *Iran J Health Sci*. 2021;9(4):1-11. <https://doaj.org/article/a25487885f374f76aae67f5e89e0cec2>
32. Saedpanah K, Ghasemi M, Akbari H, Adibzadeh A, Akbari H. Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. *Eur J Transl Myol*. 21 de noviembre de 2022;33(1):10909. <https://doi.org/10.4081/ejtm.2022.10909>

33. Arce S, Ruiz V. Carga laboral y Nivel de estrés del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2023 [Internet] [Tesis de Segunda Especialidad]. [Lima]: Universidad Peruana Unión; 2024 [citado 1 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7254>
34. Valeriano K. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del Hospital III Essalud - Puno 2021 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Puno]: Universidad Privada San Carlos; 2022 [citado 1 de septiembre de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe:8080/handle/UPSC S.A.C./44>
35. Caruajulca N, Uriarte S. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023 [Internet] [Tesis de Segunda Especialidad]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado 1 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/item/4901f330-838c-4d59-a8e6-c447a5d0d637>
36. De los Angeles D, Gorozabel J. Metodología de la Investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación [Internet]. 1.^a ed. Ecuador: Mawil Publicaciones de Ecuador; 2023 [citado 13 de marzo de 2025]. 271 p. Disponible en: <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
37. Barbosa A, Mar A, Molar J. Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. Grupo Editorial Patria; 2020. 230 p. https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9tod.html?id=e5otEAAAQBAJ&redir_esc=y
38. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán; 2019 [citado 21 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6475>
39. Ramirez A. Carga laboral y nivel de estrés en los enfermeros del área de emergencias del EsSalud, Lima – 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [citado 21 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8575>

40. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Med Clínica*. 2021;157(3):130-40.
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
41. Almenyan AA, Albuduh A, Al-Abbas F. Effect of Nursing Workload in Intensive Care Units. *Cureus* [Internet]. 2021 [citado 8 de agosto de 2025];13(1). Disponible en: <https://www.cureus.com/articles/49702-effect-of-nursing-workload-in-intensive-care-units>
42. Solis G, Alcalde G, Alfonso I. Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *An Pediatría*. 1 de septiembre de 2023;99(3):195-202.
<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>

ANEXOS

Anexos A: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre estrés y carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el estrés y carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos: Evaluar los niveles de estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre los niveles de estrés percibido y la carga laboral en enfermeros que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de</p>	<p>Variable I: Carga laboral</p> <p>Dimensión de la variable I:</p> <p>D1: Cantidad de tareas.</p> <p>D2: Tiempo disponible.</p> <p>D3: Presión labora, turnos y jornadas</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa, descriptiva-correlacional, no experimental y transaccional.</p> <p>Técnica de investigación: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson.</p>	<p>Población: 35 licenciados en enfermería empleados en el Hospital Regional Docente de Cajamarca</p> <p>Muestra: 35 licenciados en enfermería empleados en el Hospital Regional</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025?</p> <p>¿Cuáles son los niveles carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025?</p>	<p>Medir los niveles carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional con la variable de carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión realización personal con la variable de carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.</p>	<p>Cajamarca en el año 2025.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre los niveles de estrés percibido y la carga laboral en enfermeros que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca en el año 2025.</p>	<p>Variable II: Estrés</p> <p>Dimensión de la Variable II:</p> <p>D1: Síntomas físicos.</p> <p>D2: Emocionales, conductuales y laborales.</p>	<p>Cuestionario de carga laboral.</p> <p>Procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Frecuencias absolutas y porcentuales. Promedio y desviación estándar. Mediana, rango intercuartílico y/o los valores mínimo y máximo.</p> <p>Prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p> <p>Correlación Rho de Spearman. Nivel de significancia: 5 %.</p>	<p>Docente de Cajamarca</p>
---	---	--	---	---	-----------------------------

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional con la variable de carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal con la variable de carga laboral en enfermeros del</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión despersonalización con la variable de carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.</p>				
--	---	--	--	--	--

<p>centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización con la variable de carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025?</p>					
---	--	--	--	--	--

Anexos B: Instrumentos de recolección de datos

INVENTARIO ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON (1986)

PRESENTACIÓN

Usted ha sido elegido (a) para participar en esta investigación titulada “Estrés y carga laboral en enfermeros del Centro Quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025”. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés y carga laboral en enfermeros del centro quirúrgico, para ello, se emplearán dos instrumentos El inventario Maslach y Jackson (1986) y el Cuestionario de Carga Laboral, ambos validados. La información recogida será empleada únicamente para propósitos académicos y científicos por lo que su participación se mantendrá en el anonimato.

INSTRUCCIÓN

Lea cuidadosamente cada afirmación y respuesta de acuerdo con su experiencia personal. No existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que conteste con transparencia marcando la alternativa que mejor refleje la frecuencia o intensidad con la que usted vive cada situación.

Versión española.

Objetivo: Obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud.

I. DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora:
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Cargo que desempeña:

Escala Valoración	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4

Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).							
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
REALIZACIÓN PERSONAL								
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.							
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							

15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.							
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
DESPERSONALIZACIÓN								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.							
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.							

¡Gracias por tu participación!

CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

A las siguientes 36 preguntas, marcar con una X en la alternativa de su respuesta		Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN: CARGA MENTAL				
Indicador: Presión de tiempos				
1.	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2.	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3.	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
Indicador: Atención				
4.	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5.	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6.	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Indicador: Complejidad				
7.	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8.	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9.	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Indicador: Monotonía				
10.	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11.	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			

12.	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
Indicador: Iniciativa				
13.	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14.	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15.	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Indicador: Aislamiento				
16.	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17.	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18.	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
Indicador: Horario de trabajo				
19.	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20.	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21.	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo				
22.	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23.	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24.	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
Indicador: Demandas generales				
25.	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			

26.	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27.	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA				
Indicador: Carga estática				
28.	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29.	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30.	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31.	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Indicador: Carga dinámica				
32.	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33.	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34.	¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35.	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36.	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

¡Gracias por tu participación!

Anexo C: consentimiento informado y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PLAN DE INVESTIGACION

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 de plan: Estrés Y Carga Laboral En Enfermeros Del Centro Quirúrgico En El Hospital Regional Docente De Cajamarca, 2025

Nombre Del Investigador Principal:

Solis Torres, Károlay Yessenia

Propósito del estudio: Evaluar los niveles de estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2025.

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

Inconvenientes y riesgos: ninguno, sólo se le pedirá responder dos cuestionarios.

Costos por participar: usted no hará gasto alguno durante el estudio.

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

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

Consultas posteriores: si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a **Solis Torres Károlay, Yessenia**, quien le brindará toda la información que usted necesite siendo la coordinadora de equipo.

Contacto con el comité de ética: si usted tuviese pregunta sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos ha sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del comité de ética de la **Universidad María Auxiliadora**,

ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, correo electrónico:
karolaySolistorres@gmail.com

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y Apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° De Teléfono Fijo o Celular	
Correo Electrónico	

Cajamarca 21 julio del 2025

Firma del Participante