

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO
DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL
TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA
2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTOR:

**LIC. NANCY ROBERTINA CARUAJULCA CERCADO.
LIC. SINTIA NATALY URIARTE AGUILAR.**

ASESORA:

DRA. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMAN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADO DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

**Callao, 2023
PERÚ**

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD	: Ciencias de la Salud
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	: Ciencias de la Salud
TÍTULO	: Factores Laborales y Estrés Laboral en los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.
AUTORES/CODIGO	: Nancy Robertina Caruajulca Cercado/0009
ORCID/ DNI	0000-0200-453X/42236892 Sintia Nataly Uriarte Aguilar/0009-0006-1149-8803/44126271
ASESOR/ ORCID/DNI	: Dra. Luz Chavela de la Torre Guzmán/0000-0001-9296-7355
LUGAR DE EJECUCIÓN	: Hospital Tito Villar Cabeza - Departamento Cajamarca.
UNIDADES DE ANÁLISIS	: Profesionales de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca.
TIPO/ENFOQUE/DISEÑO	: Descriptivo/Cuantitativo
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	: No experimental de corte Transversal
TEMA OCDE	: 3.03.03 -- Enfermería

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- Dra. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ PRESIDENTE
- Dr. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ SECRETARIO
- Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN VOCAL

ASESORA: Dra. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMAN

Nº de Libro: 05

Nº de Acta: 0152-2023-XCIV/CTT-FCS

Fecha de Aprobación de la tesis: 05 de agosto 2023

Document Information

Analyzed document	NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx (D170534931)
Submitted	2023-06-14 08:02:00
Submitted by	
Submitter email	sintianatalylaurenmia@gmail.com
Similarity	7%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx Document Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx (D116912834) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 4
W	URL: http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caru... Fetched: 2021-06-20 12:22:40	 23
SA	TESIS ESTRES LABORAL Y FACTORES INSTITUCIONALES HRDC.pdf Document TESIS ESTRES LABORAL Y FACTORES INSTITUCIONALES HRDC.pdf (D167206906)	 1
SA	PROYECTO DE TESIS PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN.docx Document PROYECTO DE TESIS PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN.docx (D129898222)	 2
SA	TFINAL_TALLERDETESIS2_RAMIREZCONDORIDEYSI (2).docx Document TFINAL_TALLERDETESIS2_RAMIREZCONDORIDEYSI (2).docx (D110534362)	 2
SA	6. Villamizar Torrado.docx Document 6. Villamizar Torrado.docx (D88626169)	 2
SA	TESIS JENIFFER NEIRA.docx Document TESIS JENIFFER NEIRA.docx (D131234622)	 1
SA	UNC_2022_DeysiVásquez_Version01.docx Document UNC_2022_DeysiVásquez_Version01.docx (D147163320)	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT para URkud (1).docx Document TESIS CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT para URkud (1).docx (D150994077) Submitted by: zmontufar@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
"FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023."
TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO
AUTOR: LIC. NANCY ROBERTINA CARUAJULCA CERCADO. LIC. SINTIA NATALY URIARTE AGUILAR.
ASESORA: DRA. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMAN
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CUIDADO DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO
Callao, 2023 PERÚ INFORMACIÓN BÁSICA

DEDICATORIA:

A mis padres, Fernando y Marina quienes, me apoyaron siempre.

A mi adorada hija Thaisa Khaleesi quien es mi más grande fuente de inspiración para día a día seguir superándome profesionalmente.

Nancy.

A mis padres e hijas, que con su amor y paciencia me ayudaron a cumplir un sueño profesional.

Sintia.

AGRADECIMIENTO:

A quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a nosotras caminaron en todo momento y siempre fueron nuestra inspiración, apoyo y fortaleza.

Nuestra gratitud, a la Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, gracias a los docentes por inculcarnos cada una de sus enseñanzas.

Gracias infinitas a todos.

INDICE

INFORMACIÓN BASICA	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
INDICE DE GRAFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCION	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Objetivos	18
1.4 Justificación	19
1.5 Delimitantes de la investigación	20
II. MARCO TEORICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Bases Teóricas	25
2.3 Marco Conceptual	30
2.4 Definición de términos básicos	42
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	44
3.1 Hipótesis	44
3.1.1 Operacionalización de variables	45
IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO	49
4.1 Diseño metodológico	49
4.2 Método de investigación	49
4.3 Población y muestra	49
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado	50
4.5 Técnica e instrumentos para la recolección de la información	50
4.6 Análisis y procesamiento de datos	52
4.7 Aspectos éticos en investigación	53
V. RESULTADOS	54
5.1 Resultados descriptivos	54
5.2 Resultados inferenciales	63

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
6.1 Contrastación y demostración de hipótesis con resultados	68
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	72
6.3 Responsabilidad ética	75
VII. CONCLUSIONES	77
VIII. RECOMENDACIONES	78
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
X. ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de consistencia	86
Anexo 2: Instrumento	90
Anexo 3: Escala de Valoración del Instrumento	94
Anexo 4: Base de datos generales	95
Anexo 5: Base de datos según dimensión	99
Anexo 6: Validez y confiabilidad del Instrumento	101
Anexo 7: Otras tablas	105
Anexo 8: Solicitud de permiso al lugar de investigación	108
Anexo 9: Instrumento Validado	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	FACTORES LABORALES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023	54
Tabla 2.	AMBIENTE LABORAL EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	55
Tabla 3.	USO DE LA TECNOLOGÍA EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	56
Tabla 4.	ORGANIZACIÓN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	57
Tabla 5.	ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	58
Tabla 6.	FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	59
Tabla 7.	CORRELACION ENTRE AMBIENTE LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023	60
Tabla 8.	CORRELACION ENTRE USO DE LA TECNOLOGÍA Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.	61
Tabla 9.	CORRELACION ENTRE ORGANIZACIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023	62
Tabla 10.	PRUEBA DE NORMALIDAD CRITERIOS PARA TOMAR DECISIÓN DE UNA PRUEBA DE NORMALIDAD	63
Tabla 11	PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	64
Tabla 12.	PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE EL AMBIENTE LABORAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	65
Tabla 13.	PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE USO DE LA TECNOLOGÍA Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	66
Tabla 14.	PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	67

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1.	FACTORES LABORALES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023	54
Gráfico 2.	AMBIENTE LABORAL EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023	55
Gráfico 3.	USO DE LA TECNOLOGÍA EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023	56
Gráfico 4.	ORGANIZACIÓN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	57
Gráfico 5.	ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023	58
Gráfico 6.	FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.	59
Gráfico 7.	CORRELACION ENTRE AMBIENTE LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023	60
Gráfico 8.	CORRELACION ENTRE USO DE LA TECNOLOGÍA Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023	61
Gráfico 9.	CORRELACION ENTRE ORGANIZACIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023	62

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, donde se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. El estudio se realizó con toda la población; es decir; con los 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca.

El estudio tuvo a la encuesta como técnica de investigación y como instrumento un cuestionario para determinar los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de la salud de centro quirúrgico, que se validó mediante juicio de expertos, por cinco profesionales. Así mismo, se determinó la confiabilidad del instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach habiéndose obtenido 0.86 que lo califica como altamente confiable. El cuestionario, constó de un total de 36 ítems con escala tipo Likert. Para la evaluación se designó 1 si la respuesta es nunca, 2 si es casi nunca, 3 si es a veces, 4 si es casi siempre y 5 si la respuesta es siempre. Al final se sumó el puntaje el cual fue contrastado con la siguiente valoración: la variable factores laborales, se evaluará 14 ítems, cuyo puntaje será entre 14 y 70 y para la variable estrés laboral se evaluará 22 ítems cuyo puntaje será entre 22 y 110.

Como resultados se encontró que los factores laborales en los profesionales de enfermería; el 30,0% se presenta en un nivel malo, el 46,7% se presenta en un nivel regular y el 23,3% se presentan en un nivel bueno; así mismo; el estrés laboral se presenta en el 20,0% de profesionales de enfermería en un nivel bajo, en el 56,7% en un nivel medio y en el 23,3% se presenta en un nivel alto. Se concluyó que los factores laborales se relacionan de manera inversa con el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, según la correlación de Spearman de -0.705 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

Palabras claves: factores laborales, estrés laboral, **personal de enfermería**, centro quirúrgico.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between work factors and work stress in nursing professionals in the surgical center service at the Tito Villar Cabeza Hospital, Cajamarca 2023, using a quantitative approach methodology, of a correlational descriptive type and a non-experimental cross-sectional design, likewise, the sample was 30 nursing professionals from the Surgical Center service of the Tito Villar Cabeza Hospital, Cajamarca.

The study had the survey as a research technique and a questionnaire as an instrument to determine work factors and work stress in health professionals of the surgical center, which was validated by expert judgment, by five professionals. Likewise, the reliability of the instrument was determined with the Cronbach's Alpha coefficient, having obtained 0.86, which qualifies it as highly reliable. The questionnaire consisted of a total of 36 items with a Likert-type scale. For the evaluation, 1 was designated if the answer is never, 2 if it is almost never, 3 if it is sometimes, 4 if it is almost always and 5 if the answer is always. At the end, the score was added, which was contrasted with the following assessment: the variable labor factors, 14 items will be evaluated, whose score will be between 14 and 70 and for the variable work stress, 22 items will be evaluated whose score will be between 22 and 110.

As results it was found that the labor factors in nursing professionals according to 30.0% are presented at a bad level, according to 46.7% are presented at a regular level and according to 23.3% are presented at a good level. Likewise, work stress occurs in 20.0% of nursing professionals at a low level, in 56.7% at a medium level and in 23.3% it is presented at a high level. It was concluded that labor factors are inversely related to work stress in nursing professionals in the surgical center service at the Tito Villar Cabeza Hospital, Cajamarca 2023, according to the Spearman correlation of -0.705, representing this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.000$ being lower than 0.01.

Key words: work factors, work stress, nursing staff, surgical center.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestra sociedad es muy frecuente presentar estrés laboral, observamos como día a día va en aumento debido a que el trabajo va disminuyendo y/o incrementándose con el transcurrir del tiempo. (1)

En el personal de salud, el estrés se presenta de una forma negativa afectando física y psicológicamente con consecuencias de bajo rendimiento en los establecimientos donde se brinda atención. (2).

El tema de la salud y el estrés laboral, es un tema del que no se habla con mucho agrado, quizás por temor a que sea considerado como una debilidad y éste podría ser malinterpretado. Cuando el personal de salud enferma debe asumir sus propias causas, lo que lo hace más vulnerable y debe abordar este “asunto” creando consciencia de la magnitud de los recursos existentes y las estrategias que se pueden adoptar para la prevención, dada la considerable difusión e impacto. El estrés laboral del personal de la salud es causa de problemas de salud, el agotamiento que generan los largos turnos y el desgaste laboral, conforman un problema que puede considerarse un trastorno, específicamente, en los profesionales que mantienen contacto directo con los pacientes. El estrés laboral es una respuesta inadecuada, con implicaciones emocionales y cuyos síntomas principales son el agotamiento físico y psicológico, además de un sentimiento de fracaso. (3)

El fisiólogo Hans Selye, en 1946, a través de su estudio del Síndrome de Adaptación General, definió estrés como una respuesta no específica del cuerpo frente a cualquier demanda, de forma que si su duración es suficientemente prolongada el organismo puede entrar en una etapa de agotamiento. De esta manera, la tensión psíquica y física que aparece en respuesta a las demandas del medio hospitalario puede tener manifestaciones cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas. (4)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que estrés laboral es “un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades”. Por lo tanto, cada profesión tiene sus propias causas de estrés. (4)

El consejo internacional de enfermeras (CIE) señala que la presencia de estrés no siempre es de origen asistencial, sino que existen otros aspectos laborales que pueden ser perjudiciales y están relacionados con características del sistema de salud y su organización. Un desajuste entre el trabajador, el puesto de trabajo y la propia institución, producen una infravaloración e insatisfacción personal del profesional ante el trabajo que desarrolla, es así, como los profesionales de enfermería deben asumir la responsabilidad de identificar problemas y cuestiones que se plantean en su entorno laboral y ofrecer soluciones al respecto. (4)

Durante el cuadro de Estrés se presentan síntomas frecuentes como ansiedad, depresión, náuseas, insomnio, dolor de cabeza, teniendo un impacto negativo en la seguridad del paciente en el cuidado brindado por el personal de enfermería. (5)

El presente trabajo contribuirá teórica como prácticamente, además de ser un ente de vital importancia en el gremio de enfermería, puesto que el padecimiento de éste influirá en el desempeño laboral y/o crear discapacidad física como psicológica, visto de esta perspectiva es que nace el problema de fortalecer y analizar la relación que existe entre los factores laborales y el tipo de estrés; una vez identificado el problema adoptar medidas de prevención que beneficien al personal de salud y su ente de trabajo.

Considerando y teniendo en cuenta nuestro planteamiento, se ha visto necesario tratar como objetivo del presente trabajo de investigación: determinar la relación que existe entre los Factores Laborales y el Estrés Laboral en los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabezas, Cajamarca 2023.

El proyecto consta de 06 capítulos: **Capítulo I** Planteamiento del problema: descripción de la realidad problemática, formulación del problema (problema general y específicos), objetivos (general y específicos) y limitantes de la investigación (teórico, temporal y espacial). **Capítulo II** Marco teórico: Antecedentes: Internacional y nacional, bases teóricas, marco conceptual,

definición de términos básicos. **Capítulo III** Hipótesis y variables: Hipótesis general y específicos, definición conceptual de las variables, operacionalización de las variables y definición operacional de la variable. **Capítulo IV** Diseño metodológico: Tipo y diseño de la investigación, método de investigación, población y muestra, lugar de estudio y periodo desarrollado, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, análisis y procedimiento de datos. **Capítulo V** Resultados: Resultados descriptivos, resultados inferenciales, otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis. **Capítulo VI** Discusión de resultados: Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados, contrastación de los resultados con otros estudios similares, responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática:

Los factores laborales, se refieren a todos los aspectos de carácter laboral con posibles consecuencias negativas en los trabajadores del sector salud; teniendo en cuenta que la enfermedad forma parte de la naturaleza de la condición humana; puesto que, en el trabajo se tiene contacto con sustancias, materiales y maquinas riesgosas que tienen requisitos físicos con condiciones ambientales, nocivas, etc. Identificando a los factores laborales en sus dimensiones; ambiente laboral, tecnología y organización. (6)

El estrés es una reacción frente a exigencias y presiones en el trabajo que afecta la salud psicológica y física de la enfermera; como cansancio emocional, despersonalización, realización personal, lo repercute en la calidad del cuidado que brinda a los pacientes. En un seminario especial llevado a cabo en Washington en el año 2018 para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y organizado por la OPS/OMS, la OIT y la OEA, durante la apertura el Dr. Francisco Becerra, Subdirector de la OPS, mencionó que "El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros, hoy el mundo del trabajo; con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales; nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales." (7)

El personal de enfermería es la mayor fuerza laboral en salud, representan más del 50% del total del personal de salud; sin embargo; debido a jornadas laborales hace que no tengan espacios de recreación, actividad física llevándolos al sedentarismo. Más del 20% de este grupo profesional tienen un trastorno mental como depresión, ansiedad, apatía, frustración, debido a su vínculo directo con el sufrimiento de los usuarios. Así mismo,

los factores laborales podrían afectar el desempeño del profesional de enfermería; predisponiéndolos a estrés laboral, por ende, también se vería afectado la seguridad e integridad del paciente; por tanto, será necesario investigar como los factores laborales se relacionan con el estrés que las enfermeras pueden presentar. (8)

En 6 países de América Latina (Perú, Venezuela, Honduras, Colombia, Chile, Panamá), se determinó los factores socio-laborales asociados al estrés laboral, donde se encontró que el país que más presentaba estrés laboral es Venezuela, debido a inadecuados ambientes laborales, horario laboral, turnos continuos; sin duda probablemente puede deberse al contexto político por el que atravesó el país, seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%). (9)

A nivel nacional, Las enfermeras que trabajan en sala de operaciones, la congestión laboral se ve potenciado por las responsabilidades que tiene en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones quirúrgicas, las indicaciones que reciben de los médicos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a las mismas, la calidad y cantidad de equipos y materiales especializados y específicos que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar para ello se ha observado con frecuencia conductas dentro de la unidad quirúrgica que no corresponde al patrón que debe regir las relaciones laborales, se aprecian constantes situaciones de estrés laboral como irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor, conflictos; Algunos factores laborales que conllevan al estrés en el personal de enfermeras en centro quirúrgico, en su mayoría son de sexo femenino, las cuales no solo deben cumplir las exigencias laborales sino también las domesticas, que la hacen mantener un esfuerzo continuo, sin una reposición adecuada de su capacidad laboral. (10)

A nivel regional, estudios realizados anteriormente muestran que Cajamarca no es ajena a esta realidad, puesto que los factores laborales afectan de manera negativa en el trabajo del personal de salud llevándolos a altos grados de estrés laboral, DIRESA Cajamarca informo

que en los trabajadores de salud alrededor del 70% del personal de salud y administrativos de los establecimientos de salud presentan algún grado de estrés laboral, cuyos factores principales se encuentra la organización de los establecimientos, horas extras, las jornadas laborales, el uso de la tecnología, las relaciones interpersonales. (11)

A nivel local, en el Hospital Tito Villar Cabeza ubicado en la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, cuenta con 02 salas de operaciones y una sala de URPA; el personal de enfermería cumple una función fundamental y muy importante en este servicio; el agotamiento físico y mental, las rotaciones imprevistas, la organización del servicio, la adquisición de nuevos equipos tecnológicos, las relaciones interpersonales y que el número de personal para atender en el servicio es limitado predisponen a presentar estrés laboral.

En el espacio de los profesionales de enfermería, el estrés laboral puede ser una afección grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, sino también al enfermo que depende de sus cuidados.

La realización de trabajos de investigación que ayuden a identificar los factores laborales asociados al estrés laboral permitirá implementar acciones de solución en busca de condiciones positivas para el personal de salud que repercutan en el cuidado de los pacientes.

1.2. Formulación del problema:

La presente investigación permitirá identificar:

Problema general:

¿Qué relación existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?

¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?

¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?

1.3. Objetivos:

General:

- Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

Específicos:

- Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.
- Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

- Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

1.4. Justificación:

Reconocer los factores laborales que afectan al estrés laboral en el gremio de Enfermería debe ser un tema de vital importancia, puesto que desarrolla un tema recurrente en sus labores, donde el estrés laboral puede afectar no solo su desempeño sino su salud creándole una discapacidad tanto física como psicológica, de ahí que es fundamental tener conocimientos sobre aquellos factores laborales y su relación con el estrés, para poder adoptar medidas que favorezcan al profesional de enfermería y por ende a su servicio y al cuidado del paciente.

Con el presente estudio conoceremos cómo se desarrollan las condiciones o factores involucrados en el trabajo del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico, teniendo en cuenta que el estrés Laboral perjudica la estabilidad del personal de salud tanto física como psicológica, lo cual podría perjudicar; además; al paciente atendido.

El presente estudio servirá como primer punto de partida para concientizar a los profesionales y autoridades pertinentes, los instrumentos a utilizar fueron validados por expertos, con una confiabilidad considerable, mismo que podrá ser aplicado en trabajos de investigación con realidades y/o con variables similares.

Es así; que nace la problemática que se desea investigar a través del análisis y la investigación metodológica, el mismo; que permitirá mostrar un informe detallado de la realidad expresado en cuadros con frecuencias y porcentajes y su respectiva interpretación.

1.5. Delimitantes de la investigación (teórico, temporal, espacial):

Teórica:

Se utilizó la teoría del Estrés de Selye, quien define al Estrés como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”.

Para **Hans Selye** existen dos tipos de estrés: el estrés local (cuando existe una acción directa de un agente de estrés) y el síndrome local de adaptación o SLA (cuando aparece una reacción defensiva de adaptación). Así mismo; utilizamos el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman, donde incluye la teoría de El Estrés y la Evaluación Cognitiva, que tiene en cuenta cómo interactúa la persona ante un ambiente y una situación concreta, considerando la influencia de sus valoraciones y cogniciones.

Se tuvo en cuenta también la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, en esta teoría Dorothea Orem explica el concepto de autocuidado como la contribución constante del individuo a su propia existencia: “El autocuidado es un hecho que realizan los individuos a partir de su experiencia y aprendizaje, y que se orienta hacia un determinado objetivo que se le da en algún momento de la vida.

Temporal:

El estudio de investigación fue desarrollado en un tiempo limitado: febrero – abril 2023.

Espacial:

El presente estudio se desarrolló en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca, Hospital de nivel II-1, ubicado en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca; atendiendo a una población asignada de 11705 habitantes, realizando 33128 atenciones durante el mes de Abril, cuenta con 22 camas hospitalarias para hospitalización y 12 camas para hospitalización – Materno.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

Internacionales:

CARRILLO C. (2020) España, realizaron una investigación titulada: "Factores de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería Hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo" con el objetivo de analizar y determinar los estresores laborales en el personal de Enfermería del Hospital General Universitario de España, realizaron un estudio con método observacional de corte transversal, cuya muestra fue de 38 profesionales de enfermería, donde se utilizó el cuestionario de Job Content Questionnaire (JCQ) como instrumento de evaluación; obteniendo como resultados que el 57% de profesionales de enfermería manifiestan un nivel de estrés moderado (medio), 31% bajo y 12% alto; destacando como principal estresor el escaso apoyo de los superiores (48%) y la relaciones interpersonales entre personal de enfermería (32%). Además, que ninguno de los tres niveles de estrés estudiados se mostró asociada a las variables sociolaborales de sexo, edad, turno y tipo de vinculación al hospital. Llegando a la conclusión de que existe un nivel moderado de estrés laboral, resaltando el escaso apoyo de los superiores y las inadecuadas relaciones interpersonales. (12)

GALLEGO L. (2020) Colombia. Realizaron un estudio titulado: "El Estrés Laboral y las Estrategias de afrontamiento en el Personal de Enfermería de Armenia, Quindío", con el objetivo de determinar los niveles de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de enfermería, el estudio utilizó un diseño transversal cuantitativo, descriptivo utilizando 25 participantes de 18 a 55 años entre la muestra de enfermeras y auxiliares de enfermería; se encontró como resultado que el 52% del estrés era por cuestiones financieras, el 32% por cuestiones ambientales, el 16% por cuestiones sociales y el 12% por cuestiones laborales, que fueron las que menos prevalecieron. Herramientas anteriores han demostrado que, contrariamente a lo esperado, la presencia de estrés no está

directamente relacionada con las situaciones laborales, sino que esta inclinado al estrés por cuestiones económicas, familiares y de salud, lo que puede indicar que están acostumbrados a condiciones laborales relacionadas con el desempeño. actividades, pero tiene un gran efecto sobre el factor de trabajo adicional. (13)

PATLÁN J. (2019) México en su estudio Estrés Laboral y como medirlo, con el objetivo de analizar qué es el estrés laboral y fundamentar la importancia de realizar las evaluaciones e investigaciones en las organizaciones, con una muestra de 32 artículos que reportaban el desarrollo y las propiedades psicométricas de instrumentos para medir el estrés laboral, concluyó que las condiciones de trabajo estresantes pueden interferir con la capacidad del empleado para trabajar con seguridad, lo que contribuye a generar lesiones y enfermedades en el trabajo; la innovación tecnológica es un factor importante que predispone con un 52% a estrés laboral, así mismo, las tareas encargadas 23%, las relaciones interpersonales 18%, las presiones laborales 6% y las condiciones ambientales 28% son factores que pueden conducir a la tensión y el estrés en el trabajo. (14)

MEDINA A. (2019) Ecuador. Realizo un estudio titulado: "Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19", cuyo objetivo de su investigación fue identificar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería. El estudio tuvo una metodología descriptiva, prospectiva y transversal porque se realizó en un tiempo y espacio definido; la población fue de 20 profesionales de enfermería que laboran en la UCI; el instrumento utilizado fue un Cuestionario multiítem y encuestas dirigidas, los resultados mostró que: El 40% de las enfermeras son jóvenes y están expuestas a factores estresantes por las condiciones de trabajo, el 25% siempre perciben carga de trabajo, el 70% enfrentan las exigencias de los supervisores y carecen del apoyo de los coordinadores, No tienen turnos, el 65% a veces cuentan con material para implementar la seguridad procedimientos; concluyendo que la sobrecarga de trabajo afecta el desempeño de la

enfermera. (16)

ALDRETE M. (2019) México. Realizaron una investigación "Factores Psicosociales y Estrés en el Personal de Enfermería de un Hospital Público de Tercer Nivel de Atención", con el objetivo de determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el síndrome de burnout en profesionales de enfermería de una unidad de tercer nivel de salud; con una muestra de 163 individuos, la investigación presentó un estudio observacional, transversal y analítico en el que se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos, el Maslach Burnout Inventory, al analizar los datos con el apoyo del SPSS, se encontró que el 47,5% de los lugares donde trabajaban tenían factores psicosociales negativos, y que también se presentaban condiciones y requisitos laborales insuficientes. Por otro lado, en cuanto al síndrome de burnout, se encontró que el 33,3% de la muestra de estudio presenta agotamiento emocional, el 17,9% presenta despersonalización y finalmente el 50,8% se encuentra en un estado de realización personal bajo, demostrando así una relación significativa entre las variables de estudio. (17)

Nacionales:

HUALLPARTUPA S. (2021) AREQUIPA Realizaron un estudio titulado: "Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa", teniendo como objetivo determinar si existe relación entre estrés y calidad de vida laboral de las enfermeras, donde utilizaron una investigación de tipo descriptivo con diseño correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos utilizaron una encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos los formularios: El inventario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Calidad de Vida Profesional. La población de estudio estuvo conformada por 30 enfermeras, obteniendo como resultados que el nivel de estrés laboral predomina el nivel alto con un 53.3%, seguido del nivel medio en un 46.7% y en la calidad de vida laboral se manifiesta en su mayoría como buena en un 70% y regular con un 30%. Concluyendo que la relación entre ambas variables estudiadas no es

significativa. Sin embargo, al relacionar las dimensiones del estrés y calidad de vida laboral existe relación significativa en las dimensiones del cansancio emocional ($p=0.048$) y la realización personal (0,043) con respecto a la calidad de vida laboral. (18)

BENITES G. (2021), Ica. en su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en enfermería: "Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico", cuyo objetivo fue describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico, utilizaron un estudio de diseño no experimental, tipo cuantitativo, de corte transversal, teniendo como población a 290 enfermeras de todos los servicios y una muestra de 58 enfermeras. Teniendo como resultados que la dimensión agotamiento emocional presenta un nivel medio de estrés (59%), en la dimensión de despersonalización el personal de enfermería presenta un nivel medio de estrés (40%) y nivel alto (26%) y en la dimensión realización personal se encontró que el 45% tiene un nivel de estrés alto y el 42% tiene un nivel de estrés medio; así mismo; en cuanto al nivel de estrés laboral en el personal de enfermería se encontró que 43% presentan un nivel Medio de estrés, el 31% un nivel Alto y un 26% un nivel Bajo. Mostrando como conclusiones que el nivel de estrés que experimenta el personal de Enfermería estudiado es el nivel de estrés medio. (10)

CHERO O, (2020) Trujillo. Realizo una investigación: "Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Victor Lazarte Echegaray ESSALUD Trujillo", de tipo descriptivo, de diseño correlacional y de corte transversal, con el objetivo de determinar la relación del nivel de estrés y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, teniendo como muestra a 40 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia, utilizando como instrumento encuestas elaboradas y validadas por los autores, obteniendo como resultados el 77.5% de enfermeras tienen un nivel de estrés bajo; el 52.5% de enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral alto, llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre el nivel

de estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras a menor nivel de estrés la satisfacción es alta. (19)

SILVA G. (2020) Lima. Realizo en el Hospital Cayetano Heredia un estudio titulado: "Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú." que tuvo como objetivo identificar la relación entre los factores laborales de los estresores en los profesionales de enfermería y el síndrome de burnout, tuvo un abordaje correlativo, utilizando métodos cuantitativos y transversales, con una muestra de 47 enfermeras profesionales que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos con escala tipo Likert, donde la recolección de datos buscó identificar la relación entre las variables en estudio, obteniéndose de esta manera resultados: un grado de relación de 0,759 a través de la prueba de Rho de Spearman, por lo que se concluye que existe una relación muy directa entre las variables estudiadas. (20)

2.2. Bases Teóricas:

Teoría de la Evaluación Cognitiva de Lazarus y Folkman (1986)

El modelo de "Teoría de la Evaluación Cognitiva" fue propuesto por Lazarus y Folkman en 1984 y explicó el proceso mental que tiene influencia sobre los factores de estrés.

Según Richard Lazarus, el estrés es un proceso de doble vía; implica la producción de factores de estrés por parte del ambiente y la respuesta de una persona sometida a estos factores.

Esta teoría señala que el estrés es producto de una conexión en particular que se dan entre una persona y el medio o entorno en el que se encuentra, este último es la existencia de factores nocivos o concentrados que ponen en peligro la salud humana. Los autores se refieren a la relación que existe entre una persona y su entorno laboral, en este caso la dura situación propuesta excede su posibilidad,

perturbando y destruyendo su paz emocional y física. Sin embargo, cada situación de una persona tiene que ver mucho en la manera que lo enfrentan; comúnmente si estas situaciones consiguen afectarlas terminan convirtiéndose en estrés. Es comprensible que cada persona sea diferente y eso es un factor determinante en que se presente el estrés, esto se debe a que los intereses personales se manifiestan en motivaciones y actitudes personales, frustración, vivencias, opiniones y evaluaciones de satisfacción de necesidades. Los factores deben ser enfrentados de manera adecuada, de lo contrario causará problemas de salud. Por tanto, el estrés es el resultado de la relación entre una persona y su entorno: ambiente laboral, uso de la tecnología y organización, lo que constituye un factor que amenaza las posibilidades que tiene, más allá de las exigencias de realizar actividades, tareas, esfuerzos físicos que atentan contra su salud y bienestar. La relación entre las reacciones que expresa un organismo ante factores externos, ante una situación desconocida, ante nuevos conocimientos y la organización de un servicio, es innegable. El modelo transaccional del estrés de Richard S. Lazarus y Susan Folkman, se centra en estudiar dicha relación, y cómo los rodea, los saberes, los conocimientos influyen en la respuesta al estrés.

La Teoría del estrés Richard S. Lazarus y Folkman (1984), se centra en los procesos cognitivos; el estrés que aparecen frente a una situación estresante; es decir; frente al ambiente físico, las creencias, los hábitos, la aplicación de conocimientos en el uso de la tecnología y la organización del servicio.

Esta teoría forma parte de los denominados modelos transaccionales del estrés, ya que tiene en cuenta cómo interactúa la persona ante un ambiente y una situación concreta, considerando la influencia de sus evaluaciones y conocimientos.

Los psicólogos distinguen entre dos tipos generales de afrontamiento; el afrontamiento directo y el afrontamiento defensivo.

- **Afrontamiento directo:** esfuerzos intencionales por cambiar una situación incómoda.
- **Afrontamiento defensivo:** diversas formas de autoengaño que proporcionan un medio de proteger nuestra autoestima y reducir el estrés.

La teoría del estrés de Selye:

El estrés es un estado de activación disfuncional presente en muchos cuadros clínicos pero que aparece también en personas sanas.

Hans Selye fue un profesor e investigador que afirmó para hablar de estrés que “lo que importa no es lo que nos sucede sino la forma como se recibe”.

El estrés aparece cuando en el organismo se da una activación mayor de la que este es capaz de soportar o reducir mediante sus estrategias de afrontamiento, ya sean psicológicas y/o conductuales.

En términos evolutivos, cuando una persona padece estrés es que ha “fracasado” su adaptación al medio o a la fuente estresora, y las consecuencias emocionales y físicas suelen ser importantes.

Selye establece su teoría del estrés, según la cual esta respuesta es una respuesta biológica, igual en todos los organismos y estereotipada. Además, se puede medir e implica una serie de secreciones hormonales, responsables de las reacciones que mostramos ante una situación estresante. Dichas reacciones son somáticas, funcionales y orgánicas. Aunque cabe destacar que la mayoría de las veces el organismo responde en armonía ante los estímulos del ambiente y sin consecuencias negativas: es lo que se conoce como el buen estrés.

Otras veces, sin embargo, y siguiendo la Teoría del estrés de Selye, el organismo es incapaz de adaptarse al medio (cuando aparece el estrés), ya que las respuestas exigidas son demasiado intensas o

prolongadas y las demandas superan su resistencia y/o adaptación.

Estrés como proceso fisiológico:

Para Selye, la mayor parte de los esfuerzos físicos o mentales que realiza una persona para adaptarse a las exigencias de la vida, a los nuevos conocimientos, a las interacciones, las infecciones y otros agentes causantes de estrés, provocan unas modificaciones en el organismo.

En la Teoría del estrés de Selye, éste afirma que el estrés “negativo” aparece cuando una persona es sometida a unas dosis de estrés acumuladas que superan su umbral óptimo de adaptación; así, el organismo empieza a manifestar señales de agotamiento. Que aparezca o no ese estado de agotamiento y fatigo depende del perfil psicológico de la persona, así como de su frecuencia (y tipos) de adaptaciones vividas.

Para Hans Selye hay factores en la respuesta (física, psicológica y biológica); que la condicionan y determinan. Un mismo agente o situación puede provocar una respuesta diferente en diferentes sujetos.

- **Tipos de estrés:**

Hans Selye distingue dos tipos de estrés: el **estrés local** (cuando existe una acción directa de un agente de estrés sobre una parte limitada del cuerpo) y el **síndrome local de adaptación o SLA** (cuando aparece una reacción defensiva de adaptación).

Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem.

Es una actividad aprendida por los individuos y que está orientada a un objetivo; también es considerado como un comportamiento que existe en determinadas situaciones de la vida para regular los factores que afectan su desarrollo y funcionamiento en beneficio de su bienestar. En esta teoría Dorothea Orem explica el concepto de autocuidado como la contribución constante del individuo a su propia existencia: “El

autocuidado es un hecho que realizan los individuos a partir de su experiencia y aprendizaje, y que se orienta hacia un determinado objetivo que se le da en algún momento de la vida. Asimismo, esta acción puede estar dirigida hacia la persona con el fin de mejorar su entorno, controlar los riesgos que afectan esta función y la calidad de vida y la integridad de la persona. Además, se definen tres requisitos para el autocuidado, por lo que las metas o resultados a alcanzar con el autocuidado se entienden como tales los requisitos del autocuidado universal que son comunes en las personas además de la interacción de las actividades humanas y el descanso, requisitos de autocuidado del desarrollo que promueven condiciones necesarias para la vida y maduración, requisitos de autocuidado de desviación de la luz que están vinculados con los estados de salud.

Dorotea E. Orem definió los siguientes conceptos metaparadigmáticos necesarios en el autocuidado de la persona:

Persona: La autora entiende al ser humano como un organismo biológico, racional y pensante; así como un todo integral dinámico con capacidad para reconocerse a sí mismo, para utilizar ideas, palabras y símbolos para pensar, comunicar y orientar los esfuerzos, para reflejar las propias experiencias y hechos para llevar a cabo el autocuidado dependiente.

Salud: La autora menciona que es una condición que significa cosas diferentes para la persona en sus diversos componentes; además significa integridad física, estructural y funcional; ausencia de defecto que signifique deterioro de la persona; desarrollo progresivo e integrado del hombre como entidad individual, acercándose a niveles de integración cada vez más elevados. Por tanto, lo considera una percepción de bienestar que tiene una persona.

Enfermería: Dorotea dijo que la enfermería es un servicio humano que se brinda cuando la persona no puede cuidarse a sí misma para

mantener la salud, la vida y el bienestar, por lo tanto, se trata de brindar a las personas y / o grupos ayuda directa en su autocuidado, de acuerdo a sus requerimientos debido a discapacidades que provienen de sus situaciones personales.

2.3. Marco Conceptual:

2.3.1. Factores laborales

Son todos los aspectos con carácter laboral con posibles consecuencias negativas en los trabajadores del sector salud; teniendo en cuenta que la enfermedad forma parte de la naturaleza de la condición humana; puesto que, en el trabajo se tiene contacto con sustancias, materiales y maquinas riesgosas que tienen requisitos físicos con condiciones ambientales, nocivas, etc. (6)

Por otra parte, la mayoría de las lesiones en el ámbito laboral es debido a enfermedades que son consecuencia del entorno laboral de donde se viene realizando el trabajo, específicamente al sector salud. (24)

Se puede decir que los factores laborales para un puesto de trabajo consisten en varios tipos de condiciones, tales como las condiciones físicas bajo las cuales se realiza el trabajo (iluminación, amenidades, tipo de maquinaria, uniforme), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones organizacionales (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras). (24)

Asimismo, podemos decir que estas condiciones o factores de trabajo son aquellos elementos que son parte de las funciones del trabajador y que la empresa u organización brinda, mayormente estos elementos se enfocan en la salud, bienestar e integridad del trabajador.

Dimensión 1: Ambiente laboral

Es un factor clave en las relaciones labores de la institución;

asimismo, es un conjunto de condiciones que contribuyen en el ambiente de trabajo donde se desempeña el profesional, siendo la suma de elementos que influyen en el clima y la productividad de la organización; y el desempeño del trabajador. (25)

De igual importancia, hay aspectos estrictamente del clima laboral que afectan a la organización, como son los daños corporales o factores físicos o químicos nocivos; de acuerdo el trabajo los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas y serían afectados directamente, siendo perjudiciales para la salud del profesional. (26)

Estresores laborales: Es la respuesta a un agente interno o externo perturbador; este agente es el factor estresante, el estímulo que desencadena la respuesta al estrés. Dado que casi cualquier cosa puede convertirse en un factor de estrés, sería imposible hacer una lista exhaustiva de factores estresantes. Sin embargo, se puede argumentar que es mucho más probable que algunas condiciones externas funcionen como factores estresantes que otras. Todos los factores estresantes son ambientales porque forman parte del medio ambiente. Algunos aspectos del entorno son físicos, algunos sociológicos y otros psicológicos. Desde esta perspectiva, los estresores presentes en la situación laboral se pueden clasificar en tres grandes grupos: Los estresores del ambiente físico que guardan relación con el ambiente contaminados; estresores relativos al contenido de la tarea, que se refiere a la carga mental y los estresores relativos a la organización que se relaciona con el conflicto en las relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional. (27)

La cultura organizacional: Son las actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre grupos que existen en todas las organizaciones; además esto puede facilitar la implementación de la estrategia si existe una fuerte

coherencia entre los dos o, por el contrario, puede prevenir o retrasar la implementación. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial no solo orienta a la empresa hacia la consecución de determinadas metas económicas, sino que además sirve como guía para la búsqueda constante de mejora en sus operaciones comerciales, se puede concluir que la cultura puede influir en los resultados de la empresa. (28)

Asimismo, es la interactividad que tienen los miembros de la organización, es decir los miembros conozcan y comprendan el entorno en el que laboran para así alcanzar los objetivos, metas, tareas y la visión de la empresa. (29)

Dimensión 2: Uso de la Tecnología

El proceso de las nuevas tecnologías y su uso puede presentar un estrés para los trabajadores de salud, por lo que muchas veces no presentan las habilidades necesarias para el manejo de estos elementos. Sin embargo, ayudan a mejorar el contenido del trabajo proporcionando comentarios que no están disponibles con otras tecnologías. (29)

Por otro lado, la informatización está presente en la sociedad y en aplicación de la profesión, se encuentra en todos los campos del sector salud, los cuales están inmersos en el proceso de informatización; por obstante, todavía hay profesionales de enfermería que presentan dificultades en el uso de las tecnologías, sobre todo aquellos profesionales que pertenecen a la generación “vio venir la tecnología”, pero que se adaptaron al nuevo sistema de trabajo. El enfermero de hoy tiene un gran desafío en aprovechar los nuevos recursos tecnológicos para realizar su trabajo de manera más eficiente, efectiva y en el menor tiempo posible y funcionar con facilidad en el acceso a la información y conocimiento en el sector salud, su gestión o generación y difusión de nuevos conocimientos. (30)

Habilidades tecnológicas: Estas habilidades incluyen el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar las metas trazadas por la institución, la empleabilidad, el aprendizaje y el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en el Sociedad. (31)

Por otra parte, requiere conocimientos en aplicaciones informáticas; así como el acceso a fuentes para el procesamiento de la información; de la misma manera se necesita manejar lenguajes específicos como son el texto, números, símbolos, imágenes, etc., que ayuden a la decodificación y transmisión, es necesario también conocer los derechos y libertades que ayudan a las personas en el mundo digital. (31)

También requiere el desarrollo de diversas habilidades relacionadas con el acceso, procesamiento y uso de la información para la comunicación, la creación de contenido, la seguridad y la resolución de problemas, tanto en contextos formales como no formales e informales. La persona debe ser capaz de utilizar regularmente los recursos tecnológicos disponibles para resolver problemas reales de manera eficiente y, en función de su aparición, evaluar nuevas fuentes de información e innovaciones tecnológicas y seleccionar cómo aparecen a partir de su utilidad para asumir determinadas tareas u objetivos. (31)

La adquisición de esta competencia requiere actitudes y valores que permitan al usuario adaptarse a las nuevas necesidades creadas por la tecnología, su asignación y adaptación a sus propios objetivos y la capacidad de interactuar socialmente en torno a ellos; asimismo también busca desarrollar un enfoque activo, crítico y realista de la tecnología y los medios técnicos, evaluando sus fortalezas y debilidades y respetando los principios éticos de su uso. Por otro lado, la competencia digital implica participación y

colaboración, así como motivación y curiosidad por aprender y mejorar el uso de la tecnología. (32)

Retroalimentación: La información que ayuda a los empleados a comprender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la empresa se conoce como retroalimentación. (33)

Con respecto a los empleados, la retroalimentación les genera confianza laboral y fortalece su desempeño en el trabajo; por otro lado, les ayuda a saber en qué parte necesitan mejorar y cómo hacerlo, asimismo, la retroalimentación muestra el interés que tiene el trabajador y la preocupación que tiene el gerente de la organización hacia el empleado como persona. (33)

Dimensión 3: Organización

Factores como las horas de trabajo y las horas extraordinarias han mostrado efectos negativos sobre la salud física y mental. Además, la ambigüedad de roles también puede tener consecuencias emocionales negativas, por lo que la organización es fundamental dentro de una institución ya que se basa en las metas, pero respeta los derechos y deberes del empleado. (34)

Cabe mencionar que la organización es un concepto que implica establecer un orden sobre las cosas en cuanto al ámbito laboral es la distribución del tiempo, los recursos, responsabilidades, así como la jerarquización de autoridad y cadena de mando, sin esta cualidad existiría un desorden en la estructura no permitiendo el logro de los objetivos en el tiempo estimado, es por cual, que se traza el camino para llegar al objetivo de la empresa. (35)

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en el Perú son 6 horas diarias; se entiende que las horas semanales es comprendidas en los 7 días; sin embargo, es determinada de forma legal por un acuerdo o por

decisión unilateral del trabajador; por otro lado, el horario de trabajo es en una determinada hora de entrada y salida establecida por la organización o institución. (36)

También se refiere a la Duración Semanal de Trabajo; puede tanto de lo que se anota en el recibo de pago, o bien del tiempo de presencia en el establecimiento. Asimismo, es la noción de hora; en el modo del cálculo de la Duración Semanal de Trabajo figura a veces horas de equivalencia. Se refiere a lo que abarca Duración Semanal de Trabajo: el tiempo de transmisión de las contingencias o el de las comidas o no estar incluido. (37)

Horas extras

Son las horas trabajadas después de las seis horas diarias de la jornada laboral que hayan acordado en la institución. (38)

La jornada laboral antes de la hora habitual de llegada o la hora posterior a la hora de salida constituyen horas extraordinarias y tienen un valor superior al horario laboral habitual. (39)

Estas horas extraordinarias o horas extraordinarias se pagan con una tarifa del 25% por las dos primeras horas extraordinarias y del 35% después de la tercera. y una alternativa legal es otorgar descanso remunerado en compensación por horas extras, previo acuerdo escrito con el trabajador. (39)

2.3.2. Estrés laboral

La OIT indica que el estrés es una lesión causada con un desequilibrio entre los recursos, demandas percibidas y la capacidad que tiene el individuo para hacer frente a estas demandas. (40)

El estrés es una reacción negativa ante estímulos amenazantes que traen como consecuencia un estado mental alterado y la mayoría de las veces conlleva a una respuesta emocional negativa. (41)

Asimismo, se define como un proceso que empieza un conjunto de estímulos ambientales que recibe la persona, a los que reaccionara y dará una respuesta adecuada; cuando la demanda del entorno es excesiva con respecto a los recursos disponibles de gestión, los cuales desarrollara una serie de reacciones emocionales negativas como son la ira, depresión y ansiedad. (42)

Dimensión 1: Cansancio Emocional.

Es la disminución de elementos emocionales que tienen como resultado la sensación de no poder dar nada a los demás; por lo común se manifiesta en expresiones somáticas como psicológicas. (43)

De la misma forma, se considera la reducción o pérdida de las habilidades para ser empático, es decir, para comprender la situación de los demás y cómo afrontan los problemas que surgen, según los sentimientos y emociones que los caracterizan. En estos casos, la persona se siente agotada tanto física como mentalmente, con impotencia, desesperanza y que ya no puede dar más de sí misma. (44)

Algunos autores se refieren al agotamiento emocional como una situación en la que la población activa cree que ya no puede dar más de sí a nivel afectivo. Experimentan una sensación de agotamiento emocional como consecuencia del trabajo diario con personas que necesitan ser cuidadas como objeto de trabajo. (45)

Vacío emocional: Es un vacío que se convierte en un sentimiento muy doloroso y una gran sensación de soledad, y es que sientes que hay algo que necesitas sentir por completo pero que quizás no sepas qué es y que algo es necesidad de cariño y cariño es aprobación. Por otro lado, uno de los aspectos más dañinos de esta situación es la dificultad que genera para identificar el origen del malestar. Si no sabemos hacia dónde dirigir nuestros esfuerzos

para mejorar la situación, esta experiencia puede desembocar en algo que provoca desesperación y malestar. (46)

Fatiga diaria: Es posible que la fatiga no sea causada por enfermedades subyacentes, es la falta de energía y motivación; de igual manera es un síntoma común y por lo común no es debido a una enfermedad grave, pero puede ser un signo de un trastorno físico o mental más grave; asimismo cuando la fatiga no se alivia durmiendo bien, comiendo bien o teniendo un ambiente de bajo estrés, debe ser evaluado por un médico. (47)

Rutina: Hábito que se adquiere repitiendo la misma tarea o actividad muchas veces. Rutina significa una práctica que con el tiempo se desarrolla casi automáticamente sin tener que razonar. (48)

Desgaste: Se refiere a la acumulación de situaciones que deterioran el nivel de tolerancia mental, pueden provocar reacciones tanto destructivas como autodestructivas para la persona. (48)

Frustración: Es cuando una persona no puede satisfacer un deseo expresado; no obstante, ante este tipo de situaciones la persona suele reaccionar de manera enfadada o ansiosa; puesto que es un aspecto inherente a la vida humana que uno asume la imposibilidad de lograr todo lo que se desea y en el momento que se desea, el punto clave está en la capacidad de manejar y aceptar esta desviación entre lo ideal y lo real. El origen del problema, por tanto, no existe en las situaciones externas en sí mismas, sino en la forma en que el individuo las maneja. Desde esta perspectiva, se entiende que la frustración consiste tanto en una situación real que ha ocurrido como en una experiencia emocional hecha de dicha situación. (48)

Trato directo: Se refiere cuando el profesional de enfermería, por ejemplo, al atender no solo lidia con las dolencias o necesidades primordiales del paciente o familias sino con todos sus sentimientos que adjudican situaciones complicadas. (44)

Límites emocionales: Los límites emocionales son parte de nuestro autoconocimiento, ayudan a respetar nuestros espacios y tiempos; facilitan nuestra interrelación con los demás, moderando nuestro comportamiento, impiden que ofendamos a los demás o seamos ofendidos. Es el espacio donde terminas tú y empieza otra persona. (49)

Los desarrollamos durante toda nuestra vida, desde pequeños nuestros padres nos educan e influyen en nuestra personalidad. Cuando nos enseñan a exteriorizar nuestros sentimientos y emociones, reafirman nuestra identidad personal y se establecen las primeras bases de nuestros linderos. Los límites emocionales van mutando o en algunos casos cediendo, por ejemplo, cuando nos vemos en situaciones en donde perdemos nuestra seguridad personal, sentimos miedo, nos aterra el abandono, el rechazo o cuando sentimos culpa. Lo importante es tomar las riendas y comandar todo lo que sucede en nuestra vida. (49)

Los límites emocionales determinan cómo queremos tratarnos y cómo deseamos que los demás nos traten. Está claro que no podemos hacer que los demás actúen según nuestros deseos, pero si tenemos el control de nuestra propia conducta, por ello somos responsables de alejarnos de situaciones que nos lastimen, que nos incomoden y que no nos agraden. Debemos establecer nuestros límites a conciencia validando nuestras emociones y sentimientos. (49)

Dimensión 2: Despersonalización.

Es el resultado del desarrollo de sentimientos, actitudes y

reacciones negativas, distantes y frías hacia los demás, especialmente hacia los propios beneficiarios del trabajo, acompañado de un aumento de la irritabilidad y pérdida de motivación para hacerlo; asimismo, el trabajador intenta distanciarse no solo de las personas que consiguen su puesto, sino también de los miembros del equipo con el que trabaja. (50)

Por otro lado, el trastorno de despersonalización ocurre cuando siente persistente o repetidamente que se está observando desde fuera del cuerpo, o siente que las cosas que lo rodean no son reales, o ambas cosas. Los sentimientos de despersonalización y falta de realización pueden ser inquietantes y es posible que sienta que está soñando. (51)

Muchas personas tienen una experiencia fugaz de despersonalización o desrealización en algún momento de sus vidas. Sin embargo, cuando estas sensaciones continúan apareciendo o nunca desaparecen por completo y afectan su capacidad para funcionar, se considera que padece un trastorno de despersonalización-desrealización. Este trastorno es más común en personas que han tenido experiencias traumáticas. (51)

El trastorno de despersonalización y desrealización puede ser grave y afectar las relaciones, el trabajo y otras actividades diarias. El principal tratamiento para los trastornos de despersonalización y desrealización es la terapia de comunicación (psicoterapia), aunque a veces se utilizan fármacos. (51)

Objetos impersonales: La palabra impersonal se refiere a la falta de cualidades de la persona física, o también se usa cuando hablamos de alguien en abstracto, sin referirnos a un individuo en particular. (52)

Endurecimiento emocional: El endurecimiento de la persona respecto a sus emociones es un mecanismo de defensa, debido a

experiencias negativas en su vida, esto lo hace ajeno a los eventos que una persona reaccionaria normalmente, es decir limita las emociones no cede tan fácil ni se abre emocionalmente a otras personas. (52)

Desinterés: Es la falta de interés hacia una acción o servicio realizado, en lo que respecta a la enfermería es la falta de motivación en atender y cuidar a los pacientes, lo cual puede perjudicar su servicio y la salud del paciente. (52)

Paranoia de culpa: El sentimiento de culpa es considerado un sentimiento negativo que, aunque a nadie le guste experimentarlo, es la verdad que es necesario para una correcta adaptación a nuestro entorno. Muchos autores coinciden en definir la culpa como una influencia dolorosa que surge a través de la creencia o el sentimiento de haber violado normas éticas personales o sociales, especialmente si alguien ha sido lastimado. Pero la paranoia de culpa es el estado psicológico de un individuo en donde piensa que ciertas situaciones son por influencias negativas de él, es decir tiene una idea o percepción errónea de que cierta situación es por influencia de él. (52)

Dimensión 3: Realización personal.

Es equivalente a la disminución de la autoestima; y se encuentra vinculado con el desarrollo profesional que se puede lograr en el campo laboral; asimismo es típico que esta dimensión del síndrome de burnout expresa en el trabajador incapacidad para soportar tensión en el trabajo, disminución o nula productividad. (53)

La realización personal no depende de las circunstancias, sino de la capacidad que alguien desarrolla a través del autocontrol para sentirse bien consigo mismo y los demás, superar los problemas y utilizar gran parte de su potencial para lograr la mayoría de las experiencias que llenan su existencia., (49)

Por otro lado, la falta de realización personal surge cuando se comprueba que los requisitos superan la capacidad para realizarlos de forma competente; también incluye reacciones negativas hacia usted y su trabajo, evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento en el trabajo, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima; asimismo la falta de realización personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción y una incapacidad para darle un significado personal al trabajo. (54)

Empatía: Es la capacidad de ver las cosas desde el punto de vista de otra persona, ponerse en su lugar y sentir lo que está sintiendo. Cuando sentimos y empatizamos, podemos adaptarnos fácilmente a los demás y, por lo tanto, es de gran ayuda para convencer a un cliente. (55)

Por otro lado, es la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona y saber lo que esa otra persona siente o piensa, también es capaz de capturar una gran cantidad de información sobre la otra persona a partir de su lenguaje o palabras no verbales, por el tono de voz, postura o expresión facial, etc., con esta información pueden saber qué está pasando dentro de ellos y qué están sintiendo; Dado que los sentimientos y las emociones a menudo son un reflejo del pensamiento, también pueden inferir lo que la persona está pensando. (56)

Eficiencia: En términos económicos, una definición de efectividad puede ser el grado de consecución de los objetivos perseguidos por un plan de acción sin tener en cuenta la economía de los medios utilizados para alcanzar los objetivos, como es el caso del concepto de eficiencia. Término que a menudo se confunde con eficacia. (57)

Optimismo: El optimismo puede proteger a las personas de la depresión, incluidas las que están en mayor riesgo. Una actitud

optimista permite a las personas soportar más el estrés. El optimismo puede incluso hacer que las personas vivan más tiempo. (58)

Asimismo, también está determinado por nuestras experiencias en la edad adulta; aprendemos a ser optimistas observando a las personas que nos rodean como modelos a seguir, adoptando nuevas formas de pensar y practicando nuevos hábitos; además la buena noticia es que incluso si sus puntos de vista son más pesimistas, puede aprender a ser optimista. (58)

Metas personales: Son los deseos, propósitos o experiencias que una persona desea para su vida. Donde dispondrá una serie de recursos y acciones para lograr el propósito propuesto. Los objetivos personales son el apoyo para experimentar una alta calidad de vida y utilizar mucho potencial humano y creatividad. (58)

2.4. Definición de términos básicos:

Factores laborales:

Se puede decir que los factores laborales para un puesto de trabajo consisten en varios tipos de condiciones, tales como las condiciones físicas bajo las cuales se realiza el trabajo (iluminación, amenidades, tipo de maquinaria, uniforme), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones organizacionales (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras). (24)

Ambiente laboral

Es un factor clave en las relaciones labores de la institución; asimismo, es un conjunto de condiciones que contribuyen en el ambiente de trabajo donde se desempeña el profesional, siendo la suma de elementos que influyen en el clima y la productividad de la organización; y el desempeño del trabajador. (25)

Estresores laborales

Es la respuesta a un agente interno o externo perturbador; este agente es el factor estresante, el estímulo que desencadena la respuesta al estrés. Dado que casi cualquier cosa puede convertirse en un factor de estrés, sería imposible hacer una lista exhaustiva de factores estresantes. (29)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES:

3.1. Hipótesis:

Hipótesis General

Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

Hipótesis Específicas

- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

3.1.1 Operacionalización de Variables.

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.							
Variable I	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
FACTORES LABORALES	Son todos los aspectos con carácter laboral con posibles consecuencias negativas en los trabajadores del sector salud. (17)	Se define Factores laborales a aquellos elementos que la empresa u organización brinda: ambiente laboral, el uso de la tecnología, organización y que éstas pueden tener posibles consecuencias negativas para el trabajador.	Ambiente laboral	Estresores Laborales.	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores	Bueno Regular Malo	Encuesta
					Está en constante presión en su trabajo		
					Se presenta constantes conflictos en su área		
				Cultura Organizacional.	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo		
					Considera que la relación con sus superiores es adecuada		
					Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área		
			Uso de la Tecnología	Habilidades	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente		
					Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas		

				Retroalimentación	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente		
			Organización	Jornada de Trabajo.	Considera que su horario es adecuado		
					Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad	Considera que se respeta sus funciones	
				Horas Extras.	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas		
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Item	ESCALA	INSTRUMENTO
ESTRÉS LABORAL	La OIT indica que el estrés es una lesión causada con un desequilibrio entre los recursos, demandas percibidas y la capacidad que tiene el individuo para hacer frente a estas demandas. El estrés es una reacción negativa ante estímulos amenazantes que traen como	Se define el Estrés Laboral como un proceso que empieza con un conjunto de estímulos ambientales que recibe la persona a los que reaccionara y dará una respuesta y se manifestara a través del cansancio emocional, despersonalizació	Cansancio Emocional	Vacío emocional.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Alto Medio Bajo	Encuesta
				Fatiga diaria.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado		
				Rutina.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		
				Desgaste.	Siento que mi trabajo me está desgastando		

	consecuencia un estado mental alterado y la mayoría de veces conlleva a una respuesta emocional negativa.	n, la realización personal. 37		Frustración.	Me siento frustrado en mi trabajo		
					Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		
				Trato Directo.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		
				Limites emocionales.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		
			Despersonalización	Objetos Impersonales.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales		
				Endurecimiento emocional.	Siento que me he hecho más duro con la gente		
					Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente		
				Desinterés.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes		
				Paranoia de Culpa.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas		
			Realización Personal	Empatía.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes		
				Eficacia.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes		

				Optimismo.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo		
					Me siento con mucha energía en mi trabajo		
					Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes		
				Metas personales.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes		
					Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
					Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño Metodológico:

El diseño de esta investigación es no experimental; no se manipularán las variables de estudio; de corte transversal; es decir; en un momento determinado y un lugar específico.



Donde:

M	Muestra.
V1	Factores laborales.
V2	Estrés laboral
R	Relación entre las variables.

4.2. Método de investigación:

Es una investigación de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo.

4.3. Población y muestra:

4.3.1. Población.

La investigación tuvo como población de estudio a todos los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

El estudio no tiene muestra; es decir; se trabajará con toda la población.

N = 30

4.3.2. Criterio de inclusión.

Licenciadas en Enfermería que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza: Sala de operaciones y URPA.

4.3.3. Criterio de exclusión.

- Licenciadas en Enfermería que no laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, es decir que laboran en otros servicios y/o en la parte administrativa.
- Licenciadas en Enfermería que no deseen participar del estudio.
- Licenciadas en Enfermería que se encuentren de vacaciones o con licencia.

4.4. Lugar de estudio y Período Desarrollo:

El presente estudio se desarrolló en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca, Hospital de nivel II-1, ubicado en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca; atendiendo a una población asignada de 11705 habitantes, realizando 33128 atenciones durante el mes de Abril, cuenta con 22 camas hospitalarias para hospitalización (Cirugía Mujeres, cirugía varones, medicina mujeres, medicina varones, pediatría y neonatología) y 12 camas para hospitalización – Materno. Período febrero – abril 2023.

4.5. Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información:

El estudio tuvo a la encuesta como técnica de investigación. Las investigadoras utilizaron como instrumento un cuestionario para determinar los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de la salud de centro quirúrgico, que se validó mediante juicio de expertos, por cinco profesionales. Así mismo, se determinó la confiabilidad del instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach habiéndose obtenido 0.86 que lo califica como altamente confiable.

El instrumento tiene referencias del marco teórico, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la operacionalización. El cuestionario, constó de un total de 36 ítems con escala tipo Likert. Para la evaluación se designó 1 si la respuesta es nunca, 2 si es casi nunca, 3 si es a veces, 4 si es casi siempre y 5 si la respuesta es siempre. Al final se sumó el puntaje el cual fue contrastado con la siguiente valoración: la variable factores laborales, se evaluará 14 ítems, cuyo puntaje será entre 14 y 70 puntos y para la variable estrés laboral se evaluará 22 ítems cuyo puntaje será entre 22 y 110 puntos.

Para la **variable factores laborales** se utilizó un cuestionario de 14 ítems el cual se presenta en 03 dimensiones: Ambiente laboral (ítems 1-5), Uso de la tecnología (ítems 6-10) y Organización (ítems 11-14). Para la **variable estrés laboral** se utilizó el conocido cuestionario de Maslach Burnout Inventory de 22 ítems, que se presenta en 03 dimensiones; Cansancio Emocional (ítems 15-23), Despersonalización (ítems 24-28) y Realización personal (ítems 29-36). Dichos instrumentos presentan una escala de Likert y preguntas cerradas.

4.5.1 Validez: la validación del instrumento se realizó a través de juicio de expertos, para lo cual contamos con el criterio de 05 expertos.

- **Validez por contenido:** Para la validación por contenido, se configuro un cuestionario, dando como resultado 0,722, que viene a ser ALTA. (Anexo 5.1)

K:	36
Vi:	5,60
Vt:	18,80
CRONBACH	0,722

- **Validez de Criterio:** Se evaluó la coherencia del instrumento en base a la estructura del proyecto de Investigación. (Anexo 5.2)

k = número ítems	10
sumatoria de variancia de ítems	2,08
variancia de la suma de los ítems	9,04
alfa Cronbach	0,86

- **Validez de Constructo:** Coincidentemente los encuestados han dado similares respuestas, motivo por el cual no hay mucha variación; esto quiere decir que existen 2 o más varianzas de valor 0, lo cual no permite obtener la validez de constructo.
- **Confiabilidad:** Se realizó una prueba piloto con 10 profesionales de enfermería que no laboran en el servicio de Centro Quirúrgico y que no serán parte de la muestra para mayor confiabilidad. (anexo 5.4)

k = Numero items	36
sumatoria de variancia de items	6,04
variancia de la suma de los items	19,84
Alfa de Cronbach	0,715

4.6. Análisis y Procesamiento de Datos:

El procesamiento de los datos recolectados comprendió las siguientes etapas: recolección, control de calidad, codificación de respuestas, tabulación y elaboración de base de datos, análisis por software SPSS V.25, análisis descriptivo de los resultados a través de tablas y figuras con su respectiva interpretación.

Análisis estadístico descriptivo: Se realizó un análisis univariado de las variables principales.

Análisis inferencial: Se aplicó las pruebas de normalidad de

Kolmogorov-Smirnov y de Shapiro-Wilk para determinar si las variables son paramétricas o no paramétricas, considerando $p < 0,05$ para aceptar H1 (No paramétrica) y $p \geq 0,05$ para aceptar Ho (paramétrica).

Para verificar hipótesis de las pruebas no paramétricas se utilizó las pruebas estadísticas de Rho de Spearman y la prueba de signos, donde se considera $p < 0,05$ para aceptar H1 y $p \geq 0,05$ para aceptar Ho.

4.7. Aspectos éticos.

Se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Permiso del establecimiento de salud: Se solicitó el permiso respectivo a Dirección del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca, donde trabajan los profesionales de enfermería a ser encuestados.
- Formulario de encuesta: El instrumento es absolutamente confidencial y anónimo, pues no lleva el nombre del profesional de enfermería, la información que se obtuvo pertenece a los investigadores.
- La participación de los profesionales de enfermería fue voluntaria, anónima y en consecuencia sus respuestas no serán divulgadas en forma individual sino de manera colectiva en gráficos o tablas.

V. RESULTADOS

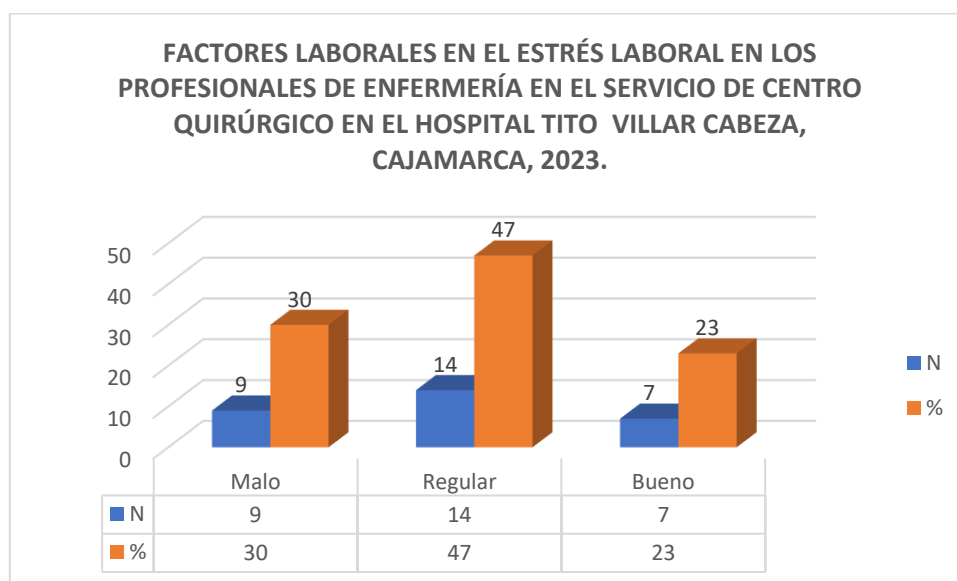
5.1 Resultados descriptivos.

TABLA 01.
FACTORES LABORALES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.

Factores laborales en los profesionales de Enfermería	N	%
Bueno	7	23,3
Regular	14	46,7
Malo	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores laborales

GRÁFICO 01.



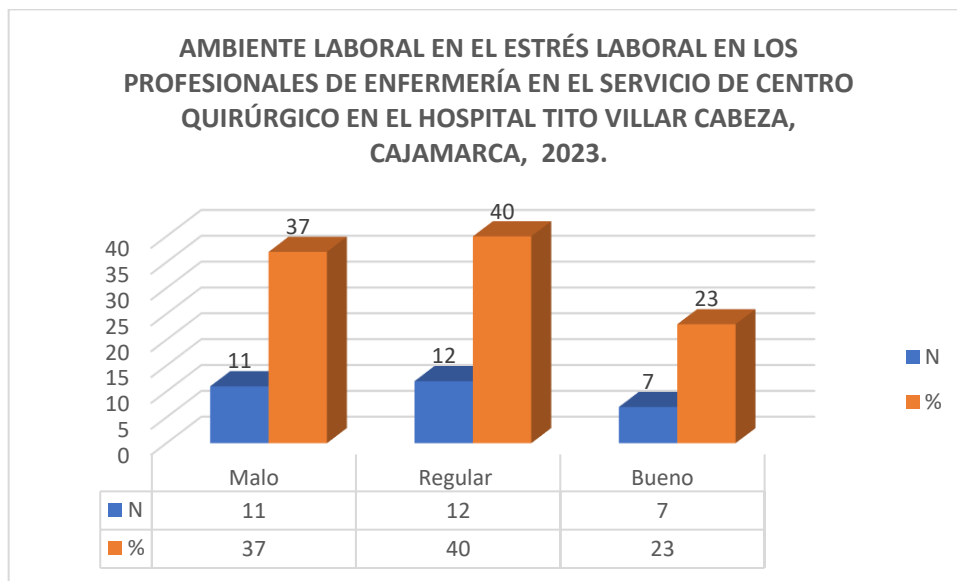
Análisis: En la tabla 01 se observa que los factores laborales en los profesionales de enfermería según el 30,0% (9/30) se presenta en un nivel malo, según el 46,7% (14/30) se presenta en un nivel regular y según el 23,3% (7/30) se presentan en un nivel bueno.

TABLA 02
AMBIENTE LABORAL EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA,
2023.

Ambiente laboral de las Enfermeras	N	%
Bueno	7	23,3
Regular	12	40,0
Malo	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores laborales

GRÁFICO 02.



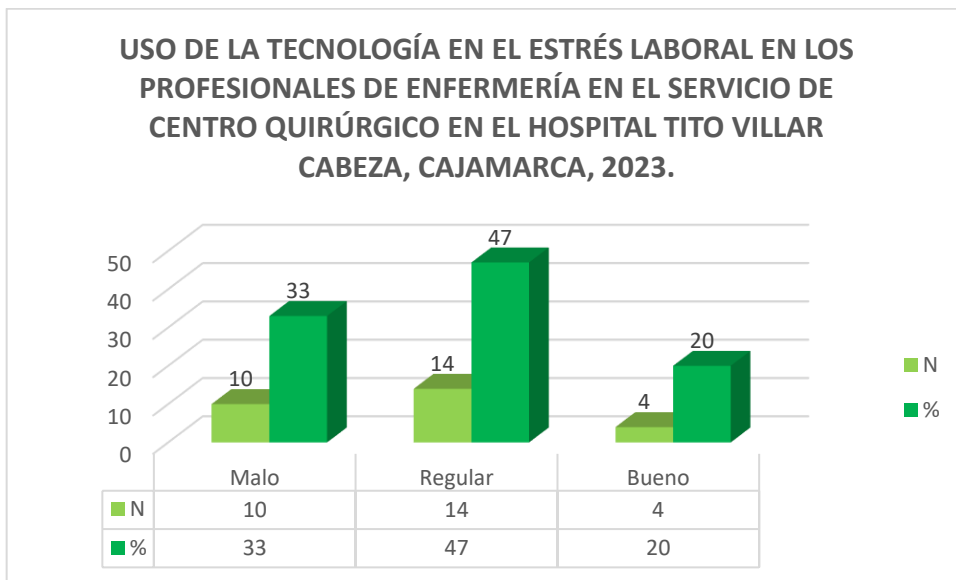
Análisis: En la tabla 02 se observa que el ambiente laboral según el 36,7% (11/30) de los profesionales de enfermería se presenta en un nivel malo, según el 40, 0% (12/30) se presenta en un nivel regular y según el 23,3% (7/30) se presentan en un nivel bueno.

TABLA 03.
USO DE LA TECNOLOGÍA EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA,
2023.

Uso de la Tecnología de las Enfermeras	N	%
Bueno	6	20,0
Regular	14	46,7
Malo	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores laborales

GRÁFICO 03.



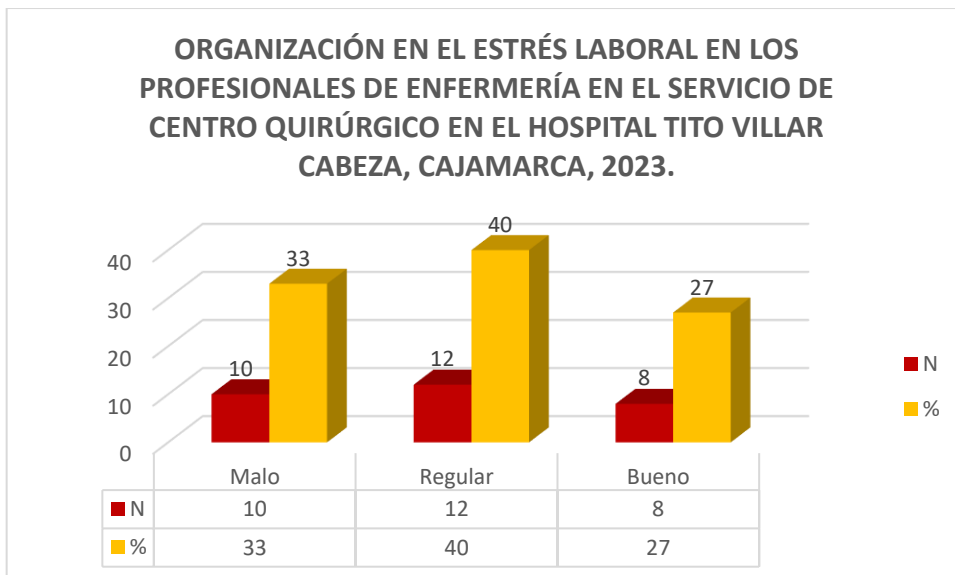
Análisis: En la tabla 03 se observa que el factor uso de la tecnología en según el 33,3%(10/30) de los profesionales de enfermería se presenta en un nivel malo, según el 46,7% (14/30) se presenta en un nivel regular y según el 20,0% (4/30) se presentan en un nivel bueno.

TABLA 04.
ORGANIZACIÓN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.

Organización en las Enfermeras	N	%
Bueno	8	26,7
Regular	12	40,0
Malo	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores laborales

GRÁFICO 04.



Análisis: En la tabla 04 se observa que el factor organización según el 33,3% (10/30) de los profesionales de enfermería se presenta en un nivel malo, según el 40, 0% (12/30) se presenta en un nivel regular y según el 26,7% (8/30) se presentan en un nivel bueno.

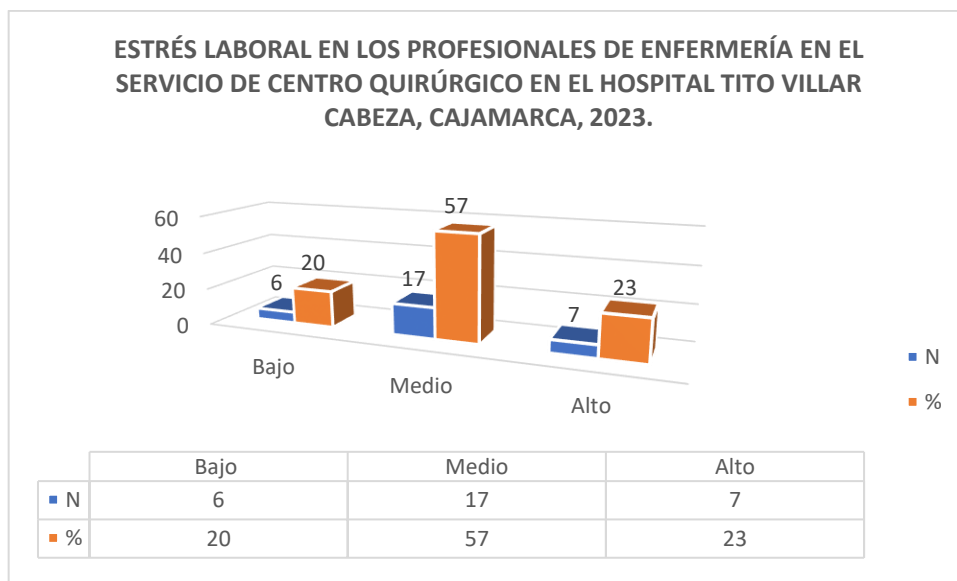
TABLA 05.

ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.

Estrés laboral de los profesionales enfermería	N	%
Alto	7	23,3
Medio	17	56,7
Bajo	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

GRÁFICO 05.



Análisis: En la tabla 05 se observa que el estrés laboral se presenta en el 20,0% (6/30) de profesionales de enfermería en un nivel bajo, en el 56,7% (17/30) en un nivel medio y en el 23,3% (7/30) se presenta en un nivel alto.

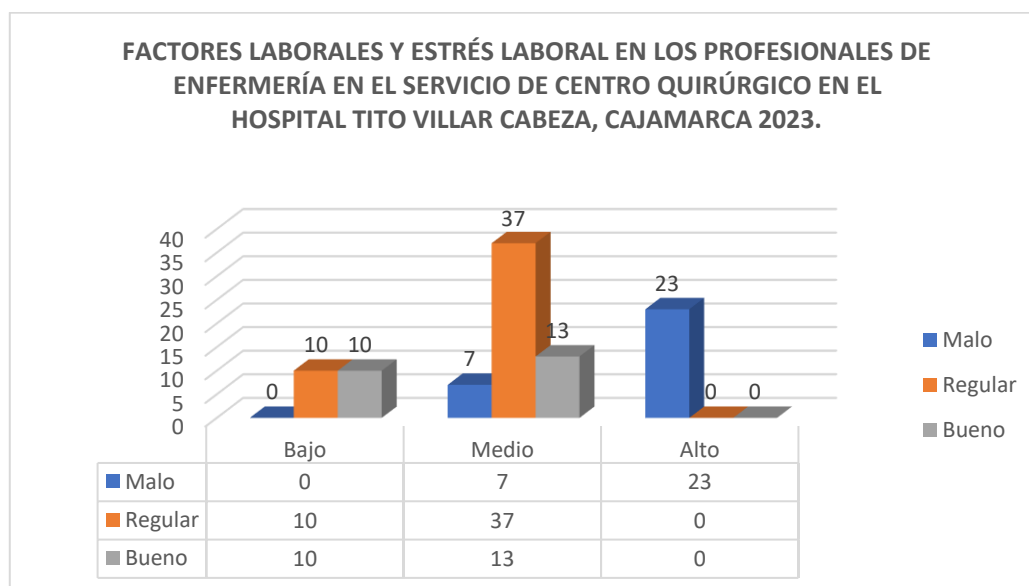
TABLA 06.

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.

Factores Laborales y Estrés Laboral en las Enfermeras	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	0	0,0%	2	6,7%	7	23,3%	9	30,0%
Regular	3	10,0%	11	36,7%	0	0,0%	14	46,7%
Bueno	3	10,0%	4	13,3%	0	0,0%	7	23,3%
Total	6	20,2%	17	56,7%	7	23,3%	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de factores laborales y estrés laboral

GRÁFICO 06.



Análisis: En la tabla 06, se observa que cuando los factores laborales se presenta en un nivel malo el estrés laboral se presenta en el 6,7% en un nivel medio y en el 23,3% en un nivel alto. En el caso de factores laborales en un nivel regular, el estrés se presenta en el 10,0% en un nivel bajo y en el 36,7% en un nivel medio, pero cuando los factores laborales se presentan en un nivel bueno, el estrés laboral se presenta en el 10,0% en un nivel bajo y en el 13,3% en un nivel medio.

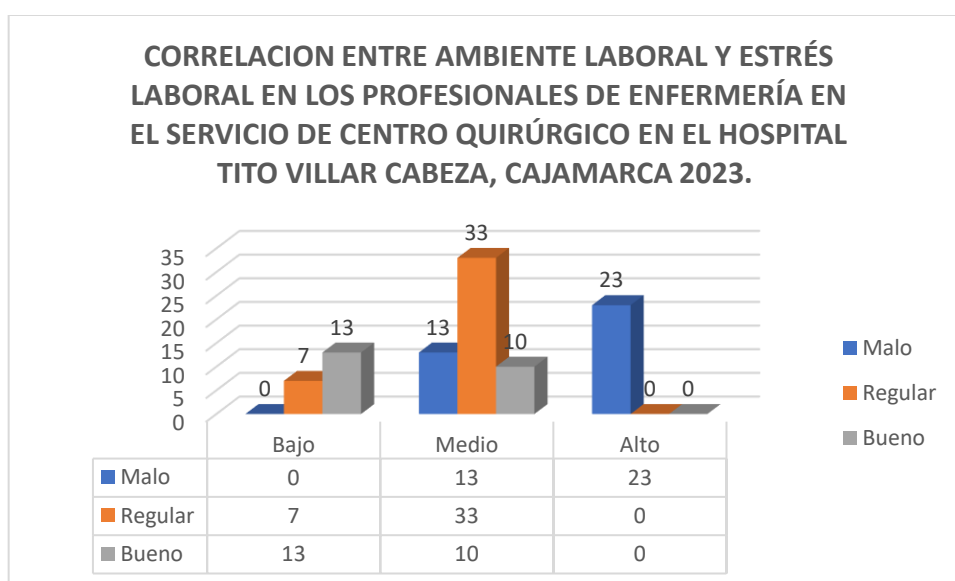
TABLA 07.

CORRELACION ENTRE AMBIENTE LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.

Ambiente Laboral y Estrés Laboral en las De Enfermeras	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Malo	0	0,0%	4	13,3%	7	23,3%	11	36,7%
Regular	2	6,7%	10	33,3%	0	0,0%	12	40,0%
Bueno	4	13,3%	3	10,0%	0	0,0%	7	23,3%
Total	6	20,0%	17	56,7%	7	23,3%	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de factores laborales y estrés laboral

GRÁFICO 07.



Análisis: En la tabla 07, se observa que cuando el ambiente laboral se presenta en un nivel malo el estrés laboral se presenta en el 13,3% en un nivel medio y en el 23,3% en un nivel alto. En el caso del ambiente laboral en un nivel regular, el estrés se presenta en el 6,7% en un nivel bajo y en el 33,3% en un nivel medio, pero cuando el ambiente laboral se presentan en un nivel bueno, el estrés laboral se presenta en el 13,3% en un nivel bajo y en el 10,0% en un nivel medio.

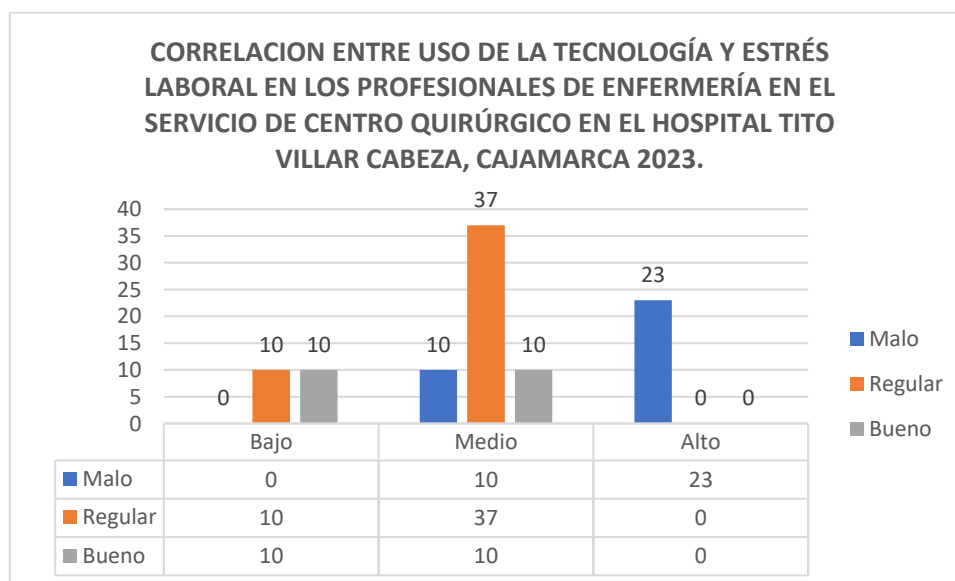
TABLA 08.

CORRELACION ENTRE USO DE LA TECNOLOGÍA Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.

Uso de la Tecnología y Estrés Laboral en las Enfermeras	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Malo	0	0,0%	3	10,0%	7	23,3%	10	33,3%
Regular	3	10,0%	11	36,7%	0	0,0%	14	46,7%
Bueno	3	10,0%	3	10,0%	0	0,0%	6	20,0%
Total	6	20,0%	17	56,7%	7	23,3%	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de factores laborales y estrés laboral

GRÁFICO 08.



Análisis: En la tabla 08, se observa que cuando la tecnología se presenta en un nivel malo el estrés laboral se presenta en el 10,0% en un nivel medio y en el 23,3% en un nivel alto. En el caso de la tecnología en un nivel regular, el estrés se presenta en el 10,0% en un nivel bajo y en el 36,7% en un nivel medio, pero cuando la tecnología se presentan en un nivel bueno, el estrés laboral se presenta en el 10,0% en un nivel bajo y en el 10,0% en un nivel medio.

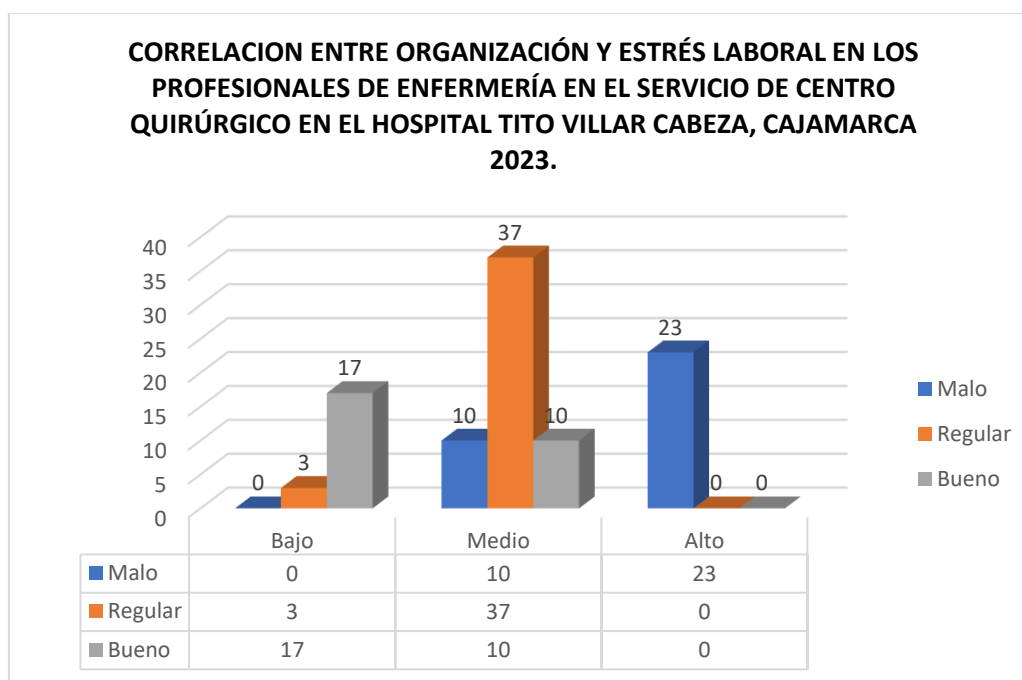
TABLA 09.

CORRELACION ENTRE ORGANIZACIÓN Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.

Organización en las Enfermeras	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Malo	0	0,0%	3	10,0%	7	23,3%	10	33,3%
Regular	1	3,3%	11	36,7%	0	0,0%	12	40,0%
Bueno	5	16,7%	3	10,0%	0	0,0%	8	26,7%
Total	6	20,0%	17	56,7%	7	23,3%	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de factores laborales y estrés laboral

GRÁFICO 09.



Análisis: En la tabla 09, se observa que cuando la organización se presenta en un nivel malo el estrés laboral se presenta en el 10,0% en un nivel medio y en el 23,3% en un nivel alto. En el caso de la organización en un nivel regular, el estrés se presenta en el 3,3% en un nivel bajo y en el 36,7% en un nivel medio, pero cuando la organización se presentan en un nivel bueno, el estrés laboral se presenta en el 16,7% en un nivel bajo y en el 10,0% en un nivel medio.

5.2 Resultados inferenciales.

TABLA 10
PRUEBA DE NORMALIDAD

CRITERIOS PARA TOMAR DECISIÓN DE UNA PRUEBA DE NORMALIDAD

<p>P-Valor $0,000 < 0,05$: Acepta H_1: La variable aleatoria no tiene distribución normal, entonces es No paramétrica</p> <p>P-Valor $0,123 > = 0,05$: Acepta H_0: La variable aleatoria si tiene distribución normal, entonces es paramétrica.</p>

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores laborales	,236	30	,000	,811	30	,000
Ambiente laboral	,235	30	,000	,803	30	,000
Tecnología	,239	30	,000	,806	30	,000
Organización	,216	30	,001	,807	30	,000
Estrés laboral	,287	30	,000	,798	30	,000
Cansancio Emocional	,252	30	,000	,810	30	,000
Despersonalización	,236	30	,000	,811	30	,000
Realización Personal	,344	30	,000	,755	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados se observa que las significancias son menor al 0,05 por lo cual la distribución de los datos de las variables tiene una naturaleza no paramétrica por lo cual es que se escogió la prueba de Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio considerando la sección de Shapiro-Wilk por tener una muestra menor a 50.

TABLA 11

PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

			Factores laborales	Estrés laboral
Rho de Spearman	Factores laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según lo observado en la tabla, podemos asumir que la variable factores laborales está relacionada de manera inversa con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.705 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales menor será el estrés laboral.

TABLA 12
PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE EL
AMBIENTE LABORAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

			Ambiente laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según lo observado en la tabla, podemos asumir que la dimensión ambiente laboral está relacionada de manera inversa con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.731 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales en su dimensión ambiente laboral menor será el estrés laboral.

TABLA 13

PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE USO DE LA TECNOLOGÍA Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

			Tecnología	Estrés laboral
Rho de Spearman	Uso de la Tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	-,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según lo observado en la tabla, podemos asumir que la dimensión uso de la tecnología está relacionada de manera inversa con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.713 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología menor será el estrés laboral.

TABLA 14

PRUEBA DE RHO DE SPEARMAN PARA LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

			Organización	Estrés laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Según lo observado en la tabla, podemos asumir que la dimensión organización está relacionada de manera inversa con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.787 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales en su dimensión organización menor será el estrés laboral.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

6.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

Estadística de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho de Spearman	-,705**	,000

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido, existe una relación inversa entre los factores laborales y el estrés laboral con un valor $P=0.000$ menor que 0.05.

Conclusión:

Las variables de estudio se asocian de manera inversa; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

6.1.2 Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

Estadística de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho de Spearman	-,731**	,000

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido, existe una relación inversa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral, con un valor $P=0.000$ menor que 0.05.

Conclusión:

Los elementos de estudio se asocian de manera inversa; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

6.1.3 Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

Estadística de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho de Spearman	-,713**	,000

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido, una relación inversa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral, con un valor $P=0.000$ menor que 0.05.

Conclusión:

Los elementos de estudio se asocian de manera directa; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

6.1.4 Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

Estadística de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Análisis estadístico:

	Coeficiente de correlación	Significación asintótica (bilateral)
Rho de Spearman	-,787**	,000

Fuente: Datos obtenidos por encuesta

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido, una relación inversa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral, con un valor $P=0.000$ menor que 0.05.

Conclusión:

Los elementos de estudio se asocian de manera directa; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Como objetivo específico 1 se tuvo; identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, en razón de ello se menciona que el ambiente laboral es un conjunto de condiciones que contribuyen en el ambiente de trabajo donde se desempeña el profesional, siendo la suma de elementos que influyen en el clima y la productividad y el desempeño del trabajador (20), por lo cual es un elemento que se asocia mucho con los estresores en el trabajo y el mismo estrés.

En los resultados al correlacional estos elementos se encontró que existe una relación inversa entre el ambiente laboral y el estrés laboral, con un valor $P=0.000$ menor que 0.05 . Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales en su dimensión ambiente laboral menor será el estrés laboral.

Estos resultado concuerdan con el estudio de Medina A. (2019) Ecuador donde se pudo evidenciar que el 40% de las enfermeras son jóvenes y están expuestas a factores estresantes por las condiciones de trabajo, el 25% siempre perciben carga de trabajo, el 70% enfrentan las exigencias de los supervisores y carecen del apoyo de los coordinadores, no tienen turnos, el 65% a veces cuentan con material para implementar la seguridad procedimientos, lo que indica que el ambiente labora donde se desarrolla las funciones del personal no es el adecuado, lo que se asoció con niveles de estrés considerables que afecto el desempeño del personal.

Similar a lo hallado por Manrique M. (2018). Que encontró un nivel de estrés medio relacionados con el ambiente organizativo y la presión del servicio y la organización en el trabajo. (14)

Lo que indica particularmente que los aspectos de la empresa u organización en especial sus ambiente y condiciones son elementos cruciales para la generación o control del estrés que afecta como se ha visto al desempeñó del personal.

Respecto al segundo objetivo específico; Identificar la relación que existe

entre los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023. Se menciona que el proceso de las nuevas tecnologías y su uso puede presentar un estrés para los trabajadores de salud, por lo que muchas veces no presentan las habilidades necesarias para el manejo de estos elementos. Sin embargo, ayudan a mejorar el contenido del trabajo proporcionando comentarios que no están disponibles con otras tecnologías. (24)

Donde se obtuvo como resultado que la dimensión uso de la tecnología está relacionada de manera inversa con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.713 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología menor será el estrés laboral.

Resultados que son similares al estudio de García J. (2018) Ecuador, en donde se pudo evidenciar que la mayoría del personal que en un tercio presentaban una lata presión, más en sus tareas administrativas con el uso de la tecnología y otras herramientas, donde existe doble probabilidad de desarrollar enfermedad física y/o mental en el personal administrativo que en los trabajadores. Concordando con lo hallado por Patlán J. (2019) México, donde evidencio que la innovación tecnológica es un factor importante que predispone con un 52% a estrés laboral, así mismo, las tareas encargadas 23%, las relaciones interpersonales 18%, las presiones laborales 6% y las condiciones ambientales 28% son factores que pueden conducir a la tensión y el estrés en el trabajo.

Como se logra observar el uso de la tecnología y los avances tecnológicos significan un reto para quien no esté preparado para ello, por lo que es importante que el personal este en constante actualización en el manejo de estas herramientas para poder controlarla y evitar más presión as su trabajo que evidencia una asociado con el estrés.

En respuesta del tercer objetivo específico; Identificar la relación que

existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023. Se menciona que la organización se refiere a Factores como las horas de trabajo y las horas extraordinarias han mostrado efectos negativos sobre la salud física y mental. Además, la ambigüedad de roles también puede tener consecuencias emocionales negativas, por lo que la organización es fundamental dentro de una institución ya que se basa en las metas, pero respeta los derechos y deberes del empleado. (29)

En los resultados se logró evidenciar que la dimensión organización está relacionada de manera inversa con la variable estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.787 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01 . Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales en su dimensión organización menor será el estrés laboral.

A ello podemos encontrar que la organización de un trabajo es una característica fundamental para disminuir el estrés por lo que una buena organización de las funciones y respetabilidades laborales permitirá que el trabajador tenga claro lo que tiene que hacer, favoreciendo su comprensión y desempeño.

Finalmente, como objetivo general se planteó; Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, de ello se menciona que el estrés es una reacción negativa ante estímulos amenazantes que traen como consecuencia un estado mental alterado y la mayoría de las veces conlleva a una respuesta emocional negativa (36), así mismo, se define como un proceso que empieza un conjunto de estímulos ambientales que recibe la persona, a los que reaccionara y dará una respuesta adecuada; cuando la demanda del entorno es excesiva con respecto a los recursos disponibles de gestión, los cuales desarrollara una serie de reacciones emocionales negativas como son la ira, depresión y ansiedad. (37)

Lo que se puede ver en los resultados donde se halló que la variable factores laborales está relacionada de manera inversa con la variable

estrés laboral, según la correlación de Spearman de -0.705 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Lo que indica que a un mejor nivel de los factores laborales menor será el estrés laboral.

Resultados que concuerdan con el estudio de Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. (2019) México, donde se encontró que el 33,3% de la muestra de estudio presenta agotamiento emocional, el 17,9% presenta despersonalización y finalmente el 50,8% se encuentra en un estado de realización personal bajo, demostrando así una relación significativa entre las variables de estudio, similar al estudio de Silva G. (2018) Lima quien concluye que los factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales presentan una relación significativa.

Como se puede observar el estrés se desarrolla en ambientes poco controlados donde la presión es alta, y hay una mala organización de las funciones y respetabilidades, además de una falta de cooperación y preparación del personal, por lo cual sus recursos son sobrepasados por factores laborales poco adecuados generando niveles de estrés considerables que afecta su desempeño y bienestar.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)

En mi condición de tesista de la Segunda Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, responsable de la investigación titulada “Factores Laborales y Estrés Laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca, 2023”, DECLARO BAJO JURAMENTO cumplir plenamente con los principios éticos establecidos en el código de ética de investigación de la Universidad Nacional del Callao aprobado por Resolución N° 260-2019-CU del 16 Julio del 2019 asumiendo responsabilidad por la información emitida en esta investigación.

Respetando el artículo 6°.- “La investigación en la UNAC respeta la

dignidad de las personas, la confidencialidad y la privacidad de quienes están implicados en el desarrollo de la investigación. Respeta la voluntad informada y el consentimiento notificado para el uso de la información para los fines de la investigación”.

VII. CONCLUSIONES

- ✓ Se determinó que los factores laborales se relacionan de manera inversa con el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, según la correlación de Spearman de -0.705 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.
- ✓ Se Identificó que la relación existente entre ambiente laboral como factor laboral y el estrés laboral se da de manera inversa en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, según la correlación de Spearman de -0.731 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.
- ✓ Se Identificó que la relación existente entre el uso de la tecnología como factor laboral y el estrés laboral se da de manera inversa en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, según la correlación de Spearman de -0.713 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.
- ✓ Se identificó que la relación existente entre organización como factor laboral y el estrés laboral se da de manera inversa en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023, según la correlación de Spearman de -0.787 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

VIII. RECOMENDACIONES

- ✓ Al personal de salud seguir realizando estudios sobre Factores Laborales y sus dimensiones: ambiente laboral, uso de la tecnología y organización con la finalidad de identificarlos y prevenir daños en el personal de salud y también de los pacientes.
- ✓ En posteriores trabajos de investigación, recomendamos considerar las dimensiones de la variable estrés laboral.
- ✓ Elaborar el instrumento de validez y confiabilidad y así éstos puedan ser validados por los investigadores y tener una mayor fiabilidad de los datos en la investigación ya que son realidades y tiempos diferentes.
- ✓ Realizar estudios afines con el 100% del personal de salud y/o profesionales de enfermería.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. Salud pública del ayuntamiento de Madrid España. 2020.
<http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>.
2. OMS. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. 2019.
https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es.
3. Saludiaro: El medio para médicos. escritores colombianos.
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
4. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Chile 2021.
5. Portero de la Cruz S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. Rev. Metas Enferm abr 2020; <https://www.enfermeria21.com/revistas/metast/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>.
6. ISTAS. Condiciones de trabajo y salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. 2020
<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
7. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Artículo publicado en abril – 2019.
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
8. OPS. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Organización Panamericana de la Salud.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
9. Mejía C, Chacón J, Leiva O, Garnica L, Pedraza G, García Y.: Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo: Factores

asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. España 2020.

10. Benites G, Chacaliza C, Huanchuari J.: Factores y Niveles de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica – 2018. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” Ica – Perú 2021. Tesis Para Obtener El Título De Licenciada En Enfermería. Perú 2021 <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/2867/36.pdf>
11. Sanchez, N. 2018. Factores y Estrés Laboral en el personal de Salud Hospital Regional Docente Cajamarca 2020. Tesis Para Obtener El Título De Licenciada En Enfermería. Cajamarca 2021.
12. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante de enfermería. Hospital General Universitario – España 2020. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
13. Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Téllez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío, Colombia. Rev. Revista Psicología Científica. 2020. Recuperado de: <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.
14. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte. México 2019. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
15. García J. Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2019, Universidad de Cuenca, Ecuador. 2019. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>.
16. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Guayaquil, Ecuador. 2019 <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>.

17. Aldrete M, Navarro C, González, R, Contreras M, Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Universidad de Guadalajara, México. 2021.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007.
18. Huallpartupa S, Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa - Perú. 2021.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3135272>
19. Chero O, Santillán R. Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio De Emergencia. Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud Trujillo 2020. Perú 2021.
<https://1library.co/document/lq5x01wz-satisfaccion-profesional-enfermeria-servicio-emergencia-hospital-echegaray-trujillo.html>
20. Silva G. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2021,
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14463>.
21. Manrique M. Factores laborales relacionado al nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima - Perú 2020.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/636>.
22. Menor M, Díaz R, Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Perú. 2018.
https://doi.org/10.31381/cuidado_y_salud.v2i1.1119.
23. El Peruano: Enfoque laboral: Las condiciones de trabajo. Diario el Peruano, editora Perú. 2019.
<https://elperuano.pe/noticia-las-condiciones-trabajo-66580.aspx>.
24. Ludeñas N. Condiciones laborales y riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2020. Perú 2020.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3740>.

25. Randstad D. El ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención. Human forward and shaping the world of work are registered trademarks of Randstad N.V. Argentina. 2021. https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/.
26. Camacaro P. Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la Organización Castrense Venezolana. Venezuela 2021. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2020/prc/>.
27. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Prevención de lesiones por movimientos repetidos. INSHT–Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona - España. 2020. <https://www.insst.es/documents/94886/160119/N%C3%BAmero+28.+PREVENCION+DE+LESIONES+POR+MOVIMIENTOS+REPETIDOS>.
28. OEI: La cultura Organizacional. Escuela de Organización Industrial. 2020. <https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2020/02/27/la-cultura-organizacional/>.
29. Hernández Z. La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Perú 2018 <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2284>.
30. Arandojo I. Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería. Granada – España 2019. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100009.
31. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Competencia Digital. Competencias claves. España 2019. <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/curriculo/competencias-clave/digital.html>.
32. Onplus. Competencias Digitales. 2020 <https://www.onplusformacion.com/formacion-talento/competencias-digitales/>.
33. ESAN. La retroalimentación: pieza clave en la mejora del desempeño. Escuela de posgrado. Perú. 2019. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/la-retroalimentacion-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno/>.

34. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Argentina 2021.
<http://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>.
35. Paredes M. La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de cobranza de la empresa Unipower American S.A.C. Perú 2019.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21764>.
36. Sunafil. Jornada de Trabajo. Superintendencia Nacional de Fiscalización. Laboral. Perú 2020.
[https://www.gob.pe/sunafil?orders\[publishUp\]=publishUp&issearch=1&start=300](https://www.gob.pe/sunafil?orders[publishUp]=publishUp&issearch=1&start=300).
37. Atarama M. Factores de riesgo ergonómicos y presencia de dolor musculo esquelético en los enfermeros, del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2020. Lima 2021.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3209>.
38. Nunes P. Organización informal. Lisboa 2019.
<https://know.net/es/cieeconcom/gestion/organizacion-informal/>.
39. Diario Gestión ¿Cómo se calculan las horas extras? Diario peruano Gestión, Grupo El Comercio. Perú 2019.
<https://gestion.pe/tu-dinero/calculan-horas-extras-221817-noticia/>.
40. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 2020.
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
41. Otero J. Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza secundaria, España 2021.
<https://www.editdiazdesantos.com/libros/otero-lopez-jose-manuel-estres-laboral-y-burnout-en-profesores-de-ensenanza-secundaria-L03009930101.html>.
42. Trujillo I. Factores que inciden en el incremento de las complicaciones crónicas de la diabetes mellitus tipo 2 en el Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huaraz en periodo de enero a abril del 2019. Perú 2020.

- <http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/autonoma-de-ica/17/3/IRENE%20FELICITAS%20TRUJILLO%20POLO%20-%20-%20COMPLICACIONES%20CRONICAS%20DE%20LA%20DIABETES.pdf>.
43. Alza S. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2020.
<http://docplayer.es/156523879-Cansancio-emocional-y-rendimiento-academico-de-los-estudiantes-de-la-escuela-tecnica-superior-pnp-puente-piedra-2019.html>. Unión General de Trabajadores de España: Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). España 2020.
http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/2019.12/burnout-gui769a.pdf?1.
44. Acosta C, Mullings R, Torralbas A. Síndrome burnout: un acercamiento al tema Interpsiquis. España 2020.
<https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/sindrome-burnout-un-acercamiento-al-tema/>.
45. García L. Vacío emocional: cuando nos falta algo que no podemos explicar. Psicología y Mente. Argentina 2021.
<https://psicologiymente.com/clinica/vacio-emocional>.
46. Medline Plus. Fatiga. Institutos Nacionales de la Salud Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU.
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003088.htm>.
47. Rodríguez E. ¿Qué es la frustración y cómo afecta a nuestra vida? España 2020.
<https://psicologiymente.com/psicologia/frustracion>.
48. Clínica Universidad de Navarra. Aislamiento afectivo, Diccionario Médico. España 2020.
<https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/aislamiento-afectivo>.
49. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2019.


- http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf.
50. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2020
<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>.
 51. Alza S. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2020.
<http://docplayer.es/156523879-Cansancio-emocional-y-rendimiento-academico-de-los-estudiantes-de-la-escuela-tecnica-superior-pnp-puente-piedra-2019.html>.
 52. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2019. Perú 2019
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf.
 53. LUCID. La realización personal. 2020.
<http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
 54. Axioma ¿Qué es la empatía? Definición de empatía. Axioma Sales Training, Escuela de Ventas. España. 2019.
<https://www.axiomafv.com/la-empatia-definicion-empatia/>.
 55. Muñoz A. ¿Qué es la empatía? About en español. España 2019
<https://www.aboutespanol.com/que-es-la-empatia-2396438>.
 56. García I. Definición de Eficacia. Economía simple. Argentina 2019
<https://www.economiasimple.net/glosario/eficacia>.
 57. Kidshealth. El optimismo. The Nemours Foundation. Estados Unidos 2020
<https://kidshealth.org/es/teens/optimism-esp.html>.

X. ANEXOS:

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
TÍTULO:					
FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA 2023.					
ESTUDIANTES: Lic. Enf. Nancy Robertina Caruajulca Cercado. Lic. Enf. Sintia Nataly Uriarte Aguilar					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza,	Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza,	Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza,	V.1 : Factores laborales	Ambiente laboral Uso de la Tecnología Organización	Enfoque: Cuantitativo Método Inductivo Tipo: Descriptivo correlacional Nivel de estudio: Relacional Diseño: No experimental, transversal

Cajamarca 2023?	Cajamarca 2023	Cajamarca 2023.			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1: ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?	Objetivo Específico 1: Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.	Hipótesis Específica 1: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.	V2. Estrés laboral	Cansancio Emocional Despersonalización Realización personal.	Población: 30 profesionales de enfermería Muestra: 30 profesionales de enfermería Técnicas e instrumentos de recolección de información Encuesta Instrumentos: Cuestionario Técnica de análisis de datos,

<p>Problema Específico 2: ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?</p>	<p>Objetivo Específico 2: Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.</p>	<p>Hipótesis Específica 2: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión uso de la tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.</p>			<p>Se aplicará la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y de Shapiro-Wilk para determinar si las variables son paramétricas o no paramétricas.</p>	 PAGO TITULO 2DA ESP NANCY.pdf
<p>Problema Específico 3: ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión</p>	<p>Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su</p>	<p>Hipótesis Específica 3: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión</p>				

<p>organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023?</p>	<p>dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.</p>	<p>organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca 2023.</p>			
---	---	---	--	--	--

ANEXO 2

INSTRUMENTOS Factores laborales y estrés laboral

Buenos días somos la Lic. Enf. Nancy Robertina Caruajulca Cercado y Lic Enf. Sintia Nataly Uriarte Aguilar, el presente cuestionario es para obtener información esencial en el estudio de los factores laborales relacionados al estrés laboral en el Servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza – Cajamarca.

Estimado colega la información obtenida en el presente instrumento solo es para el ámbito de la investigación y solo para la investigación no se utilizará para otros fines, asimismo su respuesta será respetada y presentada tal y como la exprese.

De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

I. Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años () 1
- b) 31 a 40 años () 2
- c) 41 a 50 años () 3
- d) 51 a más años () 4

Sexo

- a) Masculino () 1
- b) Femenino () 2

II. Variable 1: Factores laborales

N	Ambiente laboral	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores					
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su área					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada					
Uso de la Tecnología						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente					
Organización						
11	Considera que su horario es adecuado					
12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones					
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					

III. Variable 2: Estrés laboral/ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

N	Cansancio Emocional	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
15	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
16	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
17	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
18	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
19	Siento que mi trabajo me está desgastando					
20	Me siento frustrado en mi trabajo					
21	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
22	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
23	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
Despersonalización						
24	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
25	Siento que me he hecho más duro con la gente					
26	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
27	Siento que realmente no me importa lo que					

	les ocurra a mis pacientes					
28	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas					
Realización personal						
29	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
30	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
31	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
32	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
33	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
34	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					
35	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
36	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

ANEXO 3

ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Factores laborales:

Escala/dimensiones	Rango de puntuaciones	Evaluación de puntuación		
		Malo	Regular	Bueno
Global	14-70	14-32	33-51	52-70
Ambiente laboral	5-25	5-11	12-18	19-25
Uso de la Tecnología	5-25	5-11	12-18	19-25
Organización	4-20	4-9	10-14	15-20

Variable 2: Estrés Laboral:

Escala/dimensiones	Rango de puntuaciones	Evaluación de puntuación		
		Bajo	Medio	Alto
Global	22-110	22-50	51-80	81-110
Cansancio Emocional	9-45	9-20	21-32	33-45
Despersonalización	5-25	5-11	12-18	19-25
Realización personal	8-40	8-18	19-29	30-40

ANEXO 4:
BASE DE DATOS GENERALES

VARIABLE I: FACTORES LABORALES

ENCUESTADOS	AMBIENTE LABORAL					USO DE LA TECNOLOGÍA					ORGANIZACIÓN			
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14
1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1
2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2
3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	3
4	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3
5	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1
6	2	2	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1
7	2	1	3	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1
8	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	1
9	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1
10	1	2	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1
11	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5
12	4	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3
13	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3
15	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3
16	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3
17	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5

18	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5
19	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4
20	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
21	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5
22	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3
23	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4
24	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5
25	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	3
26	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4
27	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3
28	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	3
29	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
30	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4

VARIABLE II: ESTRÉS LABORAL

ENCUESTADOS	CANSANCIO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PROFESIONAL							
	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
1	3	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
2	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5
3	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5
4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4
5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3
6	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4
7	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3
8	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5
9	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
10	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5
11	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3
12	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1
13	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1
14	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2
15	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1
16	3	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	1
17	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	2
18	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	1
19	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	1
20	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	2

21	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2
22	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3
23	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	1
24	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1
25	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	1
26	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2
27	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3
28	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2
29	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	1
30	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2

ALFA DE CRONBACH:

número items		36
suma_variancia -items		57.6
variancia_puntaje_total		355.1
alfa cronbach		0.89

ANEXO 5

BASE DE DATOS SEGÚN DIMENSION

ENCUESTADOS	VAR 1: FACTORES LABORALES			VAR 2: ESTRÉS LABORAL			PUNTAJE TOTAL
	Ambiente Laboral	Tecnología	Organización	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización Personal	
1	9	8	8	37	20	37	119
2	15	10	6	36	19	34	120
3	11	12	9	37	22	36	127
4	7	14	9	36	20	28	114
5	9	9	5	36	20	33	112
6	9	11	8	33	20	34	115
7	11	8	6	34	23	28	110
8	8	12	7	41	24	33	125
9	11	13	4	39	17	28	112
10	9	10	4	40	21	33	117
11	20	19	18	18	12	21	108
12	20	19	15	17	10	16	97
13	20	20	20	18	8	18	104
14	24	19	13	16	10	17	99
15	19	17	16	17	9	14	92
16	19	21	17	37	20	33	147
17	22	22	17	36	19	31	147
18	23	20	19	37	22	32	153
19	20	21	14	36	20	25	136
20	18	22	17	36	20	32	145
21	25	19	18	33	20	32	147
22	22	23	14	34	23	28	144
23	18	20	15	41	24	29	147
24	19	19	16	39	17	26	136
25	21	17	16	40	21	29	144
26	22	19	15	18	12	20	106
27	20	16	16	17	10	18	97
28	19	21	15	18	8	19	100
29	19	25	16	16	10	16	102
30	23	19	17	17	9	15	100

ALFA DE CRONBACH:

número items		6
suma_variancia -items		144.9
variancia_puntaje_total		355.1
alfa cronbach		0.71

ANEXO 6

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

5.1 Validez de contenido:

JUECES	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36		
1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	99
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	110	
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	108
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	103
5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	110
	0,24	0,24	0,16	0,24	0	0,24	0,24	0,16	0,24	0,24	0,16	0,16	0	0,16	0	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0	0,16	0,16	0,16	0,24	0,16	0	0,24	0,16	0,16	0,16	0,24	0,16	0,16	0	18,8

K:	36
Vi:	5,60
Vt:	18,80
CRONBACH	0,722

Este cuadro nos indica que hemos entregado a los 5 expertos para obtener la validación por contenido, es decir por cada ítem del cuestionario que se ha configurado. El resultado es de 0,722, que viene a ser ALTA.

5.2 Validez de Criterio:

JUECES	Criterio1	Criterio2	Criterio3	Criterio4	Criterio5	Criterio6	Criterio7	Criterio8	Criterio9	Criterio10	
1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	40
3	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	42
4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	41
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	38
	0,16	0,24	0,16	0,16	0,16	0,24	0,64	0,16	0,16	0	9,04

k = numero items	10
sumatoria de variancia de items	2,08
variancia de la suma de los items	9,04
alfa Cronbach	0,86

Este cuadro nos indica que hemos entregado a los 5 expertos para obtener la validación por contenido, es decir ver la coherencia que el instrumento en base a la estructura del proyecto de Investigación.

5.3 Validez de Constructo:

Coincidentemente los encuestados han dado similares respuestas, motivo por el cual no hay mucha variación; esto quiere decir que existen 2 o más varianzas de valor 0, lo cual no permite obtener la validez de constructo.

5.4 Confiabilidad:

SUJ ETO	lt e m 1	lt e m 2	lt e m 3	lt e m 4	lt e m 5	lt e m 6	lt e m 7	lt e m 8	lt e m 9	lt e m 10	lt e m 11	lt e m 12	lt e m 13	lt e m 14	lt e m 15	lt e m 16	lt e m 17	lt e m 18	lt e m 19	lte m 20	lt e m 21	lt e m 22	lt e m 23	lt e m 24	lt e m 25	lt e m 26	lt e m 27	lt e m 28	lt e m 29	lt e m 30	lt e m 31	lt e m 32	lt e m 33	lt e m 34	lt e m 35	lt e m 36	
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	11 3
2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	11 0
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	10 2
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	10 1
5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	11 1	
6	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	11 3
7	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	11 2
8	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	11 1
9	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	11 0
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	10 3
	0, 25	0, 09	0, 24	0, 16	0, 0	0, 24	0, 25	0, 0	0, 25	0, 21	0, 0	0, 09	0, 16	0, 0	0, 29	0, 21	0, 24	0, 16	0, 29	0, 0	0, 9	0, 36	0, 0	0, 36	0, 29	0, 21	0, 25	0, 21	0, 0	0, 21	0, 21	0, 09	0, 0	0, 21	0, 21	0, 21	19, 84

k = numero items	36
sumatoria de variancia de items	6,04
variancia de la suma de los items	19,84
Alfa de Cronbach	0,715

Este cuadro nos indica que hemos realizado una prueba piloto con 10 profesionales de enfermería que no laboran en el servicio de Centro Quirúrgico y que no serán parte de la muestra para mayor confiabilidad.

ANEXO 7
OTRAS TABLAS

TABLA 01
CANSANCIO EMOCIONAL COMO ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.

Cansancio emocional	N	%
Bajo	7	23,3
Medio	15	50,0
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Análisis: En la tabla 01 se observa que el estrés laboral en su aspecto cansancio emocional se presenta en el 23,3% de profesionales de enfermería en un nivel bajo, en el 50,0% en un nivel medio y en el 26,7% se presenta en un nivel alto.

TABLA 02.

DESPERSONALIZACIÓN COMO ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.

Despersonalización	N	%
Bajo	9	30,0
Medio	14	46,7
Alto	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Análisis: En la tabla 02 se observa que el estrés laboral en su aspecto despersonalización se presenta en el 30,0% de profesionales de enfermería en un nivel bajo, en el 46,7% en un nivel medio y en el 23,3% se presenta en un nivel alto.

TABLA 03.
REALIZACIÓN PERSONAL COMO ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA, 2023.

Realización Personal	N	%
Bajo	3	10,0
Medio	19	63,3
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral

Análisis: En la tabla 03 se observa que el estrés laboral en su aspecto realización personal se presenta en el 10,0% de profesionales de enfermería en un nivel bajo, en el 63,3% en un nivel medio y en el 26,7% se presenta en un nivel alto.

**ANEXO 8:
SOLICITUD DE PERMISO AL LUGAR DE INVESTIGACIÓN**

CARGO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**



**Solicitud: Permiso para la aplicación de
Instrumento para Investigación Científica.**

**SEÑOR:
DRA. DAYSI DEL ROCIO PAREDES ZEÑA
DIRECTORRA DEL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA**

PRESENTE:

Yo, Nancy Robertina Caruajulca Cercado identificada con DNI N° 42236892, con domicilio legal en la Av. Ricardo Palma 105 y Sintia Nataly Uriarte Aguilar identificada con DNI N° 44126271 con domicilio en el Jr. Miguel Grau 100, Licenciadas en enfermería y actuales trabajadoras del Hospital Tito Villar Cabeza, nos presentamos ante usted y exponemos:

Que, necesitando aplicar las encuestas para el trabajo de investigación que se viene realizando que lleva por título: **"FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, CAJAMARCA2023"**, solicitamos a Usted autorice el permiso respectivo para dicha aplicación del instrumento, por ser de justicia.

Agradeciendo por la atención al presente.

Bambamarca, 01 de Marzo del 2023.



Nancy R. Caruajulca Cercado
DNI 42236892





Sintia N. Uriarte Aguilar
DNI 44126271

ANEXO 9: VALIDEZ DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO POR CRITERIO

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, BAMBAMARCA 2023.

Responsable: Lic. Enf. Rosa Elizabeth Bustamante Campos.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

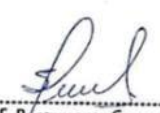
NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5.

1= MUY EN DESACUERDO	2= EN DESACUERDO	3= INDECISO	4= DE ACUERDO	5=MUY DE ACUERDO
----------------------	------------------	-------------	---------------	------------------

N°	CRITERIO DE VALIDEZ	Puntaje					Argumentos	Observación y/o Sugerencias
		1	2	3	4	5		
01	Está formulado con el lenguaje apropiado					✓		
02	Está expresado en conductas observables.					✓		
03	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓		
04	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓			
05	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo				✓			
06	Adecuado para valorar el caso en estudio.					✓		
07	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.				✓			

08	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					✓		
09	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓		
10	Los instrumentos son aplicables					✓		

Recomendaciones: _____

APELLIDOS Y NOMBRE	BUSTAMANTE CAMPOS ROSA ELIZABETH	 Rosa E. Bustamante Campos LIC. EN ENFERMERÍA CEP: 37764
GRADO ACADÉMICO	LICENCIADA ENFERMERÍA	
MENCIÓN	CENTRO QUIRÚRGICO	FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO POR CRITERIO

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, BAMBAMARCA 2023.

Responsable: Lic. Enf. Nancy Rojas Regalado

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.


NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5.

1= MUY EN DESACUERDO	2= EN DESACUERDO	3= INDECISO	4= DE ACUERDO	5=MUY DE ACUERDO
----------------------	------------------	-------------	---------------	------------------

N°	CRITERIO DE VALIDEZ	Puntaje					Argumentos	Observación y/o Sugerencias
		1	2	3	4	5		
01	Está formulado con el lenguaje apropiado				✓			
02	Está expresado en conductas observables.				✓			
03	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓			
04	Existe una organización lógica entre variables e indicadores			✓				
05	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo			✓				
06	Adecuado para valorar el caso en estudio.				✓			
07	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.			✓				

08	Entre las variables, dimensiones e indicadores.				✓		
09	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓		
10	Los instrumentos son aplicables				✓		

Recomendaciones:

APELLIDOS Y NOMBRE	ROJAS REGALADO NANCY MARCELA	 Nancy M. Rojas Regalado LIC. ENFERMERIA CEP. 24467
GRADO ACADÉMICO	Lic. Enfermería	
MENCIÓN	Segunda Especialidad Enfermería Centro Quirúrgico	FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO POR CRITERIO

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, BAMBAMARCA 2023.

Responsable: Lic. Enf. Mariela Cerna Ventura.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

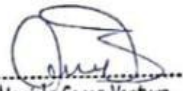
NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5.

1= MUY EN DESACUERDO	2= EN DESACUERDO	3= INDECISO	4= DE ACUERDO	5=MUY DE ACUERDO
----------------------	------------------	-------------	---------------	------------------

N°	CRITERIO DE VALIDEZ	Puntaje					Argumentos	Observación y/o Sugerencias
		1	2	3	4	5		
01	Está formulado con el lenguaje apropiado					✓		
02	Está expresado en conductas observables.					✓		
03	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓			
04	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓			
05	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo				✓			
06	Adecuado para valorar el caso en estudio.					✓		
07	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.		✓					

08	Entre las variables, dimensiones e indicadores.				✓		
09	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓		
10	Los instrumentos son aplicables				✓		

Recomendaciones:

APELLIDOS Y NOMBRE	CERNA VENTURA BERTHA MARIELA	 Lic. Enf. Mariela Cerna Ventura ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO CE 47660 RNE: 20738
GRADO ACADÉMICO	LICENCIADA EN ENFERMERIA	
MENCIÓN	Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico	FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO POR CRITERIO

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, BAMBAMARCA 2023.

Responsable: Lic. Enf. Jorge Estebán Núñez Edguez

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.


NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5.

1= MUY EN DESACUERDO	2= EN DESACUERDO	3= INDECISO	4= DE ACUERDO	5=MUY DE ACUERDO
----------------------	------------------	-------------	---------------	------------------

N°	CRITERIO DE VALIDEZ	Puntaje					Argumentos	Observación y/o Sugerencias
		1	2	3	4	5		
01	Está formulado con el lenguaje apropiado					✓		
02	Está expresado en conductas observables.				✓			
03	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓			
04	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓			
05	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo				✓			
06	Adecuado para valorar el caso en estudio.				✓			
07	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.		✓					

08	Entre las variables, dimensiones e indicadores.				✓		
09	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓		
10	Los instrumentos son aplicables					✓	

Recomendaciones:

APELLIDOS Y NOMBRE	Núñez Edoarín Jorge Elisván	 Jorge E. Núñez Elisván LIC. EN ENFERMERÍA CEP: 50341
GRADO ACADÉMICO	Licenciado en Enfermería	
MENCIÓN	Centro Quirúrgico	FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO POR CRITERIO

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL TITO VILLAR CABEZA, BAMBAMARCA 2023.

Responsable: Lic. Enf. Olga Rimarachin Tarrillo.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CUESTIONARIO DE ENCUESTA" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

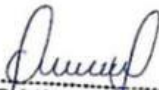
NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5.

1= MUY EN DESACUERDO	2= EN DESACUERDO	3= INDECISO	4= DE ACUERDO	5=MUY DE ACUERDO
-------------------------	---------------------	-------------	------------------	---------------------

N°	CRITERIO DE VALIDEZ	Puntaje					Argumentos	Observación y/o Sugerencias
		1	2	3	4	5		
01	Está formulado con el lenguaje apropiado					✓		
02	Está expresado en conductas observables.					✓		
03	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓			
04	Existe una organización lógica entre variables e indicadores				✓			
05	Es cualitativo y posee un aspecto cuantitativo				✓			
06	Adecuado para valorar el caso en estudio.				✓			
07	Entre la formulación del problema, objetivo y la hipótesis.		✓					

08	Entre las variables, dimensiones e indicadores.				✓		
09	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓		
10	Los instrumentos son aplicables					✓	

Recomendaciones:

APELLIDOS Y NOMBRE	RIMRACHIN TARRILLO OLGA	 Lic. Edf. Olga Rimrachin Tarrillo ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRÚRGICO CEP: 31435 RNE: 11351
GRADO ACADÉMICO	LIC. ENFERMERÍA	
MENCIÓN	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CENTRO QUIRÚRGICO	FIRMA