

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**“FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE PREDISPONEN AL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA AL ESTRÉS DURANTE EL  
PROCEDIMIENTO QUIRÚRGICO EN UNA CLÍNICA PRIVADA LIMA, 2023”**

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

**AUTORES**

**JACKELINE KAREN AYALA QUISPE**

**BÁRBARA ESTEFANY MIJARES ALVARADO**

**GABY MABEL SIFUENTES MORY**

**ASESOR (A)**

**DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN QUIRÚRGICA**

**Callao, 2023**

**PERÚ**





**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 331 -UI-FCS-2023**

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACEN CONSTAR QUE:**

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE PREDISPONEN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL ESTRÉS DURANTE EL PROCEDIMIENTO QUIRÚRGICO EN UNA CLÍNICA PRIVADA LIMA, 2023**

presentado por: AYALA QUISPE JACKELINE KAREN  
MIJARES ALVARADO BÁRBARA ESTEFANY  
SIFUENTES MORY GABY MABEL

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **3%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 8 de septiembre de 2023



**Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía**  
**DIRECTORA**

Recibo: 15000000151

01632694

00947817

Fecha: 1/6/2023

5/6/2023

6/6/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

## Document Information

Analyzed document	TESIS UNAC urkund.docx (D173572764)
Submitted	9/8/2023 5:41:00 AM
Submitted by	
Submitter email	bemijaresa@unac.edu.pe
Similarity	3%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / tesis para urkund.docx</b> Document tesis para urkund.docx (D148969443) Submitted by: ccajamarcab@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 3
<b>SA</b>	<b>articulo.pdf</b> Document articulo.pdf (D164400322)	 2
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL DE RIESGOS LABORALES Y ESTRES - AUTENTICIDAD.docx</b> Document INFORME FINAL DE RIESGOS LABORALES Y ESTRES - AUTENTICIDAD.docx (D171374750) Submitted by: chuquiyauriy@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 5
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS COSIATADO, MARCOS, BAZALAR..docx</b> Document TESIS COSIATADO, MARCOS, BAZALAR..docx (D152226948) Submitted by: cosiatado0325@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
<b>SA</b>	<b>URKUND TESIS ESTRES LABORAL Y CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES.docx</b> Document URKUND TESIS ESTRES LABORAL Y CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES.docx (D143938613)	 2
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / LXX TESIS ESP. - 4. LUQUE- ILLANES REVISION URKUND.docx</b> Document LXX TESIS ESP. - 4. LUQUE- ILLANES REVISION URKUND.docx (D94365417) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 1
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS BARRERA Y NINANYA.docx</b> Document TESIS BARRERA Y NINANYA.docx (D173379721) Submitted by: jgbarrerao@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional del Callao / TESIS CULMINADA.docx</b> Document TESIS CULMINADA.docx (D172935620) Submitted by: maccostupaa@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1

## Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL  
"FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE PREDISPONEN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL ESTRÉS DURANTE EL PROCEDIMIENTO QUIRÚRGICO EN UNA CLÍNICA PRIVADA LIMA, 2023"  
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

## AUTORES

JACKELINE KAREN AYALA QUISPE BÁRBARA ESTEFANY MIJARES ALVARADO GABY MABEL SIFUENTES MORY

ASESOR (A) DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN QUIRÚRGICA

Callao, 2023 PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Segunda Especialidad Profesional

TÍTULO: "FACTORES INTRÍNSECOS Y

EXTRÍNSECOS QUE PREDISPONEN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL ESTRÉS DURANTE EL PROCEDIMIENTO

QUIRÚRGICO EN LA CLÍNICA PRIVADA LIMA, 2023"

AUTORES: AYALA QUISPE JACKELINE KAREN / ORCID 0000-0001-6503-2888/ DNI 42506190 MIJARES ALVARADO

BARBARA ESTEFANY / ORCID 0000-0002-2090-2728 / C.E. 003644911 SIFUENTES MORY GABY MABEL /ORCID 0000-

0003-3611-6438/DNI 45926773 ASESORA: Dra. Juana Gladys Medina Mandujano /

45%

**MATCHING BLOCK 1/18**

SA

tesis para urkund.docx (D148969443)

ORCID 0000-0003-1067-6023 /DNI 07365239 LUGAR DE EJECUCIÓN: Centro Quirúrgico de una Clínica Privada en

Lima UNIDAD DE ANALISIS: Profesionales de Enfermería TIPO: Básico ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO DE

INVESTIGACIÓN: No experimental TEMA OCDE:

Ciencias de la Salud: Enfermería

60%

**MATCHING BLOCK 2/18**

SA

tesis para urkund.docx (D148969443)

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR: • .....

PRESIDENTA • ..... SECRETARIA • ..... MIEMBRO • ..... SUPLENTE ASESOR (A): Dra. Juana

Gladys Medina Mandujano N° de Libro: ..... N° de Folio: ..... N° de Acta: ..... Fecha de

Aprobación del Informe de Tesis: ..... Resolución de Sustentación: N° .....

DEDICATORIA El presente trabajo de investigación es dedicado a

todos nuestros seres queridos que día a día nos apoyan; así mismo, para aquellos que el día de hoy no se encuentran con nosotras, pero han sido nuestro motor para continuar creciendo profesionalmente, y sobre todo a Dios.

## AGRADECIMIENTO

Ante todo, queremos dar gracias a Dios por habernos brindado la fortaleza y paciencia para poder cumplir con nuestra meta y culminar satisfactoriamente nuestra tesis, enriqueciendo nuestros días con sus bendiciones.

Gracias a la Universidad Nacional del Callao por aperturar las puertas y por todo el apoyo que nos ha aportado. A la profesora y asesora Dra. Juana Gladys Medina, por habernos prestado su oportuna colaboración para poder cumplir con el objetivo de optar por el título de la segunda especialidad.

Queremos agradecer a nuestras familias por el apoyo incondicional, confianza y fuerza depositada a diario en nosotras.

Y por último y no menos importante, agradecemos como grupo de trabajo, por la constancia y perseverancia depositada en la investigación realizada, manteniéndonos juntas ante las adversidades y apoyándonos en todo momento.

Gracias y que se derrochen toneladas de bendiciones a ustedes.

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar factores intrínsecos y extrínsecos que predisponen al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada de Lima, 2023. Metodología de tipo básica, descriptiva, enfoque cuantitativo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal con una población y muestra de 60 participantes del personal de enfermería que laboran en el servicio de centro quirúrgico. Como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento un cuestionario, para ambas variables. Una vez recopilados los datos para este estudio, se procesaron en el programa estadístico SPSS, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo. Los resultados del total de enfermeras en los factores extrínsecos laborales se ubican en el ítem casi siempre con 46,7% en relación a la tensión que se produce en ellas en el trabajo diario en el servicio quirúrgico, también el 58,3% manifiestan que casi siempre no tienen tiempo suficiente para terminar todas sus actividades laborales, así como el 68,3% manifestó atender un número apropiado de paciente. En conclusión, se demuestra que los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica privada de Lima, tienen una relación significativa directa proporcional, pues el R calculado es igual a 0,537 y se aproxima a 1.

Palabras clave: Factores intrínsecos, extrínsecos, personal de enfermería.

## ABSTRACT

## INFORMACIÓN BÁSICA

**FACULTAD:** Ciencias de la Salud

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** Segunda Especialidad Profesional

**TÍTULO:** “FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE PREDISPONEN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL ESTRÉS DURANTE EL PROCEDIMIENTO QUIRÚRGICO EN LA CLÍNICA PRIVADA LIMA, 2023”

**AUTORES:**

AYALA QUISPE JACKELINE KAREN / ORCID 0000-0001-6503-2888/ DNI 42506190

MIJARES ALVARADO BARBARA ESTEFANY / ORCID 0000-0002-2090-2728 / C.E. 003644911

SIFUENTES MORY GABY MABEL /ORCID 0000-0003-3611-6438/DNI 45926773

**ASESORA:** Dra. Juana Gladys Medina Mandujano /ORCID 0000-0003-1067-6023 /DNI 07365239

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** Centro Quirúrgico de una Clínica Privada en Lima

**UNIDAD DE ANALISIS:** Profesionales de Enfermería

**TIPO:** Básico

**ENFOQUE:** Cuantitativo

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** No experimental

**TEMA OCDE:** Ciencias de la Salud: Enfermería

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- |                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| • Mg. Yrene Zenaida Blas Sancho    | PRESIDENTA |
| • Dra. María Elena Teodosio Ydrugo | SECRETARIA |
| • Dr. Sandy Dorian Isla Alcoser    | VOCAL      |

**ASESOR (A):** Dra. Juana Gladys Medina Mandujano

Nº de Libro: 05

Nº de Folio: 390

Nº de Acta: 217 – 2023 – CIX – CTT - FCS

Fecha de Aprobación del Informe de Tesis:

08 / 09 / 2023

Resolución de Sustentación:

Nº 006 – 2023 – CIX – CTT / FCS

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación es dedicado a todos nuestros seres queridos que día a día nos apoyan; así mismo, para aquellos que el día de hoy no se encuentran con nosotras, pero han sido nuestro motor para continuar creciendo profesionalmente, y sobre todo a Dios.

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, queremos dar gracias a Dios por habernos brindado la fortaleza y paciencia para poder cumplir con nuestra meta y culminar satisfactoriamente nuestra tesis, enriqueciendo nuestros días con sus bendiciones.

Gracias a la Universidad Nacional del Callao por aperturar las puertas y por todo el apoyo que nos ha aportado. A la profesora y asesora Dra. Juana Gladys Medina, por habernos prestado su oportuna colaboración para poder cumplir con el objetivo de optar por el título de la segunda especialidad.

Queremos agradecer a nuestras familias por el apoyo incondicional, confianza y fuerza depositada a diario en nosotras.

Y por último y no menos importante, agradecemos como grupo de trabajo, por la constancia y perseverancia depositada en la investigación realizada, manteniéndonos juntas ante las adversidades y apoyándonos en todo momento.

Gracias y que se derrochen toneladas de bendiciones a ustedes.

# ÍNDICE

ÍNDICE .....	7
ÍNDICE DE TABLAS .....	8
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN .....	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
<b>1.4. Justificación.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4.1. Justificación Social .....</b>	<b>18</b>
<b>1.4.2. Justificación Práctica .....</b>	<b>19</b>
<b>1.4.3. Justificación de Salud Mental.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5. Delimitantes de la investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>1.5.1. Teórico .....</b>	<b>20</b>
<b>1.5.2. Temporal .....</b>	<b>20</b>
<b>1.5.3. Espacial.....</b>	<b>20</b>
II. MARCO TEÓRICO .....	21
<b>2.3. Marco Conceptual.....</b>	<b>28</b>
<b>2.4. Definición de términos básicos .....</b>	<b>34</b>
III.HIPÓTESIS Y VARIABLE .....	36
<b>3.1. Hipótesis .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1.1. Hipótesis General .....</b>	<b>36</b>
<b>3.1.2. Hipótesis Específicas.....</b>	<b>36</b>
IV: METODOLOGÍA.....	39
V. RESULTADOS .....	44
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
<b>6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados.....</b>	<b>52</b>
<b>6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares .....</b>	<b>54</b>
VII. CONCLUSIONES.....	58
VIII. RECOMENDACIONES.....	60
ANEXOS.....	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	44
Tabla 2.....	45
Tabla 3.....	46
Tabla 4.....	46
Tabla 5.....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 5.1.1 .....	82
Gráfico N° 5.1.2 .....	82
Gráfico N.º 5.1.3 .....	83
Gráfico N.º 5.2.1 .....	83
Gráfico N.º 5.2.2 .....	84

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar factores intrínsecos y extrínsecos que predisponen al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada de Lima, 2023. Metodología de tipo básica, descriptiva, enfoque cuantitativo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal con una población y muestra de 60 participantes del personal de enfermería que laboran en el servicio de centro quirúrgico. Como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento un cuestionario, para ambas variables. Una vez recopilados los datos para este estudio, se procesaron en el programa estadístico SPSS, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo. Los resultados del total de enfermeras en los factores extrínsecos laborales se ubican en el ítem casi siempre con 46,7% en relación a la tensión que se produce en ellas en el trabajo diario en el servicio quirúrgico, también el 58,3% manifiestan que casi siempre no tienen tiempo suficiente para terminar todas sus actividades laborales, así como el 68,3% manifestó atender un número apropiado de paciente. En conclusión, se demuestra que los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica privada de Lima, tienen una relación significativa directa proporcional, pues el R calculado es igual a 0,537 y se aproxima a 1.

**Palabras clave:** Factores intrínsecos, extrínsecos, personal de enfermería.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine intrinsic and extrinsic factors that predispose nursing staff to stress during the surgical procedure in a Private Clinic in Lima, 2023. Basic, descriptive methodology, correlational quantitative approach and non-experimental, cross-sectional design. with a population and sample of 60 nursing staff participants who work in the surgical center service. As a data collection technique, the survey and as an instrument, a questionnaire, for both variables. Once the data for this study was collected, they were processed in the statistical program SPSS, where a descriptive statistical analysis was performed. The results of the total number of nurses in the extrinsic labor factors are almost always located in the item with 46.7% in relation to the tension that occurs in them in their daily work in the surgical service, also 58.3% state that they almost always do not have enough time to finish all their work activities, as well as 68.3% stated that they attended an appropriate number of patients. In conclusion, it is shown that the intrinsic and extrinsic factors are directly associated with the level of stress in the nursing staff during the surgical procedure in a private clinic in Lima, they have a significant direct proportional relationship, since the calculated R is equal to 0.537 and approaches 1.

**Keywords:** Intrinsic, extrinsic factors, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe el estrés como un sentimiento de ansiedad o tensión provocado por una circunstancia retadora. El estrés es una reacción humana normal que nos motiva a afrontar las dificultades y peligros de nuestra vida. Todo el mundo pasa por periodos de estrés, sin embargo, la forma en que manejamos el estrés tiene un impacto significativo en cómo nos sentimos en general; afecta tanto a la mente como al cuerpo. Un poco de estrés es bueno y puede ayudar a realizar las actividades diarias, sin embargo, demasiado estrés puede causar problemas de salud física y mental. Aprender a lidiar con el estrés puede ayudarnos a sentirnos menos abrumados y apoyar nuestro bienestar mental y físico (1).

El estrés, el cual es considerado un serio problema de salud pública a nivel mundial, influye directamente sobre el personal de enfermería, en particular, el encargado de la atención cercana a pacientes y comunidades en los distintos ámbitos y regiones del sistema sanitario (2). Por ejemplo, el área quirúrgica es uno de los servicios más cruciales, donde el personal de enfermería debe asumir procesos complejos que requieren la aplicación de diversos conocimientos, habilidades y pericia particulares, o condiciones de exigencias laborales que requieren mucho esfuerzo físico y mental (3).

Existen varias actividades en el área quirúrgica que pueden estresar al personal asistencial en diversos grados. Debido a la importante responsabilidad que requieren en términos de esta área para mantener un equilibrio entre el bienestar del paciente y el suyo propio, la ejecución de las tareas cotidianas del personal de enfermería se ve influida en esta situación, ya sea directa o indirectamente (4). Así, los trastornos laborales causados por el estrés incluyen problemas con la capacidad de atención, el ritmo de trabajo, la repetición y el absentismo, entre otros. Por ello, muchos científicos han estudiado los fenómenos modernistas para desarrollar soluciones laborales que contengan el problema con el fin de mejorar el rendimiento laboral y social (5).

Ahora bien, tanto la cultura organizativa como el lugar donde laboran, hacen que el personal de enfermería se exponga a muchos elementos que afectan su condición, ocasionándole estrés en el trabajo; estas particularidades tienen una alta incidencia en este ámbito. Una condición necesaria para mantener el equilibrio en cada actividad es ocuparse del bienestar del personal de enfermería. De esta forma, las actividades, comportamientos, actitudes y deberes pueden avanzar sin verse obstaculizados o interferidos por tensiones relacionadas con los cuidados específicos de enfermería (6).

Así pues, existen factores de estrés laborales inherentes a la profesión, los cuales se deben medir para cumplir plenamente con sus responsabilidades debido que el estrés depende de los conocimientos, la experiencia, la carga de trabajo y la disponibilidad de recursos físicos, humanos y materiales, sobre los que el personal de enfermería no tiene control (7).

Por lo tanto, el estrés es un proceso que ocurre cuando las fuerzas ambientales debilitan o superan la capacidad de adaptación de un organismo, lo que provoca cambios biológicos y psicológicos que pueden causar enfermedades. En este contexto, el estrés es el resultado de una carga de trabajo que supera la capacidad de resistencia de cada enfermero(a) en las tareas que se le asignan dentro del quirófano (8). En este sentido, las instituciones deben tomar las medidas necesarias para garantizar que el personal de enfermería se sienta inspirado para trabajar bajo presión.

En este estudio analizaremos cómo interactúan los factores intrínsecos y extrínsecos para influir en el estrés del personal de enfermería durante un procedimiento quirúrgico.

De esta forma, a continuación, se detallan los nueve capítulos que componen esta investigación: I: Planteamiento del problema, II: Marco Teórico, III: Hipótesis y variables IV: Metodología, V: Resultados, VI: Discusión de resultados, VII: Conclusiones, VIII: Recomendaciones, IX: Referencias bibliográficas y anexos.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un número creciente de empleados afectados por el “estrés” en el trabajo genera costos elevados, ya que los trabajadores experimentan desmotivación, agotamiento, preocupación, estrés, reducción de ingresos e incluso desempleo, todo lo cual puede derivar en enfermedades mentales. Los empleadores incurren en mayores costos de contratación, menor productividad y altos índices de rotación de personal. Los costos, según los gobiernos, incluyen los pagos de la seguridad social y el seguro de enfermedad, inversión en los tratamientos de salud mental, las primas de seguros y la disminución del producto interno bruto (9).

En este sentido, La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido una serie de factores que contribuyen al estrés, como el trabajo monótono o desagradable, una cantidad excesiva de trabajo, la falta de participación en la toma de decisiones o de control sobre las mismas, las promociones laborales ineficaces, los procedimientos de evaluación lentos, la falta de descripciones claras del puesto, la supervisión insuficiente y las relaciones tensas con los compañeros de trabajo, entre otros muchos factores (10).

Asimismo, el estrés de los empleados se ha relacionado, entre otras cosas, con un aumento del absentismo, una disminución de la productividad, una mayor rotación de personal, problemas con la empresa y un mayor descontento de los usuarios. Según la (OIT) el estrés puede ser responsable de hasta el 60% de las bajas laborales, por ejemplo, como se ha examinado sobre todo en países capitalistas como Japón y Taiwán (11).

Según numerosas investigaciones, el estrés laboral está aumentando progresivamente a nivel mundial. Médicos y enfermeros, que representan el 44,1% de los casos, se encuentran entre las profesiones más afectadas por el estrés en España, según las estadísticas de la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo (12). Las tasas de estrés laboral también aumentan cada año en América Latina, por ejemplo, Argentina se

encuentra entre las naciones más afectadas; el 65% de los empleados de la Capital Federal y el 18% de los de las zonas rurales del país declararon que ahora estaban estresados en el trabajo (13).

Normalmente, el personal de enfermería se enfrenta a retos en el desempeño de sus responsabilidades profesionales, uno de los cuales es el estrés laboral y los elementos que contribuyen a él. Los factores que más inciden en el estrés del personal de enfermería del área de quirófano son: la sobrecarga de trabajo como principal, así como el agotamiento, el insomnio, la falta de espacio y la insatisfacción laboral. Todos estos factores juntos hacen que la salud de las enfermeras se deteriore con el tiempo y, como consecuencia, alteran su rendimiento laboral, afectando de igual manera su satisfacción y la de sus pacientes (14).

En Perú, el estrés en el trabajo es una problemática nacional, según el Seguro Social de Salud (EsSalud) de Lima, que lo califica de enfermedad profesional típica y uno de los problemas más importantes en la actualidad. Afecta a trabajadores que están constantemente bajo presión, como las enfermeras quirúrgicas, y supone riesgos tanto para ellas como para sus familias. Además, aplicar a tiempo medidas preventivas ayudan a disminuir problemas de salud importantes como molestias respiratorias, insomnio, náuseas y mareos. Según ciertas investigaciones realizadas en la nación, las enfermeras de los centros quirúrgicos experimentan niveles moderados de estrés, y el estrés a largo plazo tiene efectos negativos en su salud y bienestar general (15).

Según algunos estudios nacionales e internacionales, las enfermeras que trabajan en centro quirúrgico son más susceptibles al estrés laboral, debido a que existen factores personales como la edad, el estado civil, la situación económica, la religión, el estilo de vida y las actividades de ocio. Factores laborales, como los turnos de trabajo, la especialización, la formación, los años de experiencia, el afrontamiento del trabajo, la organización del trabajo, las expectativas laborales, las interacciones interpersonales, la demanda de trabajo y la satisfacción laboral. Finalmente, factores ambientales como infraestructuras, exposición de los trabajadores, insumos y entorno del lugar de trabajo.

Por ello, es crucial crear unas condiciones ambientales básicas que promuevan el bienestar para evitar situaciones que puedan dar lugar a errores relacionados con la fatiga, con graves consecuencias tanto para el paciente como para la enfermera. También señalan que factores como la sobrecarga de trabajo, el cuidado de pacientes enfermos que a menudo están al borde de la muerte o de pacientes con trastornos de ansiedad graves, y la prestación de cuidados adicionales basados en interacciones terapéuticas contribuyen al estrés que experimentan los enfermeros de centros quirúrgicos en el trabajo (16).

Según estudios diversos a nivel mundial, el personal de enfermería es el más propenso a sufrir estrés laboral. La mayoría de los empleados de quirófano son enfermeros instrumentales o quirúrgicos, que operan principalmente de pie con movilidad limitada mientras se concentran en los requisitos de la intervención quirúrgica y las indicaciones del médico. Siendo que el lapso de tiempo intraoperatorio implica un largo ejercicio laboral ya que esta fase o momento comienza cuando el paciente es llevado a quirófano y finaliza cuando se traslada a la sala de reanimación o Unidad de Recuperación Postanestésica (URPA).

En nuestra práctica diaria en sala de operaciones existen varios factores estresores que pese a distintos criterios son relevantes puesto que emergen del trabajo individual, colectivo y debido también a condiciones laborales; la institución privada en la cual se abordara esta problemática demostró durante la investigación tener percentiles de estrés de mediano a alto estrés según datos estadísticos del área de salud ocupacional representando un 67% en referencia a altos estresores extrínsecos como carga laboral, cirugías complejas y aumento de programación de cirugías ambulatorias generando a la larga una productividad no deseada.

Debido a este contexto, se ha realizado la presente investigación con población de estudio en una Clínica Privada de Lima, en la cual el personal manifiesta cansancio en su jornada laboral, cefalea debido al trabajo bajo presión, desacuerdo con el trato recibido por algunos galenos, la ambigüedad en las actividades, las extensas jornadas laborales, la inequidad en el trabajo, relaciones interpersonales poco fluidas con otros compañeros de trabajo, entre otros.

Por todo ello, este estudio persigue identificar los factores estresores y la relación entre estos factores con el nivel de estrés laboral que experimentan las enfermeras del centro quirúrgico. Es necesario complementar las medidas organizativas y colectivas centradas en las posibles fuentes de estrés con evidencias científicas que apoyen el desarrollo de estrategias para mejorar las condiciones de trabajo que afectan a la calidad de vida del personal enfermero y sus pacientes. Así, el objetivo de este estudio es aportar evidencia científica a las autoridades del centro quirúrgico de este centro sanitario, ya que la única estrategia eficaz para mitigar los factores de riesgo psicosocial que inciden directamente en la satisfacción laboral, la motivación y la productividad de los enfermeros (as) es a través de estudios como este.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuáles son factores intrínsecos en su dimensión factores personales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?
- ¿Cuáles son factores extrínsecos en su dimensión factores laborales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?
- ¿Cuáles son factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar cuáles son los factores intrínsecos en su dimensión factores personales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.
  
- Identificar cuáles son los factores extrínsecos en su dimensión factores laborales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.
  
- Identificar cuáles son los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023

### **1.4. Justificación.**

#### **1.4.1. Justificación Social**

En términos de relevancia social, con la obtención de los hallazgos del presente estudio, se benefició a los profesionales de enfermería que realizan un trabajo admirable en el Centro Quirúrgico, ya que sirvió de guía para toma de decisiones en cuanto a la debida actuación ante momentos de estrés laboral. De la misma manera, se beneficiaron de manera directa el personal de salud y de manera recíproca los pacientes y sus familiares, ya que figuran como usuarios y perciben la calidad del cuidado de enfermería que se les ofrece continuamente.

De esta manera, el bienestar público y la supervivencia se ven amenazados, y el personal de enfermería sobrecargado de trabajo cada vez presta menos atención a las necesidades de los pacientes. Las exigencias de las esferas

individual, social y profesional son elevadas en el acelerado mundo actual, lo que hace que el personal de enfermería sea especialmente susceptible a la propagación del estrés (17).

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

La justificación práctica reposa en que esta investigación aportó al gremio e instituciones medidas correctivas que le permitió conocer, orientar, sensibilizar y tomar estrategias de prevención y control al mejoramiento de las condiciones que puedan generar efectos negativos en el desempeño laboral del personal de enfermería. Es crucial identificar los factores estresantes que podrían afectar al equilibrio de la dinámica paciente-enfermera durante la estancia del paciente en el centro quirúrgico, ya que el estrés es uno de los problemas de salud más prevalentes en la actualidad, que provoca discapacidades físicas o mentales en el personal de enfermería y, como consecuencia, cambios de comportamiento que pueden repercutir en el equilibrio entre la vida laboral y personal (18).

#### **1.4.3. Justificación de Salud Mental**

Los problemas de salud mental incluyen deficiencias psicosociales, trastornos mentales y otras dolencias vinculadas a altos niveles de estrés, angustia, deterioro funcional o riesgo de conductas autolesivas, según la Organización Mundial de la Salud. Es más probable que quienes los padecen tengan niveles más bajos de bienestar mental, aunque no siempre es así (19).

En este apartado se justifica este estudio, pues se ha constatado que el estrés es uno de los problemas más frecuentes entre el personal de centro quirúrgico. El absentismo provocado por el estrés se convierte en una realidad que causa más preocupación generando enfermedades, disminución de la producción y preocupaciones frecuentes, por ello, en algunas investigaciones se ha relacionado la mala salud mental con el trabajo bajo estrés y presión en esta área de servicio (20).

## **1.5. Delimitantes de la investigación.**

### **1.5.1. Teórico**

Existen muchas teorías sobre los factores y el estrés laboral en cuanto al tema de salud, sin embargo, existen vacíos de conocimientos en algunas áreas aún, pues no se refleja en la práctica los conocimientos que poseen muchos del tema. Las teorías y los recursos bibliográficos son abundantes, en cuanto a la carga laboral en relación al estrés. A pesar de ello aún no se profundiza en la relación entre los factores que influyen en el nivel de estrés que se genera en el servicio quirúrgico al personal de enfermería.

### **1.5.2. Temporal**

Dada la experiencia del personal de enfermería actualmente en el servicio de centro quirúrgico, la sobrecarga laboral y estrés al que se enfrentan a diario. El presente estudio tiene su ejecución en el lapso del presente año 2023.

### **1.5.3. Espacial**

El presente estudio tuvo lugar en el centro quirúrgico de una clínica privada en Lima en el año 2023. Contando con una población allí localizada para recolectar los datos necesarios para esta investigación.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes:

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales.

**Blanca JJ, et al. (España 2018)**, en su trabajo que tuvo como objetivo Identificar con base en el Inventario de Maslach la presencia de síndrome de burnout en personal de enfermería y su asociación con estresores comprendidos en la Escala de Estrés en enfermería. Métodos: Investigación prospectiva, transversal, descriptiva y observacional. La población estuvo formada por 140 enfermeras diplomadas. Se aplicaron tanto la prueba t de Student como el coeficiente de correlación de Pearson mediante cuestionarios. Resultados: Los niveles de agotamiento emocional se correlaciona con los siguientes factores estresantes: sufrimiento y muerte, carga de trabajo, incertidumbre en el tratamiento, problemas de organización, falta de preparación, problemas entre el personal de enfermería y traslados temporales a otros servicios por falta de personal. Los niveles de los fenómenos de despersonalización están influidos por la ambigüedad terapéutica, la mala planificación y los problemas con el personal de enfermería. Conclusiones: Los gestores sanitarios pueden frenar el avance del burnout entre los miembros de su plantilla actuando activamente sobre las causas que lo provocan (21).

**Muñoz SF, et al. (Colombia 2018)**, en su trabajo que tuvo como objetivo determinar los factores que contribuyen a los tres aspectos del síndrome de burnout agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización, entre los enfermeros que trabajan en el ámbito clínico del Hospital San José. Se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo y correlacional con una población de 150 enfermeros. Se utilizó la escala Maslach Burnout Inventory validada en español y se le asociaron datos laborales y sociodemográficos suministrados por las enfermeras participantes en el estudio. Resultados: El 1,7% presentó síndrome de burnout. La despersonalización fue alta (10,8%), la realización personal baja (9,2%) y el desgaste emocional alto (15,8%). La variable número de hijos y burnout mostraron una correlación significativa ( $p = 0,00$ ). En conclusión, las tres

dimensiones del síndrome de burnout resultaron en niveles altos en el personal enfermero (22).

**Carvalho A, et al. (Brasil 2018)**, en su trabajo tuvieron como objetivo, evaluar las causas del estrés laboral entre los enfermeros que trabajan en un servicio móvil de atención de urgencias (Samu). Métodos: Estudio descriptivo que utilizó como metodología un abordaje cuantitativo., en el cual participaron 50 profesionales de enfermería. mediante una encuesta sociodemográfica y el Inventario de Síntomas de Estrés de Lipp. Resultados: Los estadíos en los que se clasificaron los encuestados que experimentaron estrés (24,6%) fueron resistencia (19,7%), cansancio (4,4%) y cuasi agotamiento (0,5%). Además, se descubrió una relación entre los niveles de estrés y los siguientes factores: sexo, calidad del sueño, restricciones de la autonomía profesional, agotamiento emocional provocado por la tarea y trabajo en condiciones físicas insuficientes o insalubres. Conclusiones: A pesar de mostrar una baja prevalencia de estrés, las características de la población tenida en cuenta en el presente estudio muestran un perfil con mayor probabilidad de sufrir estrés laboral (23).

**Deng J. et al. (China 2019)**, en su artículo tuvieron como objetivo investigar cómo el estrés influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos. Métodos: Estudio descriptivo transversal, con una población de 1594 trabajadores de la salud de hospitales públicos de China. Resultados: Los empleados sanitarios de los hospitales públicos chinos informaron de correlaciones elevadas entre el estrés por desafío y el estrés por obstáculo ( $r = 0,59$ ;  $p 0,001$ ). Se encontró una correlación positiva sustancial entre el estrés por desafío y la motivación de servicio público y el rendimiento laboral ( $r = 0,14$ ;  $p 0,001$ ) y ( $r = 0,13$ ;  $p 0,001$ ). El estrés por obstáculos tuvo un impacto significativamente perjudicial tanto en el rendimiento laboral como en la motivación de servicio público ( $= - 0,27$ ;  $p 0,001$ ). Conclusiones: Al reducir el estrés de obstáculo, que ofrece un estrés de desafío leve y aumenta la motivación por el servicio público, se puede mejorar el rendimiento laboral (24).

**Guzmán SB, et al. (Ecuador 2022)**, en su trabajo cuyo objetivo fue describir el nivel y las causas del estrés experimentado por el personal de enfermería del

área quirúrgica. Métodos: Se realizó una revisión de la literatura descriptiva utilizando varias bases de datos académicas, siendo la población la selección de artículos de revistas indexadas los cuales pasaron por un proceso de criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Según la mayoría de los trabajos estudiados, los altos niveles de estrés que sienten los profesionales de enfermería que trabajan en el área quirúrgica están causados por un desequilibrio entre los aspectos personales y profesionales. Destacan como causas un entorno de trabajo inadecuado y una excesiva carga de trabajo. Conclusiones: Los altos niveles de estrés entre el personal de enfermería del área quirúrgica provocan agotamiento físico y emocional tanto en los trabajadores con experiencia como en los profesionales de nueva incorporación, implicando condiciones negativas en su bienestar físico o emocional y en su capacidad para desempeñar su trabajo (25).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Campos SR, et al. (Lima 2018)**, en su trabajo tuvieron como objetivo, determinar las causas del estrés laboral entre el personal de enfermería. Método: Este estudio utilizó un diseño transversal no experimental y fue de naturaleza descriptiva. La población estuvo compuesta por 34 profesionales de enfermería y el instrumento utilizado en la encuesta fue el cuestionario. Los resultados revelan una débil asociación entre el 44,1% de las variables y el estrés. Según los participantes en la encuesta, los factores personales tienen una influencia baja en el estrés laboral en el centro quirúrgico para el 32,4%, una influencia regular para el 47,1% y una influencia alta para el 20,6%. El 52,9% de los encuestados considera que la dimensión factores laborales tiene una influencia regular, el 17,6% que tiene una influencia alta y el 29,4% que tiene un nivel de influencia bajo. En cuanto al componente organizativo, el 29,4% afirma que tiene cierta influencia, el 29,4% que tiene mucha influencia y el 41,2% que tiene poca influencia. En conclusión, existe relación entre los factores estresores del personal de enfermería del Hospital Regional de Ica y el estrés laboral (26).

**Sihuayro M. (Lima 2018)**, en su trabajo tuvo como objetivo, examinar los efectos de los factores relacionados con el estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue. Método: El estudio tiene un diseño transversal, descriptivo correlacional y no experimental, donde 27 enfermeras constituyeron la población de estudio que cumplimentaron voluntariamente el Cuestionario de Cabanach. Los resultados mostraron que el 51,85% del personal de enfermería tenía una prevalencia alta de los factores relevantes y que el 70,37% del personal de enfermería del centro quirúrgico tenía una prevalencia media de estrés laboral. Se encontró que los componentes relacionados y el estrés laboral tenían una fuerte conexión inversa ( $\rho = -,511$ ;  $p = 0,009$   $0,05$ ) (27).

**Peralta KS. (Lima 2019)**, en su trabajo tuvo como objetivo, evaluar el nivel de estrés experimentado por el personal de enfermería de urgencias. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, en el que participaron 20 profesionales de enfermería. Se utilizó la Escala de Estrés Enfermero (EEN) como instrumento. Los resultados mostraron que, mientras que el 26,7% de los encuestados experimentaron tanto niveles altos como bajos de estrés laboral, el 46,6% de los profesionales de enfermería declararon un grado medio de estrés en el trabajo. Según la dimensión social, el 13,3% de los encuestados declaran experimentar niveles medios de estrés en el trabajo, el 23,3% declaran experimentar niveles bajos, el 10% declaran experimentar niveles bajos, y el 78,3% de los profesionales de enfermería declaran experimentar niveles bajos, mientras que el 8,4% declaran experimentar niveles altos. Se constató que la mayoría de los profesionales de enfermería experimentaban niveles moderados de estrés (28).

**Barboza IY. (Lima 2019)**, en su trabajo tuvo como objetivo, evaluar el grado de estrés laboral y los factores laborales relacionados entre los profesionales de enfermería. El estudio fue transversal, cuantitativo, descriptivo y de naturaleza no experimental. En la muestra estaban representados los 45 profesionales de enfermería de la población. Para recoger los datos se utilizaron dos cuestionarios de este tipo, uno que medía los niveles de estrés laboral y otro que medía los factores estresantes en el lugar de trabajo. Según los resultados, el 4,4% de las enfermeras experimentó un nivel bajo de estrés laboral, el 17,8% un nivel alto y

el 77,8% un nivel moderado. De forma similar, el 56% de las enfermeras y el 44% de los enfermeros declararon niveles de moderados a altos de estrés laboral. El factor del agotamiento resultó ser el más afectado por los niveles medios de estrés laboral de las enfermeras. Los aspectos más estresantes de su trabajo, según las enfermeras, eran las relaciones organizativas e interpersonales. Esto nos permite comprender el estrés continuo que experimenta este personal de urgencias (29).

**Calderón GK. (Lima 2021)**, en su trabajo tuvo como objetivo analizar los factores en el trabajo y el grado de estrés que provocan en las enfermeras de centros quirúrgicos. Métodos: Escala de estrés de enfermería y cuestionario de Fornés utilizados en investigación descriptivo-correlacional con 92 enfermeras del centro quirúrgico. Resultados: De la muestra, el 60,00% eran trabajadores por cuenta ajena, el 100,00% eran mujeres, el 41,42% eran mayores de 50 años y el 47,14% llevaban más de 20 años trabajando. Los factores de presión, exigencia y contenido: excesiva supervisión y control de las tareas (74,30%), ritmo de trabajo exigente (54,30%), y organizativos: sobrecarga de trabajo (78,60%) y clima organizativo poco saludable (64,30%) fueron los factores laborales asociados al estrés que estuvieron presentes en el 52,85% de los casos. Conclusiones: Sólo los factores relacionados con la presión laboral, las exigencias y el contenido del trabajo influyen significativamente en los niveles de estrés de las enfermeras (30).

## **2.2. Bases teóricas:**

### **El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés**

El concepto de adaptación de Roy se basa en supuestos científicos, filosóficos y culturales. Las premisas científicas del modelo de Roy se basan en la teoría general de sistemas de Bertalanffy (1968) y la teoría de la adaptación de Helson (1964). Roy reconoce la necesidad de ajustar las aplicaciones de la teoría para mejorar su relevancia y eficacia en vista de la diversidad cultural. Así, originó el concepto de veritividad (de la palabra latina veritas), que innato en la naturaleza

humana está enraizado en un impulso creativo y decidido por un bien común que apoya la dignidad de todos los grupos de personas y la sacralidad de nuestra humanidad compartida (31).

La práctica de enfermería guiada por la teoría es fundamental para proporcionar el marco para el desarrollo de una excelente atención de enfermería. Existe la necesidad de programas de atención efectivos para las enfermeras, mediante los cuales reciban el apoyo adecuado dentro de las infraestructuras de su lugar de trabajo como grupo profesional cuyo trabajo es esencial para la prestación de atención médica en todo el mundo. Así mismo, existe la necesidad de que los programas de atención a los enfermeros sean guiados teóricamente. En el clima laboral de centros de salud, el bienestar de las enfermeras continúa viéndose comprometido, lo que se evidencia en el aumento de la angustia moral, la fatiga por compasión y el agotamiento. Los programas de apoyo basados en la teoría son vitales para el bienestar general, la moral y la retención de las enfermeras. La Teoría de la Adaptación de Roy puede servir como guía en el desarrollo y evaluación de un programa hospitalario diseñado para apoyar las necesidades del equipo de atención médica (32).

### **La Teoría Ambiental de Florence Nightingale**

La filosofía y las enseñanzas de Florence Nightingale enfatizan que la enfermera debe usar su cerebro, corazón y manos para crear ambientes curativos, para cuidar el cuerpo, la mente y el espíritu del paciente. La enfermería, desde la época de Nightingale, viene construyendo un paradigma holístico, en todas las corrientes de pensamiento, con miras a un abordaje humanista del ser humano en su relación indivisible con el medio ambiente. El legado de Nightingale nos permite cumplir con estas expectativas, ya que su filosofía incluye fomentar el autocuidado, el arte y la ciencia de la enfermería, abarcando teorías afines, además de la investigación y la ética. Además, demostró con el ejemplo en su trayectoria, difundiendo, en sus producciones científicas que su principio fundamental era cuidar con un enfoque preventivo y curativo a través del proceso que une todas las dimensiones singulares que constituyen el todo de los

individuos para lograr y mantener la integración y el equilibrio. Así, para garantizar este enfoque en la formación de enfermería, se reafirma el compromiso de que enseñar y cuidar son verbos y acciones a conjugar más allá del discurso y realizados en la práctica genuina del ser y del hacer de los enfermeros. Se afirma que, para convertirse en un enfermero sensible al holismo, se requiere la comprensión, en el encuentro de cuidado en el que está presente, de todas las facetas presentadas por los pacientes. Esta presencia genuina requiere que las enfermeras comprendan primero todos los aspectos de sí mismas; es decir, es primordial, en el proceso de cuidar, que el enfermero también se comprenda a sí mismo en su totalidad para, a partir de eso, poder comprender al paciente en todas sus necesidades, ya sean fisiológicas o espirituales (33).

### **Teoría de Síndrome de Burnout**

Graham Greene fue el primer autor en utilizar el término burnout en su novela "A Burnt-Out Case" al describir la historia de un arquitecto que no encontraba sentido en su profesión ni placer en la vida. Posteriormente, el término fue retomado e introducido en el ámbito psicológico por Freudenberg, donde describió el burnout como un estado de agotamiento, fatiga y frustración debido a una actividad profesional que no produce las expectativas esperadas. Inicialmente, este autor lo acotó como algo exclusivamente relacionado con los trabajadores voluntarios en un centro asistencial donde acudían todo tipo de personas con trastornos mentales y problemas sociales. Debido a su ocupación, estos trabajadores experimentaron in crescendo una pérdida de energía hasta el punto de agotamiento y desmotivación, así como agresividad hacia los usuarios del servicio.

Poco después, Maslach introdujo el agotamiento en la literatura científica y lo definió como un proceso gradual de fatiga, cinismo y compromiso reducido entre los profesionales de la asistencia social. Años más tarde y tras varios estudios empíricos, Maslach y Jackson reformularon el concepto y elaboraron una definición más rigurosa y operativa del burnout como un síndrome psicológico

caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de eficacia profesional que puede aparecer en los cuidadores. El punto de inflexión entre ambas definiciones es la consideración del burnout como un síndrome, entendiendo por síndrome un cuadro o conjunto de síntomas y signos que coexisten y definen clínicamente un estado particular diferenciado de otros (34).

Entre las dimensiones del Síndrome de Burnout se pueden identificar:

**Agotamiento emocional:** Esta dimensión se manifiesta en forma de sentimientos y sensación de agotamiento por los esfuerzos psicológicos realizados en el trabajo. También se describe en términos de cansancio, cansancio, fatiga, debilitamiento, y los sujetos que manifiestan este tipo de sentimientos muestran dificultades para adaptarse al ambiente laboral ya que carecen de la energía emocional suficiente para afrontar las tareas laborales.

**Cinismo o despersonalización:** Esta dimensión, el componente interpersonal del burnout, se define como una respuesta de desapego, indiferencia y despreocupación hacia el trabajo que se realiza y/o hacia las personas que lo reciben. Se traduce en actitudes y comportamientos negativos o inadecuados, irritabilidad, pérdida del idealismo y evitación interpersonal generalmente hacia los usuarios del servicio, pacientes y/o clientes.

**Reducción del logro personal:** Esta dimensión se refleja en una autoevaluación profesional negativa y dudas sobre la capacidad para desempeñar el trabajo con eficacia, así como una mayor tendencia a evaluar negativamente los resultados. También se traduce en una disminución de la productividad y las capacidades, baja moral, así como menores habilidades de afrontamiento (35).

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Definición de estrés**

Según *APA Dictionary of Psychology*, el diccionario APA, el estrés es una reacción normal a las presiones cotidianas, pero puede volverse poco saludable

cuando altera su funcionamiento diario. El estrés implica cambios que afectan a casi todos los sistemas del cuerpo, lo que influye en cómo se sienten y se comportan las personas (36).

La palabra "stress" apareció en el siglo XIV por primera vez en inglés. Acentuar significa algo. La palabra griega "Estrigeree" con la que se escribió originalmente tenía este significado. El contexto en el que surge el estrés influye en su definición. Desde una perspectiva fisiológica, implica una variedad de conexiones y respuestas orgánicas que contribuyen a nuestra capacidad para ajustarnos a nuevas circunstancias desafiantes. En un sentido fisiológico, el estrés siempre provoca un aumento de los niveles de la hormona adrenocorticotrópica (37).

La mayoría de las personas tienden a definir el estrés en términos de los sentimientos y emociones desagradables que provoca. Casi todas las definiciones de estrés también analizan ciertas respuestas físicas, fisiológicas o bioquímicas resultantes que se experimentan u observan. Una definición muy completa de estrés que incluye estos y más es el modelo biopsicosocial que, como sugiere su nombre, tiene tres componentes. Esta definición de estrés distingue entre un elemento externo, otro interno, así como un tercero que representa la interacción entre estos dos factores (38).

En la definición biopsicosocial de estrés, el componente externo está formado por elementos del entorno externo. El componente interno en esta definición de estrés consiste en factores fisiológicos y bioquímicos en el ambiente interno o cuerpo. La interacción entre estos dos componentes en esta definición de estrés representa los procesos cognitivos que resultan de la interacción entre los componentes externos e internos. Algunas de las reacciones físicas experimentadas durante el estrés incluyen hipertensión, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y de la piel, etc. Cualquier definición de estrés que no incluya estas respuestas físicas potencialmente peligrosas es incompleta (39).

La teoría de la valoración cognitiva transaccional entiende y admite que el estrés es un proceso cognitivo-conductual de un individuo y que su entorno suele ser

estresante o no estresante. Sólo puede definirse mediante variables que midan la realidad, según la teoría de la demanda y el control. Existen dos formas reconocidas de estrés laboral: En primer lugar, el estrés episódico, que sólo dura un breve periodo de tiempo antes de que desaparezcan todos los síntomas. En segundo lugar, el estrés crónico presenta síntomas recurrentes. A menos que decidas abordar la situación de frente y resolverla, los síntomas no desaparecerán. Por ejemplo, podemos demostrar que el estrés está relacionado con la sobrecarga de trabajo (40).

Las causas más visibles del estrés laboral son la mala organización y gestión del trabajo, que con frecuencia se pone de manifiesto cuando existe una descripción del puesto de trabajo o un organizador funcional que pueda recordarlo, También se ha señalado como otro elemento relacionado con la naturaleza exigente del trabajo, una carga de trabajo excesiva que suele ir unida a una mala gestión y a unas condiciones de trabajo insatisfactorias. Aunque se sabe que la respuesta de cada persona al estrés es única, la forma en que esa persona reacciona ante las situaciones estresantes es crucial en el desarrollo del estrés. Todas estas circunstancias interactúan para ser identificadas como factores que contribuyen al estrés laboral. Cuando existe una disparidad entre los recursos exigidos a los trabajadores que pueden satisfacer esas necesidades y las expectativas del entorno, el estrés laboral acaba revelando disparidades que pueden mostrar matices de desigualdad (41).

### **Estrés Laboral**

El estrés laboral puede clasificarse como una idea, según Selye, que afirma que es un síndrome o un conjunto de respuestas fisiológicas a numerosas sustancias químicas o físicas peligrosas presentes en el entorno. Según Cooper, Sloan y Williams, el estrés laboral es una fuerza que empuja un componente psicológico o físico por encima de su nivel de estabilidad y provoca tensión en el individuo. Según Lazarus y Folkman, la percepción por parte de un trabajador de que su relación con el entorno laboral es abrumadora, está por encima de su capacidad para hacerle frente y afecta negativamente a su bienestar y su salud, conduce al estrés laboral.

Siegrist sostiene que un vínculo desequilibrado entre esfuerzo y recompensa es la causa del estrés laboral. El esfuerzo laboral se realiza como parte de un proceso de intercambio socialmente organizado, y los incentivos sociales se distribuyen a través de tres sistemas de transmisión: dinero, respeto y oportunidades profesionales. Cuando existe un desequilibrio entre los costes y los beneficios o cuando hay un control excesivo y una recompensa insuficiente, puede desarrollarse un estado de malestar y tensión con propensión a reacciones emocionales y fisiológicas (42).

### **Tipos de estrés**

Se reconocen dos tipos de estrés. El primero de ellos es bueno (eustrés), mientras que el segundo es malo (distrés):

***Eustrés.*** Representa el tipo de estrés en el que la persona maneja el factor estresante mientras mantiene una mente abierta y creativa y prepara el cuerpo y la mente para funcionar al máximo. Mientras está bajo estrés, la persona tiene experiencias agradables y gratificantes, así como sentimientos de placer, alegría, bienestar y equilibrio. El carácter creativo e impulsivo de la persona con estrés positivo es lo que la mantiene viva y en funcionamiento. El individuo expresa y manifiesta sus propias habilidades, su ingenio y su iniciativa de formas nuevas y originales. Se enfrenta a los problemas y los resuelve.

***Distrés.*** Un desequilibrio fisiológico y psicológico acaba provocando un descenso de la productividad, la aparición de enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento acelerado del individuo. Este tipo de estrés se traduce en una carga de trabajo intolerable. todo nos resulta incómodo Los factores estresantes negativos abundan en la vida cotidiana, como las pérdidas, los fracasos, las condiciones laborales desfavorables y las rupturas familiares. En distintas personas, el mismo estrés puede tener efectos tanto beneficiosos como negativos, como impedir el avance profesional. Esto implica que cada persona responde al estrés de una manera única. Según la teoría, el grado de estrés puede ser bueno o perjudicial (43).

### **Niveles de estrés**

Gracias a su capacidad para clasificar el estrés en tres niveles (alto, medio y bajo), el cuestionario Epistres representa un interesante avance en la detección de trastornos médicos. El grado de estrés se clasifica entonces como normal, leve-moderado, moderado-intenso e intenso utilizando esta escala de autoevaluación de la ansiedad. En cambio, un artículo divide el estrés en agudo y crónico en función del tiempo que una persona está expuesta a los estímulos estresantes (44).

### **Factores asociados al estrés**

Hay dos categorías diferentes de factores que pueden provocar estrés:

**a) Estímulos externos o extrínsecos:** incluyen, entre otros, los problemas con la economía, la familia, el exceso de trabajo y el miedo.

**b) Estímulos internos o intrínsecos:** son factores internos al organismo, como el malestar, la enfermedad, los complejos de inferioridad, los problemas sociales y otros. Los factores asociados con el agotamiento parecen incluir percepciones de estrés laboral y aspectos ocupacionales, así como los tipos de mecanismos de afrontamiento que emplea el personal. El manejo del duelo asociado con la muerte de los pacientes en el trabajo, así como las percepciones del personal sobre los clientes y sus enfermedades, también parecen estar relacionados con el agotamiento y el tipo específico de entorno de atención médica (45).

Según diversos estudios de psicología entre el siglo XX y XXI, se puede considerar algunos factores asociados al estrés:

**Factores Biológicos,** procesos o requisitos biológicos o fisiológicos; globaliza todos los elementos que los autores de este campo han mencionado.

**Factores Ambientales,** dentro de las tres regiones mencionadas. Dado que suelen funcionar como estímulos que desencadenan procesos fisiológicos, estos componentes están estrechamente relacionados con variables biológicas, todos los componentes enumerados por los autores en estos ámbitos están globalizados.

**Factores Psicológicos.** Este grupo de cosas tiene rasgos particulares. El primer componente esencial en este ámbito es la evaluación personal. En segundo lugar, todo estímulo puede convertirse en estresor, según esta evaluación.

**Factores Laborales.** Cualquier aspecto u ocasión relacionado con el trabajo puede causar estrés a alguien en algún momento (46).

### **Factores relacionados con el estrés laboral en enfermería:**

En la profesión de enfermería se da una frecuencia bastante elevada de estrés laboral como consecuencia de los múltiples factores estresantes del trabajo organizativos y específicos de cada tarea. Al permitir el crecimiento de acciones, actitudes, comportamientos y compromisos sin que el conflicto disminuya o interfiera en los cuidados específicos de enfermería, la salud del profesional de enfermería es un elemento crítico para mantener su actividad en equilibrio (47).

### **Factores Personales:**

Factores personales la edad, el sexo, la raza, la experiencia laboral, el tipo de personalidad, las convicciones personales, los acontecimientos o trayectorias vitales, los estados biológicos, los estilos de vida, etc. Algunas características hacen que una persona sea más vulnerable al estrés en lugar de hacerla más susceptible a él. El proceso de una enfermedad, así como la prevención de enfermedades y el mantenimiento de la salud, se ven significativamente afectados por la existencia de factores psicológicos, cognitivos, emocionales y motivacionales que son únicos para cada individuo y se basan en sus historias vitales personales y en los entornos socioculturales en los que se han desarrollado (48).

### **Factores Laborales:**

En cuanto a las preocupaciones laborales, se cree que el nivel de estrés de cada persona varía porque las características de cada actividad y las emociones que suscita en los profesionales dependen de sus propias preferencias. El bienestar psicológico y la motivación de un profesional se ven favorecidos cuando una

tarea responde a sus expectativas y competencias. La ambigüedad de roles en el trabajo es supuestamente el resultado de normas de empleo poco claras, responsabilidad excesiva, desconocimiento de los objetivos de rendimiento, hábitos de trabajo, despidos y falta de aumentos salariales. En el estrés laboral influyen dos factores psicológicos: las exigencias de la situación (el entorno laboral) y las características de personalidad del individuo (49).

### **Factores Ambientales:**

Las condiciones meteorológicas extremas, la contaminación, el smog, el ruido y otras cuestiones medioambientales contribuyen al estrés. A su vez, entre los factores estresantes del entorno físico se encuentran: Iluminación, ya que trabajar de noche difiere de trabajar de día; ruido, ya que trabajar con alarmas sin parar puede afectar a la audición, así como al rendimiento laboral, incluida la satisfacción y la productividad; entornos contaminados, ya que la sensación de peligro puede hacer que un profesional se sienta más ansioso, lo que puede perjudicar su rendimiento y su bienestar psicológico; temperatura, ya que estar en un entorno caldeado puede provocar ocasionalmente ansiedad mientras se trabaja; y, por último, la temperatura, ya que trabajar en un entorno frío puede. Los factores ambientales, que influyen de diversas maneras en otros factores, son la causa de casi todas las enfermedades.

La respuesta de estrés del organismo es una reacción innata a cualquier cambio ambiental interno o externo que le permite prepararse para las posibles exigencias que le plantee la nueva circunstancia. Entre los factores estresantes del entorno de trabajo físico o material se incluyen elementos como el ruido molesto o intermitente, las vibraciones, la falta de luz o la luz excesivamente brillante, las temperaturas altas o bajas, el aspecto físico del espacio de trabajo y los entornos contaminados (50).

## **2.4. Definición de términos básicos**

**Estrés Laboral:** La reacción de un empleado ante expectativas y presiones en el trabajo que están fuera del ámbito de sus conocimientos y capacidades y que

ponen a prueba su capacidad para manejar situaciones difíciles se denomina estrés laboral (51).

**Factores estresores:** Si un factor estresante es reciente o de corta duración, lo que se denomina estrés agudo, o si ha estado presente durante un periodo de tiempo más largo, lo que se denomina estrés crónico, el organismo reacciona a él de forma diferente (52).

**Factores laborales:** El término factor trabajo se refiere a la totalidad del trabajo intelectual y físico que realizan los empleados para generar bienes y servicios y ganarse la vida para sí mismos o para otros (53).

**Factores ambientales:** La presencia de elementos físicos, químicos o biológicos en un lugar de trabajo, como mala iluminación, ruido, vibraciones, temperaturas excesivas, etc., se denomina factor de riesgo medioambiental (54).

**Centro quirúrgico.** Es el espacio de un sanatorio, hospital o centro sanitario especialmente habilitado para realizar intervenciones quirúrgicas a los pacientes que lo precisen. En el quirófano se pueden llevar a cabo otras tareas asociadas, como la administración de anestesia y la reanimación, entre otras, para completar adecuadamente la intervención quirúrgica mencionada (55).

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis General

**H1.** Los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

**Ho.** Los factores intrínsecos y extrínsecos no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

##### 3.1.2. Hipótesis Específicas.

**H1.** Los factores intrínsecos en su dimensión factores personales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

**Ho.** Los factores intrínsecos en su dimensión factores personales no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

**H2.** Los factores extrínsecos en su dimensión factores laborales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

**Ho.** Los factores extrínsecos en su dimensión factores laboral, no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

**H3.** Los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

**Ho.** Los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales, no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

### 3.2. Operacionalización de variables

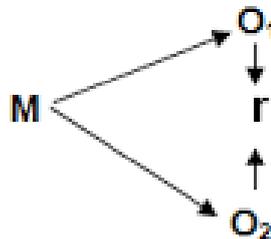
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
<p><b>V1</b></p> <p><b>Factores intrínsecos y extrínsecos</b></p>	<p>Son factores estresantes del trabajo organizativos y específicos de cada tarea, que al permitir el crecimiento de acciones, actitudes, comportamientos y compromisos sin que el conflicto disminuya o interfiera en una carga laboral, se puede decir que hay factores estresores (40).</p>	<p>Son factores estresantes divididos en factores intrínsecos en la dimensión personales y extrínsecos con las dimensiones laborales y ambientales, que predisponen al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico.</p>	<p>Factores intrínsecos</p> <p>✓ Factores personales</p> <p>Factores extrínsecos:</p> <p>✓ Factores laborales</p> <p>✓ Factores ambientales</p>	<p>Edad, el estado civil, situación económica, religión, estilo de vida y actividades de ocio.</p> <p>Factores laborales: turnos de trabajo, especialización, formación, años de experiencia, afrontamiento del trabajo, organización del trabajo, expectativas laborales, interacciones interpersonales, demanda de trabajo y satisfacción laboral.</p> <p>Factores ambientales como infraestructuras, exposición de los trabajadores, insumos y entorno del lugar de trabajo.</p>	<p>Hipotético-Deductivo</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
<p><b>V2</b></p> <p><b>Estrés</b></p>	<p>Es un estado de tensión, ya sea en el cuerpo o en la mente. Cualquier circunstancia o idea que te provoque frustración, rabia o ansiedad puede desencadenarlo. La respuesta de tu cuerpo a una exigencia o un reto es el estrés (49).</p>	<p>Cualquier circunstancia o idea que te provoque frustración, rabia o ansiedad del personal de enfermería del centro quirúrgico en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización.</p>	<p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Logro personal</p>	<p>Agotamiento al finalizar la jornada laboral. Deshumanización con el paciente. Carga laboral en manejo de pacientes. Agobio y estrés en el trabajo.</p> <p>Endurecimiento emocional. Falta de energía en el ejercicio laboral. Frustración y desánimo en el trabajo. Carga laboral excesiva.</p> <p>Autoevaluación de ejercicio laboral. Desmotivación respecto al trabajo. Descontrol emocional. Culpas y responsabilidades.</p>	<p>Hipotético-Deductivo</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

## IV: METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño metodológico.

El diseño del estudio se presenta de manera:

- **No experimental:** debido a la ausencia de manipulación de variables, selección aleatoria o grupos de comparación. El investigador se limita a observar lo que ocurre espontáneamente sin implicarse (56).
- **Transversal:** porque las variables del estudio sólo se midieron una vez; a diferencia de los estudios longitudinales, que implican un seguimiento a lo largo del tiempo, la principal característica que distingue a un estudio transversal es la evaluación de un punto concreto y determinado en el tiempo (57).
- **Correlacional:** ya que evalúa la relación entre dos variables utilizando métodos estadísticos, también es posible determinar cómo actúa una variable midiendo el comportamiento de la otra variable se identifica la relación que existe entre las variables (58). Esta correlación está definida por:



Donde:

M= Muestra

O1= Observación de la variable 1

O2= Observación de la variable 2

r = correlación entre las variables

## 4.2. Método de investigación.

El método hipotético-deductivo, el cual se utilizará en esta investigación. Este método conlleva una serie de pasos cruciales, entre ellos observar el fenómeno estudiado, formular una hipótesis para explicar el fenómeno, derivar implicaciones o proposiciones más fundamentales que la hipótesis y verificar o confirmar la veracidad de las afirmaciones derivadas comparándolas con la experiencia (59).

## 4.3. Población y muestra.

En relación con la población y la muestra, el universo poblacional se describe como el conjunto de elementos finitos o infinitos (personas, cosas, programas, sistemas, eventos, bases de datos, etc.) que conforman los elementos o unidades de análisis disponibles que están relacionados con el tema especializado en el que se realiza el estudio. Dado que la muestra comparte muchos de los rasgos comunes de la comunidad, representa fielmente a la población (60).

**Población:** La población de la investigación está conformado por 60 licenciadas que laboran en el centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, dispuestas en turnos diurnos y nocturnos

**Muestra:** La muestra fue considerada a través del muestreo no probabilístico intencional está conformado por 60 licenciadas de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de una clínica privada de Lima, de acuerdo con:

### Los criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que deseen participar del estudio y estén de acuerdo en firmar el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de una clínica privada de Lima.

## Los criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que no deseen participar del estudio y no estén de acuerdo en firmar el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que no laboran en el centro quirúrgico de una Clínica Privada de Lima.

### 4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El presente estudio tuvo lugar en el centro quirúrgico de una clínica privada en Lima, Perú. En el periodo establecido durante los meses de marzo-junio del presente año 2023.

### 4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información.

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, una para cada variable de estudio, previamente a su aplicación se presentó el consentimiento informado para la participación voluntaria de los encuestados.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.

**Primera variable:** “Factores intrínsecos y extrínsecos”. Como instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tomado y adaptado del trabajo de Torrecillas y Ureta del año 2016 (61), el cual ayudó a identificar los factores que más inciden en éste, con escala de Likert: Nunca (1) Pocas Veces (2) Ocasionalmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5).

- **Dimensión I:** Factores Personales: La edad, el estado civil, la situación económica, la religión, el estilo de vida y las actividades de ocio, son sólo algunos de los 12 factores personales que se utilizaron para recabar datos de la población estudiada.
- **Dimensión II:** Factores Laborales: Los turnos de trabajo, la especialización, la formación, los años de experiencia, el afrontamiento del trabajo, la organización del trabajo, las expectativas laborales, las interacciones interpersonales, la demanda de trabajo y la satisfacción

laboral, son sólo algunas de las 18 categorías que componen la categoría de factores laborales.

- **Dimensión III:** Factores Ambientales: En la sección sobre factores medioambientales se incluyen 8 ítems referentes a infraestructuras, exposición de los trabajadores, insumos y entorno del lugar de trabajo.

Todos estos factores han sido diseñados para ayudar a la investigadora a cumplir con los objetivos del presente trabajo de investigación.

**Segunda variable:** Para la segunda variable “estrés” un cuestionario tomado y adaptado del trabajo de Borja Padilla Katherine del año 2022. Al mismo tiempo, está diseñado para recopilar información del nivel de estrés que manifiestan los participantes al momento de enfrentarse a sus actividades laborales. Su nombre inicial es Maslach Burnout Inventory (MBI) (62).

Este cuestionario lo conforman 13 ítems distribuidos en tres dimensiones:

- Agotamiento emocional (5 ítems: 1,2,3,4,5)
- Despersonalización (4 ítems: 6, 7, 8, 9)
- Realización personal (4 ítems: 10,11,12,13)

El cuestionario es evaluado mediante una escala de tipo Likert:

Nunca (1)    Casi nunca (2)    Ocasionalmente (3)    Casi Siempre (4)    Siempre (5); cada dimensión se considera y cataloga en nivel bajo, medio y alto.

**Nivel bajo:** 1 – 2; **Nivel medio:** 3; **Nivel alto:** 4 - 5

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos.**

El proceso de evaluación de los datos numéricos de que disponemos se denomina análisis estadístico. El análisis estadístico descriptivo consiste esencialmente en inferir conclusiones a partir de los datos recogidos y presentarlas de diversas formas, las más populares de las cuales son las tablas y los gráficos (63).

Una vez recopilados los datos para este estudio, se procesaron en el programa estadístico SPSS, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación.**

La necesidad de la investigación debe ser tal que los conocimientos adquiridos a través del proceso de investigación conduzcan a la búsqueda de la verdad. Para estudiar y evaluar los aspectos éticos, científicos y metodológicos de los proyectos que se han presentado a su consideración, es fundamental tener en cuenta que un comité de ética de la investigación debe estar compuesto por personas con los conocimientos y la experiencia necesarios (64).

El desarrollo del presente proyecto de investigación se basó firmemente en el respeto a la dignidad humana y, lo que es más importante, en la protección de los derechos del sujeto del estudio. Sólo se tomaron en consideración las licenciadas en enfermería que autorizaron su participación mediante el uso de un documento escrito de consentimiento informado. Todos los procedimientos de la investigación fueron orientados para garantizar el anonimato de los participantes que fueron previamente informados detalladamente de cada proceso involucrado en el estudio (65).

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1.** Factores extrínsecos laborales, tensión laboral, que predispone al personal de Enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima.

**¿El trabajo de todos los días en el servicio quirúrgico le produce tensión?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	24	40,0	40,0	40,0
	Casi siempre	28	46,7	46,7	86,7
	Siempre	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 1, se observa que un 46,7% del total, casi siempre le produce tensión el trabajo en centro quirúrgico, mientras que un 40% ocasionalmente les produce tensión, y por último el 13,3% reflejan que siempre sienten tensión laboral en el trabajo desempeñado en el servicio quirúrgico.

**Tabla 2.** Factores extrínsecos laborales, tiempo insuficiente, que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima.

**¿Ha sentido usted que no tiene el tiempo suficiente para terminar todas sus actividades laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	13	21,7	21,7	21,7
	Casi siempre	35	58,3	58,3	80,0
	Siempre	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 2, se evidencia que un 58,3% de la totalidad, indican que casi siempre no tienen para culminar sus actividades laborales, mientras que un 21,7% enfermeras ocasionalmente no cuentan con el tiempo suficiente y un 20% no tienen tiempo suficiente.

**Tabla 3.** Factores extrínsecos laborales, número apropiado de pacientes, que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima.

**¿Considera usted que dentro de sus cuidados atiende a un número apropiado de pacientes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	12	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	41	68,3	68,3	88,3
	Siempre	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 3 se observa que el 68,3% de enfermeras indican que casi siempre atienden un número apropiado de pacientes, sin embargo, el 20% mencionan que ocasionalmente atienden a un número apropiado de pacientes; mientras que 11,7% siempre atienden a un número apropiado.

**Tabla 4.** Agotamiento emocional que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima.

**Al final de la jornada laboral en sala de operaciones, me siento agotada.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	1,7	1,7	1,7
	Ocasionalmente	23	38,3	38,3	40,0
	Casi siempre	26	43,3	43,3	83,3
	Siempre	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 4, se observa que el 43,3% enfermeras refieren que casi siempre se sienten agotadas al término de la jornada laboral, mientras que el 38,3% ocasionalmente se sienten agotadas, por otra parte 16,7% manifiestan que siempre se sienten cansadas al finalizar su día laboral, y por último el 1,7% pocas veces se siente agotada al culminar su jornada laboral.

**Tabla 5.** Agotamiento emocional que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima.

**Me siento cansada cuando me despierto y tengo que empezar otra jornada laboral.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	5	8,3	8,3	8,3
	Ocasionalmente	16	26,7	26,7	35,0
	Casi siempre	26	43,3	43,3	78,3

Siempre	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla general 5, se percibe que el 43,3% del total indican que casi siempre se sienten agotadas cuando despiertan y tienen que comenzar otra jornada laboral, mientras 26,7% ocasionalmente se sienten agotadas al despertar; otras con el 21,7% refirieron que siempre se sienten cansadas al despertar y finalmente el 8,3% pocas veces se sienten cansadas.

## 5.2. Resultados inferenciales

Para hallar la relación entre las variables se usó el R de Pearson, que señaló lo siguiente:

### Interpretación 1:

Si el resultado es positivo, indica que las variables son directamente proporcional, ósea que, si una mejora o crece, la otra hará lo mismo.

Si el resultado es negativo, indica que las variables son inversamente proporcional, ósea que, si una mejora o crece, la otra hará lo contrario.

### Interpretación 2

Si el R calculado se aproxima a 1, quiere decir que las variables tienen una relación fuerte o significativa

Si el R calculado se aproxima a 0, quiere decir que las variables tienen una relación débil o poco significativa

## Hipótesis General

Los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica privada de Lima.

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,537 <sup>a</sup>	,289	,276	3,03328

a. Predictores: (Constante), FACTORES INTRINSECOS Y EXTRINSECOS

Como el R calculado es positivo, indica que las variables factores intrínsecos y extrínsecos y el estrés son directamente proporcional. Así mismo, como el R calculado es igual a 0.537 y se aproxima a 1, quiere decir que las variables factores intrínsecos y extrínsecos y estrés tiene una relación significativa.

**Hipótesis Específica 1.** Los factores intrínsecos – personales se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada de Lima.

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,368 <sup>a</sup>	,136	,121	3,34389

a. Predictores: (Constante), FACTORES INTRÍNSECOS - PERSONALES ASOCIADO CON ESTRÉS

Como el R calculado es positivo, indica que las variables factores intrínsecos y estrés son directamente proporcional.

Como el R calculado es igual a 0.368 y se aproxima a 0, quiere decir que las variables factores intrínsecos y estrés tiene una relación débil o no significativa

**Hipótesis Específica 2.** Los factores extrínsecos - laborales se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada de Lima.

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,466 <sup>a</sup>	,217	,204	3,18199

a. Predictores: (Constante), FACTORES EXTRÍNSECOS - LABORALES

Como el R calculado es positivo, indica que las variables factores extrínsecos y el estrés son directamente proporcional.

Como el R calculado es igual a 0.466 y se aproxima a 1 quiere decir que las variables factores extrínsecos y el estrés tiene una relación significativa.

**Hipótesis Específica 3.** Los factores extrínsecos - ambientales se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada de Lima.

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,401 <sup>a</sup>	,202	,200	3, 2211

a. Predictores: (Constante), FACTORES EXTRÍNSECOS - AMBIENTALES

Como el R calculado es positivo, indica que las variables factores extrínsecos y el estrés son directamente proporcional.

Como el R calculado es igual a 0.466 y se aproxima a 1 quiere decir que las variables factores extrínsecos y el estrés tiene una relación significativa.



## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación y demostración de hipótesis con los resultados

Se llevó a cabo el trabajo de investigación que tuvo como hipótesis general que los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

Ha: Hipótesis Alterna; Ho: Hipótesis Nula

Si el valor p (significancia, Sig.) es  $< 0.05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna

Si el valor p (significancia, Sig.) es  $> 0.05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna

#### Prueba de Hipótesis

Ha. Los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima.

Ho. Los factores intrínsecos y extrínsecos no se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima.

Prueba de muestras emparejadas

		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		Superior t	t	gl	Sig. (bilat eral)
					Inferior					
Par 1	FACTORES INTRINSECOS Y EXTRINSECOS - ESTRÉS	78,9	4,9	0,63	77,61414		80,15253	124,3	60	,000

Como el valor p (significancia, Sig.) es  $0.00 < 0.05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna.

#### Prueba de Hipótesis Específica 1

Ha. Los factores intrínsecos en su dimensión factores personales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

Ho. Los factores intrínsecos en su dimensión factores personales no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

Prueba de muestras emparejadas

		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior t	t	gl	Sig. (bilateral)
Par 1	FACTORES PERSONALES-ESTRESS	-18,18333	4,28435	,55311	-19,29010	-17,07657	-32,875	59	,000

Como el valor p (significancia, Sig.) es  $0.00 < 0.05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna.

## Prueba de Hipótesis específica 2

Ha. Los factores extrínsecos en su dimensión factores laborales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

Ho. Los factores extrínsecos en su dimensión factores laboral, no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

Prueba de muestras emparejadas

		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior t	t	gl	Sig. (bilateral)
--	--	-------	------------------	----------------------	--	------------	---	----	------------------

Par 1	FACTORES LABORALES ESTRESS	-	13,65000	3,30293000	,42641	12,79676	14,50324	32,012	60	,000
-------	----------------------------	---	----------	------------	--------	----------	----------	--------	----	------

Como el valor p (significancia, Sig.) es  $0.00 < 0.05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna.

### Prueba de Hipótesis específica 3

Ha. Los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

Ho. Los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales, no se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.

#### Prueba de muestras emparejadas

Par		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior	Superior t	t	gl	Sig. (bilateral)
Par 1	FACTORES AMBIENTALES - ESTRESS	-16,15000	3,62583	,46809	-17,08665	-15,21335	-34,502	60	,000

Como el valor p (significancia, Sig.) es  $0.00 < 0.05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna.

### 6.2. Contratación de resultados con otros estudios similares

En relación a la contratación de los resultados se puede evidenciar que 9 antecedentes arrojaron resultados similares a esta investigación y apoyaron la

hipótesis general y específica en las cuales se constató que hay asociación entre el nivel alto de estrés y los factores personales, laborales y ambientales donde se desempeñan las enfermeras durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023, sólo un antecedente contrastó antagónicamente con la hipótesis de esta investigación, se desarrolla así este último para luego mostrar los resultados de los que sí apoyan este trabajo y tienen resultados parecidos. Peralta KS. en el año 2019, no presenta en su trabajo resultados tan similares a los de esta investigación pues mientras que el 26,7% de los encuestados experimentaron tantos niveles altos como bajos de estrés laboral, el 46,6% declararon un grado medio de estrés. Se constató que la mayoría de los profesionales de enfermería experimentaban niveles moderados de estrés.

De esta forma, los siguientes trabajos tuvieron similitud con los resultados de esta investigación y apoyaron los resultados del mismo y sus hipótesis: Guzmán, S. Ecuador 2022, en su trabajo el nivel y las causas del estrés experimentado por el personal de enfermería del área quirúrgica, donde encontró que existe un desequilibrio entre las áreas personal y profesional que contribuye a los altos niveles de estrés que experimentan las enfermeras que trabajan en el área quirúrgica. Los altos niveles de estrés entre los enfermeros del área quirúrgica provocan cansancio físico y mental tanto en los empleados veteranos como en los profesionales recién contratados, lo que se traduce en circunstancias adversas en su bienestar físico o emocional, así como en su capacidad para ejecutar su trabajo.

Asimismo, los resultados fueron similares los de Blanca JJ et al, en su trabajo de Identificar con base en el Inventario de Maslach la presencia de síndrome de burnout en personal de enfermería y su asociación con estresores comprendidos en la Escala de Estrés en enfermería, donde encontró que los siguientes factores estresantes están relacionados con diversos grados de agotamiento emocional: sufrimiento y muerte, carga de trabajo, incertidumbre en el tratamiento, problemas de organización, falta de preparación, problemas entre el personal de enfermería y traslados temporales a otros servicios debido a la escasez de

personal. La ambigüedad terapéutica, la planificación inadecuada y los problemas con el personal de enfermería influyen en los niveles de los fenómenos de despersonalización.

Análogos resultados fueron los de Muñoz SF y colaboradores en su investigación de determinar los factores que contribuyen a los tres aspectos del síndrome de burnout agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización, entre los enfermeros que trabajan en el ámbito clínico del Hospital San José, donde el 1% presentaba síndrome de burnout. La realización personal era baja (9,2%), la despersonalización era alta (10,8%) y el desgaste emocional también era alto (15,8%). El burnout y el número de hijos mostraron una fuerte asociación ( $p = 0,00$ ).

Resultados equivalentes fueron los de Carvalho A, et al. En su trabajo de evaluar las causas del estrés laboral entre los enfermeros que trabajan en un servicio móvil de atención de urgencias (Samu). En el cual encontró que los encuestados que declararon experimentar estrés (24,6%) se dividieron en tres etapas: resistencia (19,7%), cansancio (4,4%) y casi agotamiento (0,5%). Los siguientes criterios también se relacionaron con los niveles de estrés: sexo, calidad del sueño, limitaciones de la autonomía profesional, cansancio emocional inducido por la tarea y trabajo en condiciones físicas inadecuadas o perjudiciales. De esta manera, también los resultados de Deng J. et al. fueron iguales en su artículo sobre cómo el estrés influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos, donde los trabajadores sanitarios de los hospitales públicos chinos informaron de la existencia de elevadas relaciones entre el estrés provocado por los retos y el estrés provocado por los obstáculos ( $r = 0,59$ ;  $p 0,001$ ). Se descubrieron relaciones positivas significativas ( $r = 0,14$ ;  $p 0,001$ ) y ( $r = 0,13$ ;  $p 0,001$ ) entre el estrés por desafío y la motivación por el servicio público y el rendimiento laboral. El estrés por obstáculos disminuyó considerablemente tanto el rendimiento laboral como la motivación para el servicio público ( $r = - 0,27$ ;  $p 0,001$ ).

Campos SR et al., en su trabajo para determinar las causas del estrés laboral entre el personal de enfermería, donde los resultados muestran que el 44,1% de los factores y el estrés tienen una mala relación. Las circunstancias personales tienen una influencia baja en el estrés laboral en el centro quirúrgico para el 32,4% de los encuestados, una influencia regular para el 47,1% de los encuestados y una influencia alta para el 20,6% de los encuestados. El 52,9% de los encuestados considera que la dimensión factores laborales tiene una influencia regular, el 17,6% una influencia alta y el 29,4% una influencia baja. El 29,4% de los encuestados afirma que el componente organizativo tiene cierta influencia, el 29,4% que tiene mucha influencia y el 41,2% que tiene poca influencia. Similares resultados fueron los de Sihuyro M. en su trabajo, examinar los efectos de los factores relacionados con el estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, el en cual los resultados revelaron una alta prevalencia de los factores relevantes en el 51,85% del personal de enfermería y una prevalencia media de estrés laboral en el 70,37% del personal de enfermería del centro quirúrgico. Se descubrió que existía una relación inversa significativa entre los factores relevantes y el estrés laboral ( $\rho = -0,511$ ;  $p = 0,009 < 0,05$ ).

Calderón GK, en su trabajo analizar los factores en el trabajo y el grado de estrés que provocan en las enfermeras de centros quirúrgicos, el en el cual el estrés laboral estaba causado por factores de presión, demanda y contenido, como la supervisión y el control excesivos de las tareas (74,30%), un ritmo de trabajo exigente (54,30%) y factores organizativos como la sobrecarga de trabajo (78,60%) y un entorno laboral desfavorable (64,30%). Estos factores estaban presentes en el 52,85% de los casos. Sólo los aspectos relacionados con la presión laboral, las exigencias y el contenido del trabajo tienen un impacto sustancial en la sensación de estrés de las enfermeras. Así mismo, Barboza IY, en su trabajo de evaluar el grado de estrés laboral y los factores laborales relacionados entre los profesionales de enfermería, en el cual los resultados mostraron que el 4,4% de las enfermeras tenían poco estrés laboral, el 17,8% mucho y el 77,8% moderado. Asimismo, el 56% de las enfermeras y el 44% de

los enfermeros indicaron niveles de estrés laboral de moderados a altos. Se observó que los niveles medios de estrés laboral experimentados por las enfermeras eran los que más influían en el factor burnout. Las enfermeras afirmaron que las interacciones interpersonales y la dinámica organizativa eran las partes más difíciles de su trabajo.

## **VII. CONCLUSIONES**

Existe en un sentido amplio de relación significativa en relación a la hipótesis general de los factores intrínsecos y extrínsecos respecto al estrés laboral durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada de Lima. Como el R calculado es positivo, indica que las variables factores intrínsecos y extrínsecos unidas y el estrés son directamente proporcional. Así mismo, como el R calculado es igual a 0.537 y se aproxima a 1, las variables factores intrínsecos y extrínsecos unidas y el estrés tiene una relación significativa, es decir, en un sentido amplio si una variable mejora o crece la otra variable hará lo mismo; en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima. En relación a la hipótesis general el valor p es de  $0,00 < 0,05$  por lo tanto se rechaza así la hipótesis nula y se aceptan la alterna.

De los resultados de esta investigación se pudo concluir que la teoría de adaptación de Roy y los programas de apoyo son relevantes para la tranquilidad de las enfermeras y disminución del estrés en ellas, así mismo la teoría de Florence Nightingale hace tomar conciencia al enfermero de sus aspectos personales lo cual puede contribuir a la organización de sus vidas e incluso puede influir en sus autoridades para minimizar las labores extremas que producen el estrés. Por otro lado, se concluye que la teoría de Burnout presenta una visión clara para esta investigación, al ayudar a detectar las causas generativas del estrés tales como el agotamiento emocional, la despersonalización, la reducción del logro personal y la mala gestión dentro del campo laboral en las salas quirúrgicas como también los factores intrínsecos y

extrínsecos tanto personales como laborales y ambientales que influyen en el estrés del personal de enfermería.

Del 100% (60); de las enfermeras el 46.7% presentan casi siempre factores extrínsecos laborales que producen estrés en ellas, en el trabajo diario dentro del servicio quirúrgico, también el 58,3% manifiestan que casi siempre no tienen tiempo suficiente para terminar todas sus actividades laborales, así como el 68,3% manifestó atender un número apropiado de paciente.

En relación específicamente a los factores intrínsecos, el cálculo del R fue igual a 0,368 por lo cual está cerca del cero y se concluye que la variable factor intrínsecos y estrés tienen una relación débil o no significativa por lo tanto las variables son inversamente proporcionales es decir una crece y otra disminuye

Por otra parte, específicamente con respecto a los factores extrínsecos el cálculo de R fue igual a 0,466 y se aproxima a uno 1 por lo cual se concluye que las variables factores extrínsecos y el estrés tienen una relación fuerte o significativa es decir son directamente proporcional si una variable mejora la otra hará lo mismo.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de las instituciones de salud, dotar con más recursos humanos de enfermeras profesionales preparadas según el nivel de atención en las salas de operaciones y reflexionen sobre el impacto que tiene el estrés en el personal de enfermería que labora en las salas quirúrgicas el cual se produce por la sobrecarga laboral.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos de los factores intrínsecos se recomendaría abordar el tema de tensión laboral, se recomienda realizar pausas activas que incluyan a los licenciados de enfermería permitiéndoles un periodo breve de descanso para reducir el estrés y fatiga laboral; además en temas también investigados y analizados según resultados habrá que potenciar las virtudes de cada personal y realizar críticas constructivas de manera individual; con respecto al tiempo insuficiente por carga laboral se recomienda distribuir equitativamente en cada jornada el número de pacientes así como la complejidad en la atención de estos mismos sea de manera rotatoria.
3. A las gestoras de enfermería realizar actualización de guías y programas de mejora en la calidad dentro de la sala de operaciones con el objetivo de estandarizar los procedimientos orientados a una mejor labor dentro del quirófano dirigido a la tranquilidad de satisfacer las necesidades del paciente a operar en el área quirúrgica. Con respecto al tema de pausas activas se debe de plantear en reuniones con coordinación de enfermería tener un descanso mínimo de 15 min entre cada cirugía y fortalecer

mediante capacitaciones mensuales el abordaje de temas de fortalecimiento de habilidades blandas y con respecto a la carga laboral se resaltara la importancia de mantener una rotación constantes entre las salas de procedimientos para así manejar de manera equitativa a pacientes ambulatorios, programados por cirugías menores, complejas y/o emergencias.

4. Por último, a través de esta investigación se promueve la realización de similares estudios sobre los factores intrínsecos y extrínsecos que predisponen al estrés en el personal de enfermería de la sala quirúrgica por los cuales se den nuevas alternativas de solución al problema y se actualice la información de acuerdo a la tecnología que va avanzando vertiginosamente en el diario de las intervenciones quirúrgicas.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization (WHO). Stress. Questions and answers. [Internet] 2023 [Citado Jun 2023]; Disponible en: [https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress\\_2023](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress_2023).
2. Hoyo M. Estrés Laboral Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo; 2018; 6-15 Disponible en: <https://www.sesst.org/wpcontent/uploads/2018/08/estreslaboral-guia.pdf>
3. Osorio J, L C. Estrés laboral: estudio de revisión. Revista Perspectiva Psicológica. 2017; 13(1):81-90. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
4. De Arco O, Suárez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Revista Universidad y Salud. 2018; 20(2): 172-177. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
5. Obando Mejía I A, Calero Morales S, Carpio Orellana P, Fernández Lorenzo A. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Rev cubana Med Gen Integr [Internet]. 2017 Sep. [citado 2023 Jun 23]; 33 (3): 345-351. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252017000300007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252017000300007&lng=es).
6. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global. 2018 abril;(50): 305-311. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>

7. James M. An interprofessional perspective on job satisfaction in the operating room: a review of the literature. *Journal of Interprofessional Care*. 2019 March; 33(6): 782-794. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13561820.2019.1593118?journalCode=ijic>
8. Herrera López J L, Moyano López XA, Velasco Acurio EF, Analuisa Jiménez EI, Mejía Rubio AR. Conocimientos del personal del área de quirófano en el Hospital General Docente Ambato sobre sepsis quirúrgica. *Enferm Inv*. 2020;5(3):46. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/876/829>.
9. Huamaní A, Mamani M. Síndrome de burnout y su influencia en el funcionamiento familiar del personal de enfermería en EsSalud - hospital III Yanahuara, Arequipa. [Tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. Disponible en: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10082/TShumoap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 1st ed. Ginebra; 2016. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
11. Cheng WJ, Cheng Y. Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *J Formos Med Assoc*. 2017 Apr;116(4):300-305. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27424803/>
12. García-Moran MC, Gil-Lacruz, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* [Internet]. 2016 (19):11-30. [citado 20 noviembre 2018]; Disponible de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
13. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Revista Trabajo y sociedad* 2017;(28): 13-31. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2002%20ASPIAZU%20ELIANA%20Enfermeras.pdf>

14. Vásquez Mendoza S & González Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud. Volumen 2 n° 2, Abril - Junio 2020 <https://orcid.org/0000-0002-3910-7708>
15. Ramírez A, Saavedra L, Nivel de estrés y relaciones interpersonales en las licenciadas de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital nacional Arzobispo Loayza [tesis]. Universidad Nacional del Callao; 2018 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3291/RAMIREZ%20Y%20SAAVEDRA\\_TESIS\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3291/RAMIREZ%20Y%20SAAVEDRA_TESIS_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centros quirúrgicos. Rev. Cubana Enfermer [Internet]. 2021 Dic [citado el 2023 Jun 24]; 37(4): e4143. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)
17. Ozamiz-Etxebarria, Naiara et al. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. Cadernos de Saúde Pública [online]. v. 36, n. 4 [Accedido 24 junio 2023], e00054020. Disponible en: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>>. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>.
18. Belletich E. Salud mental en el trabajo: ¡cuidado con el estrés laboral. Universidad de Piura, 2023. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/01/salud-mental-en-el-trabajo-cuidado-con-el-estres-laboral/>
19. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. 2022. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
20. Muñoz J, Martínez N, Lázaro M, Carranza R, Martínez M. Análisis de impacto de la crisis económica sobre el síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de Enfermería. Enfermeria Global. 2017;(46): 316-319. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n46/1695-6141-eg-16-46-00315.pdf>
21. Blanca-Gutiérrez JJ, Arias-Herrera A. Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores en el ámbito hospitalario, Andalucía,

- España. Enfermo. univ [revista en Internet]. marzo de 2018 [citado el 24 de junio de 2023]; 15(1): 30-44. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000100030&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030&lng=es)
22. Muñoz SF., Ordoñez-Villota Jessica Nayive, Solarte-Moncayo Martha Natalia, Valverde-Ceron Yesica Carolina, Villarreal-Castro Stephany, Zemanate-Perez Martha Liliana. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán: Burnout syndrome in nurses from the University Hospital San José. Popayán. Revista médica Risaralda [Internet]. 2018 Jan [cited 2023 June 24] ; 24 (1): 34-37. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-06672018000100006&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006&lng=en).
23. Carvalho AEL de, Frazão I da S, Silva DMR da, Andrade MS, Vasconcelos SC, Aquino JM de. Stress of nursing professionals working in pre-hospital care. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020;73(2): e20180660. Available from: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0660>
24. Deng, J., Guo, Y., Ma, T. et al. Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. Salud ambiental Prev Med 24, 2, 2019. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
25. Guzmán Córdova SB, Toasa Ortiz FP, Sánchez Zurita MAI, Yáñez Borja AB, Chipantiza Barrera MV. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Pol. Con. (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2, febrero 2022, pp. 1669-1682. [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EINivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EINivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20(4).pdf)
26. Campos SR, Juarez L & Zuñiga, MR. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional De Ica, diciembre 2020. [Internet] 2021 [Citado Jun 2023]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/987>
27. Sihuayro L. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. Tesis para maestra en gestión de los servicios de la salud.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro\\_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

28. Peralta Santivañez, KS. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. Tesis de Licenciado en Enfermería. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40790>

29. Calderón GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centros quirúrgicos. Rev. Cubana Enfermer [Internet]. 2021 Dic [citado el 2023 Jun 24]; 37(4): e4143. Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)

30. Barboza IY. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. Tesis Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. 2019.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza\\_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

30. Nursing-TheoryR. Roy's adaptation model of nursing. 2023. <https://nursing-theory.org/theories-and-models/roy-adaptation-model.php>

31. Browning Callis AM. Application of the Roy Adaptation Theory to a care program for nurses. Appl Nurs Res. 2020 Dec; 56:151340.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7428709/>

32. Riegel F, Crossetti M da GO, Martini JG, Nes AAG. La teoría de Florence Nightingale y sus aportes al pensamiento crítico holístico en enfermería. Rev Bras Enferm [Internet]. 2021;74(2): e20200139. Disponible en:

<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0139>

33. Dengo Heredia CO. El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, 2019 Universidad Nacional Facultad de Ciencias Sociales.

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21144/TFG%20Lilliana%20Garita%20y%20Jos%20Herrera%20%20Sindrome%20de%20Burnout%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

34. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Feb 4;19(3):1780. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834764/>
35. Asociación Americana de Psicología (APA). Stress. 2023. <https://dictionary.apa.org/stress>
36. Noushad, S., Ahmed, S., Ansari, B., Mustafa, UH, Saleem, Y. y Hazrat, H. Biomarcadores fisiológicos del estrés crónico: una revisión sistemática. *Revista internacional de ciencias de la salud*, 2018:15 (5), 46–59. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8434839/>
37. Siegrist, J., & Li, J. Work Stress and Altered Biomarkers: A Synthesis of Findings  
Based on the Effort-Reward Imbalance Model. *International journal of environmental research and public health*, 2017 14(11), 1373. <https://doi.org/10.3390/ijerph14111373>
38. Do, T. How spirituality, climate and compensation affect job performance. *Social Responsibility Journal*, 2018: 14(2), 396-409. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0086>
39. Fordjour, G. A., & Chan, A. P. Historical review of occupational psychological health research and philosophy. *Journal of Neurology Research*, 2020: 2(1), 11-22. [https://ira.lib.polyu.edu.hk/bitstream/10397/81900/1/Fordjour\\_Occupational\\_Psychological\\_Health.pdf](https://ira.lib.polyu.edu.hk/bitstream/10397/81900/1/Fordjour_Occupational_Psychological_Health.pdf)
40. Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low rewards conditions at work. *J Occ Hea Psychol*. 1996; 1: 27-43. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
41. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Leocadio MC, Van Bogaert P, Cummings GG. Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. *J Clin Nurs*. 2018 Apr;27(7-8):1346-1359. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29148110/>
42. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud, Barranquilla* [Internet]. 2019 Apr [cited 2023 June 23] ; 35( 1 ): 156-184. Available from:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en).

43. Lim JY, Kim GM, Kim EJ. Factores asociados al estrés laboral entre enfermeras hospitalarias: un análisis de metacorrelación. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. 2022; 19(10):5792. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105792>

44. Mejia Christian R, Chacon Jhosselyn I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de América Latina. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]*. 2019 [citado el 24 de junio de 2023]; 28(3): 204-211. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

45. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras de Huaycán -Lima [tesis]. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Universidad Norbert Wiener; 2019 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3112>

46. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica [Tesis]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina. Unidad de Posgrado, Programa de segunda especialización en Enfermería; 2017 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta\\_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

47. Pantigoso N. Cuidado de enfermería y estrés laboral enfermeras centro quirúrgico, hospital regional Ica. Lima Perú [tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7600/ENMpalona.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

48. Solís C. Factores de riesgo asociados al estrés en el personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del HRHD [tesis]. Universidad Nacional San Agustín. Escuela de Posgrado. Unidad de Posgrado de la Facultad de

- Medicina. 2018 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6523/MDMroparm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
49. Huamán N. Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del hospital general de Jaén [tesis]. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Nacional de Cajamarca; 2017[acceso: 26/04/2020]. Disponible en: [http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016\\_47627464\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016_47627464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
50. Chávez M. Factores psicosociales relacionados al estrés laboral de las licenciadas de enfermería en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora [tesis]. Universidad Inca Garcilaso de la vega., Facultad de enfermería; 2017 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2591>
51. Ramírez M, Dávalos A, Ochoa R, Rubilar X. Estresores laborales del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad en México. Rev. Enf Neurol. 2017 [acceso: 26/04/2020];16(1):25-35. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/233>
52. Sihuayro L. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue de Tacna [tesis]. 2018 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro\\_ml.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_ml.pdf?sequence=1)
53. Fayos-Jordán JL, García-García MA. Percepción de la seguridad del paciente en quirófanos y quirófano frente a otras salas de un hospital español de segundo nivel. Enfermo. globo [Internet]. 2023 [citado el 25 de junio de 2023]; 22 (70): 321-348. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.537541>.
54. Hernández R., Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. 5°. ed. México: Editorial Mexicana; 2018. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
55. Cabezas, E., Andrade, N., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas

Armadas. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

56. Corona-Martínez L, Fonseca-Hernández M. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. Medisur [revista en Internet]. 2021 [citado 2021 Abr 16]; 19(2): [aprox. -338 p.]. Disponible en:

<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4501>

57. Cvetkovic-Vega A, Maguiña Jorge L., Soto Alonso, Lama-Valdivia Jaime, López Lucy E. Correa. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 Ene [citado 2023 Jun 25]; 21(1): 179-185. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S230805312021000](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230805312021000)

58. Condori Ojeda P. Universo población y muestra. Curso taller sesión 4 Perú, 2020. Disponible en: Dirección estable: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18> ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pvny/o7c>

59. Parra Andrea. Muestreo intencional características y ejemplos. Investigación de mercado, 2023. Disponible en:

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-intencional/>

60. Hernández Mendoza S, Duana Avila D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ICEA [Internet]. 5 de diciembre de 2020 [citado 25 de junio de 2023];9(17):51-3. Disponible en:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

61. Torrecillas Golac DR & Ureta Porrás CR. Factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones Clínica San Pablo – Surco. Universidad Nacional del Callao. 2016.

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4578>

62. Borja Padilla Katherine America. Síndrome de burnout relacionado con los factores laborales en enfermeros de centro quirúrgico de un hospital de alta complejidad – Lima 2022. Universidad Norbet Winier.

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6070/T06145428901\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6070/T06145428901_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

63. Santos, D. Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos. [Blog Internet] 2023 [citado Jun. 2023] Disponible en:

<https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

64. Saras Zapata E. Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. RevEducación [Internet]. 1 de enero de 2023 [citado 25 de junio de 2023];21(21):8-9. Disponible en: <http://revistas.unsch.edu.pe/index.php/educacion/article/view/458>
65. Rodríguez, N. et.al. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Rev. Acta Medica del Centro.Vol. 12, No. 2 [Internet] 2018 [citado Jun 2023] Disponible en: <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157#:~:tex>

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles son factores intrínsecos en su dimensión factores personales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?</li> <li>- ¿Cuáles son factores extrínsecos en su dimensión factores laborales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?</li> <li>- ¿Cuáles son factores extrínsecos en su dimensión</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar cuáles son los factores intrínsecos en su dimensión factores personales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p> <p>Identificar cuáles son los factores extrínsecos en su dimensión factores laborales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>H1. Los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en la Clínica privada Lima, 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>H1.</b> Los factores intrínsecos en su dimensión factores personales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p> <p><b>H2.</b> Los factores extrínsecos en su dimensión factores laborales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p>	<p><b>Variable:</b></p> <p><b>Factores asociados</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Factores intrínsecos</p> <p>Factores extrínsecos</p> <p><b>Variable:</b></p> <p><b>Estrés</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Logro personal</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método de investigación:</b> Hipotético - Deductivo</p> <p><b>Población de estudio:</b></p> <p>La población está compuesta por 60 licenciadas que laboran en el centro quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023</p> <p><b>Técnicas de recolección:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información:</b></p> <p>Se tabulará la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del Software estadístico SPSS.</p>

<p>factores ambientales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023?</p>	<p>Identificar cuáles son los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales asociados al estrés del personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p>	<p><b>H3.</b> Los factores extrínsecos en su dimensión factores ambientales se asocian directamente al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una Clínica Privada Lima, 2023.</p>		
---	---	---	--	--

## Anexo 02. Instrumentos Validados

### “CUESTIONARIO FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE PREDISPONEN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL ESTRÉS”

El presente instrumento tiene la finalidad de “Determinar cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al estrés en el personal de enfermería durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023”, Lea atentamente las preguntas y marque con una X si cree que se aplican a su situación. Por favor, sea sincero al responder, porque así ayudará a su profesión.

#### FACTORES PERSONALES

1.-Edad:	2.-Estado civil:	3.-Número de hijos:
20 – 30 ( )	Soltera ( )	Ninguno ( )
31 – 40 ( )	Casada ( )	1 – 2 ( )
41 – 50 ( )	Conviviente ( )	3 – 4 ( )
51 – a más ( )	Madre soltera ( )	5 – a más ( )
	Viuda ( )	
	Divorciada ( )	

4.-Edades de hijos:	5.-¿Usted genera otros ingresos económicos procedentes de una actividad laboral paralela a la suya?	6.- En su opinión sus ingresos abarcan:
0 – 5 años ( )		
6 – 10 años ( )		*Sus necesidades son cubierta totalmente ( )
11 – 15 años ( )		*Sus necesidades son cubierta parcialmente ( )
16 –a más ( )	Si ( )	*Sus necesidades no son cubiertas ( )
	No ( )	

<p><b>7.-¿Cuál es la creencia religiosa que usted profesa?</b></p> <p>Católica.....( )</p> <p>Evangélica..... ( )</p> <p>Adventista.....( )</p> <p>Cristiana..... ( )</p> <p>Protestante..... ( )</p> <p>Ateo/ agnóstico.... ( )</p>	<p><b>8.-¿En qué lugar de Perú culminó sus estudios de enfermería?</b></p> <p>País ..... ( )</p> <p>Extranjero..... ( )</p>
--	---

**Nunca (1) Pocas Veces (2) Ocasionalmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)**

<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9- ¿ Usted tiene una frecuencia de descanso de 7 a 8 horas diarias?					
10- ¿Tiene un horario específico de tomar sus alimentos ?					
11- ¿ Realiza usted ejercicio físico en su tiempo libre?					
12- ¿Práctica usted actividades sociales y recreacionales fuera de su trabajo?					

### FACTORES LABORALES

<b>Preguntas</b>	<b>Fijo</b>	<b>Rotativo</b>
1-. ¿Cuál es su tipo de horario de labores en el servicio quirúrgico?		
<b>Preguntas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>

2.- ¿Usted está especializada a nivel de estudio en el campo del área de cirugía?		
3.- ¿Actualmente usted tiene a nivel académico una capacitación en el área laboral Quirúrgica?		

<b>4.-¿Hace cuánto tiempo realizó su última capacitación:</b> 0 - 6 meses ( ) 7 meses -1 año ( ) 2 - 3 años ( ) 3 a más ( )	<b>5.- ¿Cuál es la cantidad de años que ha trabajado en el centro asistencial donde se desempeña actualmente?</b> 1 año ( ) 2 - 5 años ( ) 6 – 9 años ( ) 10 a más ( )
---	--

**Nunca (1) Pocas Veces (2) Ocasionalmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)**

<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.- ¿El trabajo de todos los días en el servicio quirúrgico le produce tensión?					
7.- ¿ Cuando el paciente está en riesgo de morir asume decisiones siguiendo las instrucciones del médico?					
8.- ¿Siente impotencia ante el sufrimiento o fallecimiento de un paciente?					
9.- ¿ El servicio donde labora, permanece con una adecuada organización?					

10.- ¿Si usted se da cuenta de una indicación no adecuada, se lo informa al doctor que está tratando el caso?					
11.- ¿Usted planifica en orden las actividades en el servicio quirúrgico donde se desempeña?					
12.- ¿Ha sentido usted que no tiene el tiempo suficiente para terminar todas sus actividades laborales?					
13.- ¿ Percibe usted que constantemente la evalúan durante su turno laboral?					
14.-¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con su directivo en centro quirúrgico?					
15.- ¿Siente incomodidad al trabajar con algún compañero del equipo quirúrgico?					
16.- ¿Considera usted que dentro de sus cuidados atiende a un número apropiado de pacientes?					
17.- ¿Siente satisfacción al término de su turno o laboral en el Quirófano?					
18.- ¿En alguna oportunidad ha sentido reconocimiento por su directivo?					

### FACTORES AMBIENTALES

**Nunca (1) Pocas Veces (2) Ocasionalmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)**

Preguntas	1	2	3	4	5
1.¿Establece el centro de salud transformaciones en la infraestructura que se ajusten a las necesidades del servicio?					

2. ¿Se le suministra al área de quirófano el equipamiento necesario según sus necesidades?					
3. ¿ Está usted expuesta(o) a riesgo físicos, químicos y biológicos en sala quirúrgica?					
4. ¿ Cuenta con los insumos necesarios en sala de operaciones?					
5. ¿Se encuentra el área quirúrgica con óptimas condiciones en relación al orden y la limpieza?					
6. ¿Existe sonido estrepitoso en el área de quirófano que obstaculice sus labores normales?					
7. ¿Existe adecuada iluminación y ventilación en el quirófano?					
8.¿Se siente agradada en el área de quirófano donde trabaja y se desenvuelve?					

## “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS”

### **Presentación:**

Estimado licenciado (a) estamos realizando un estudio respecto a los “factores intrínsecos y extrínsecos que se asocian al estrés del personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico”. En tal sentido, se agradece de antemano contar con su colaboración y a la vez hacerle saber que toda información que nos brinde es anónima y confidencial.

Recuerde que su aportación contribuirá a mejorar la gestión de su organización, así como la gestión sanitaria. Antes de responder, tenga en cuenta que el

cuestionario es anónimo. Es crucial que responda de forma honesta y completa, rodeando con un círculo o tachando el número de la escala que mejor se ajuste a su circunstancia. De esta forma se reunirán los datos necesarios para de este proyecto utilizando este cuestionario. Se les agradece de antemano su colaboración.

**Datos Generales:**

1. N° de Enfermeras por turno: Suficiente ( ) Insuficiente ( )
2. Tipo de contrato: Nombrado ( ) Contrato x meses ( )

**Instrucciones:**

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

**Rangos de medida de la escala:**

**Nunca (1) Pocas Veces (2) Ocasionalmente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)**

Ítems	1	2	3	4	5
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>					
1. Mi trabajo en quirófano me agota emocionalmente.					
2. Al final de la jornada laboral en sala de operaciones, me siento agotada.					
3. Me siento cansada cuando me despierto y tengo que empezar otra jornada laboral.					
4. Creo que puedo establecer rápidamente una buena relación con los pacientes en centro quirúrgico.					

5. Después de tratar con pacientes, me siento motivada.					
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>					
6. Siento que me he vuelto muy dura con mis pacientes.					
7. Creo que el desánimo está afectando mi trabajo.					
8. Me siento con energía para desarrollar mis labores					
9. Me preocupa el estado de mis pacientes					
<b>LOGRO PERSONAL</b>					
10. Siento que como enfermera tengo muchos beneficios que merecen la pena.					
11. Siento que por este trabajo podría hacer línea de carrera o subespecializarse.					
12. Percibo que mi trabajo es bien remunerado					
13. Siento que mis decisiones en el Quirófano me motivan a seguir capacitándome					

### Anexo 03: Base de datos

EDAD	ESTADO	HUJOS	EDADH	INGRESOS	ABARCAN	RELIGION	ESTUDIOS	DESCANSO	ALIMENTACION	EJERCICIO	ACTIVIDADES	FL1	FL2	FL3	FL4	FL5
1	1	1	1	2	2	1	1	4	3	3	4	2	1	1	1	1
2	3	2	1	1	2	1	1	5	4	4	5	2	1	1	2	2
2	3	2	1	2	2	3	1	4	3	3	4	2	2	1	4	2
3	4	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	4	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	2	3	1	5	4	3	4	1	1	1	2	3
2	5	2	1	2	2	1	2	3	4	4	5	2	1	1	2	4
3	5	2	1	2	2	1	2	4	4	5	5	2	1	2	3	4
3	3	2	2	2	1	1	1	5	4	4	4	2	2	1	3	4
3	2	2	1	1	3	4	1	4	4	4	4	2	1	1	1	3
4	4	3	4	2	2	6	1	4	3	4	4	2	1	1	4	3
2	5	2	1	2	3	3	1	5	4	4	4	2	1	1	4	2
3	3	3	3	2	1	1	1	5	3	4	5	2	1	1	2	1
4	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	5	2	2	1	3	1
2	2	2	4	2	2	1	2	4	3	3	4	1	1	1	1	3
3	2	2	2	1	3	2	1	5	3	3	4	2	1	1	4	3
1	1	2	1	2	1	3	2	3	4	3	5	2	1	2	2	2
4	4	2	2	1	1	1	1	4	3	4	5	2	1	2	3	2
3	2	1	1	1	2	1	1	4	3	4	4	2	1	1	3	3
4	3	2	4	2	3	3	1	5	4	4	4	2	1	1	2	4
1	1	1	1	2	2	3	1	3	4	3	3	2	2	1	2	1
2	2	2	2	1	2	3	1	3	4	2	3	2	2	1	2	2
2	1	2	1	2	2	3	1	4	4	3	4	2	2	1	2	2
4	2	2	4	2	2	1	2	4	3	2	4	2	1	1	3	4
3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	4	2	2	2	1	3
2	1	1	1	2	1	3	1	5	4	3	5	2	2	1	3	2

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores
EDAD	Númérico	8	0	EDAD	{1, 20-30}...
ESTADO	Númérico	8	0	ESTADO CIVIL	{1, SOLTERA}...
HUJOS	Númérico	8	0	NUMERO DE ...	{1, NINGUNO}...
EDADH	Númérico	8	0	EDAD DE LOS ...	{1, 0-5 años}...
INGRESOS	Númérico	8	0	UD GENERA O ...	{1, SI}...
ABARCAN	Númérico	8	0	EN SU OPINIO...	{1, sus necesidades son cubiertas tot...
RELIGION	Númérico	8	0	RELIGION	{1, CATOLICA}...
ESTUDIOS	Númérico	8	0	DONDE CULMI...	{1, en el peru}...
DESCANSO	Númérico	8	0	¿ Usted tiene u...	{1, NUNCA}...
ALIMENTA...	Númérico	7	0	¿ Tiene un horar...	{1, NUNCA}...
EJERCICIO	Númérico	8	0	¿ Realiza usted...	{1, NUNCA}...
ACTIVIDAD...	Númérico	8	0	¿ Práctica usted...	{1, NUNCA}...
FL1	Númérico	8	0	HORARIO DE ...	{1, FUOJ}...
FL2	Númérico	8	0	¿ Usted está es...	{1, SI}...
FL3	Númérico	8	0	¿ Actualmente ...	{1, SI}...
FL4	Númérico	8	0	CUANTO TIEM...	{1, 0-6 meses}...
FL5	Númérico	8	0	CANTIDAD DE ...	{1, 1 año}...
FL6	Númérico	8	0	¿ El trabajo de t...	{1, NUNCA}...
FL7	Númérico	8	0	¿ Cuando el pa...	{1, NUNCA}...
FL8	Númérico	8	0	¿ Siente impote...	{1, NUNCA}...
FL9	Númérico	8	0	¿ El servicio do...	{1, NUNCA}...
FL10	Númérico	8	0	¿ Si usted se d...	{1, NUNCA}...
FL11	Númérico	8	0	¿ Usted planific...	{1, NUNCA}...
FL12	Númérico	8	0	¿ Ha sentido us...	{1, NUNCA}...
FL13	Númérico	8	0	¿ Percibe usted...	{1, NUNCA}...
FL14	Númérico	8	0	¿ Mantiene usted...	{1, NUNCA}...
FL15	Númérico	8	0	¿ Siente incomo...	{1, NUNCA}...
FL16	Númérico	8	0	¿ Considera ust...	{1, NUNCA}...

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores
FL14	Númérico	8	0	¿ Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con su d...	{1, NUNCA}...
FL15	Númérico	8	0	¿ Siente incomodidad al trabajar con algún compañero del eq...	{1, NUNCA}...
FL16	Númérico	8	0	¿ Considera usted que dentro de sus cuidados atiende a un n...	{1, NUNCA}...
FL17	Númérico	8	0	¿ Siente satisfacción al término de su turno o laboral en el Q...	{1, NUNCA}...
FL18	Númérico	8	0	¿ En alguna oportunidad ha sentido reconocimiento por su dir...	{1, NUNCA}...
FA1	Númérico	8	0	¿ Establece el centro de salud transformaciones en la infraes...	{1, NUNCA}...
FA2	Númérico	8	0	¿ Se le suministra al área de quirófano el equipamiento nece...	{1, NUNCA}...
FA3	Númérico	8	0	¿ Está usted expuesta(o) a riesgo físicos, químicos y biológi...	{1, NUNCA}...
FA4	Númérico	8	0	¿ Cuenta con los insumos necesarios en sala de operaciones?	{1, NUNCA}...
FA5	Númérico	8	0	¿ Se encuentra el área quirúrgica con óptimas condiciones e...	{1, NUNCA}...
FA6	Númérico	8	0	¿ Existe algún antecedente en el área de quirófano que obst...	{1, NUNCA}...
FA7	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
FA8	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
NUMEROENF	Númérico	8	0		{1, SUFICIENT...
CONTRATO	Númérico	8	0		{1, NOMBRAD...
AE1	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
AE2	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
AE3	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
AE4	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
AE5	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
D6	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
D7	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
D8	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
D9	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...
LP10	Númérico	8	0	Siento que como enfermera tengo muchos beneficios que m...	{1, NUNCA}...
LP11	Númérico	8	0	Siento que por este trabajo podría hacer línea de carrera o s...	{1, NUNCA}...
LP12	Númérico	8	0	Percibo que mi trabajo es bien remunerado	{1, NUNCA}...
LP13	Númérico	8	0	Siento que mis decisiones en el Quirófano me motivan a seg...	{1, NUNCA}...

Etiquetas de valor

Valor:

Etiqueta:

Añadir

Eliminar

1 = "NUNCA"

2 = "POCAS VECES"

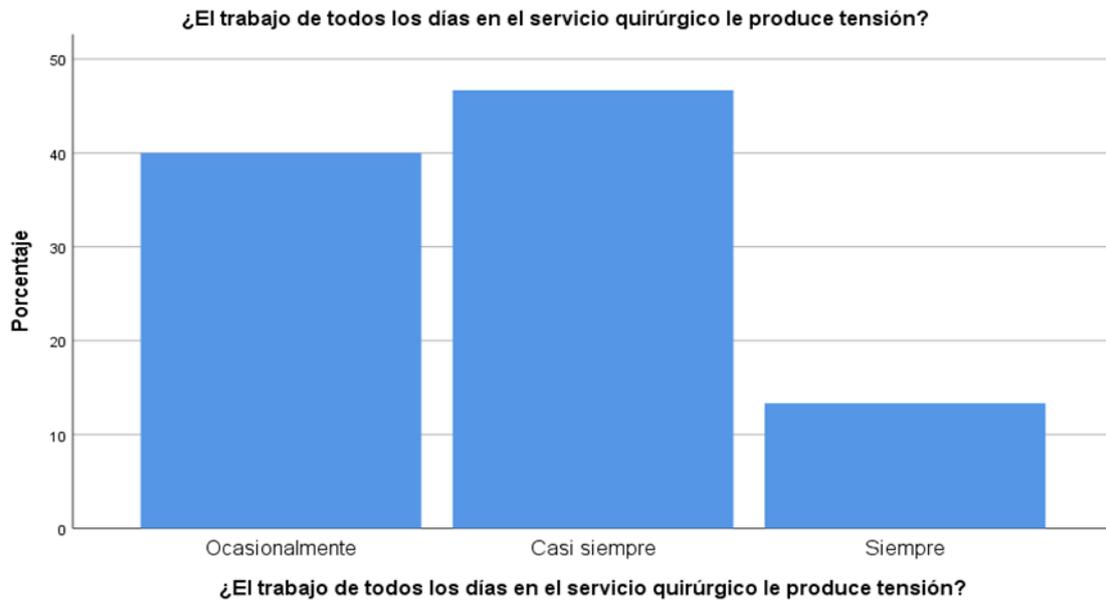
3 = "OCASIONALMENTE"

4 = "CASI SIEMPRE"

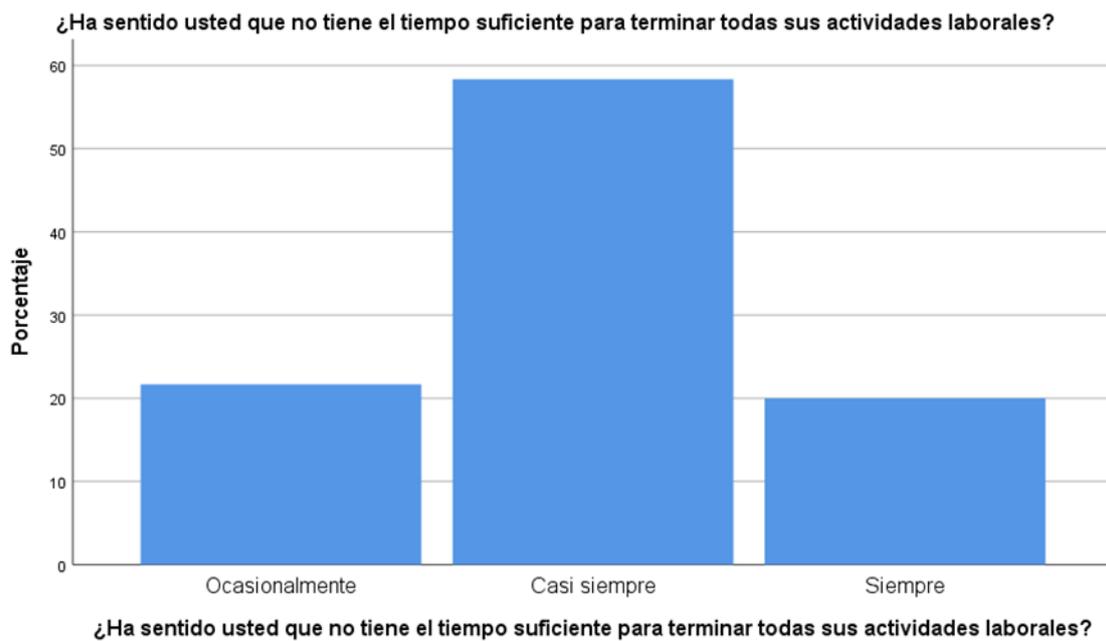
5 = "SIEMPRE"

Aceptar Cancelar Ayuda

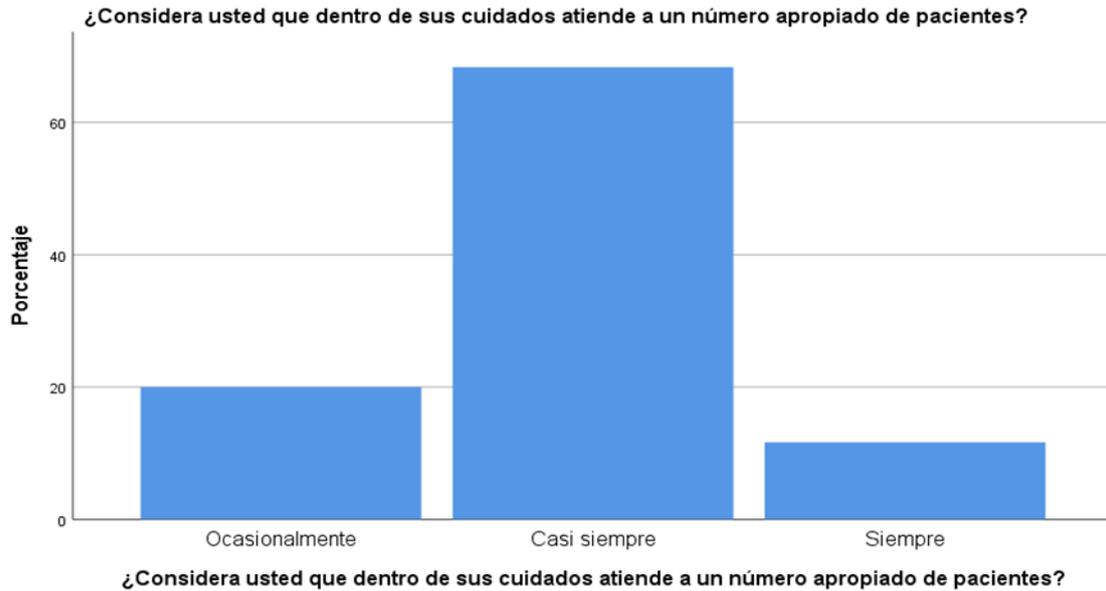
### Anexo 04: Gráficos



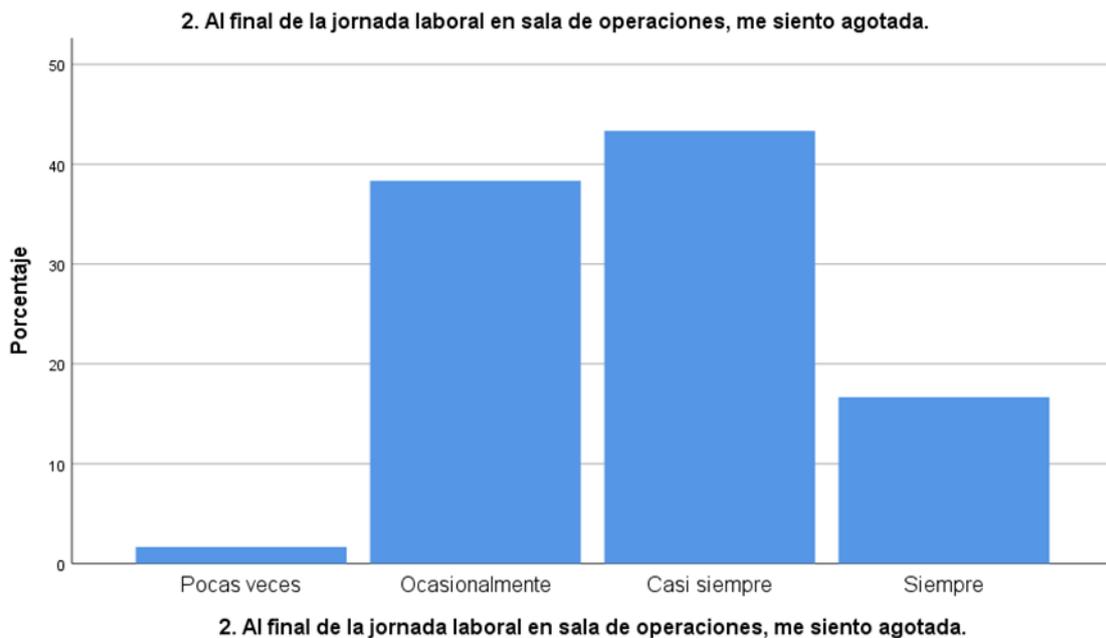
**Gráfico 1.** Factores Extrínsecos Laborales, Tensión Laboral, Que Predispone Al Personal De Enfermería Al Estrés Durante El Procedimiento Quirúrgico En Una Clínica Privada Lima, 2023.



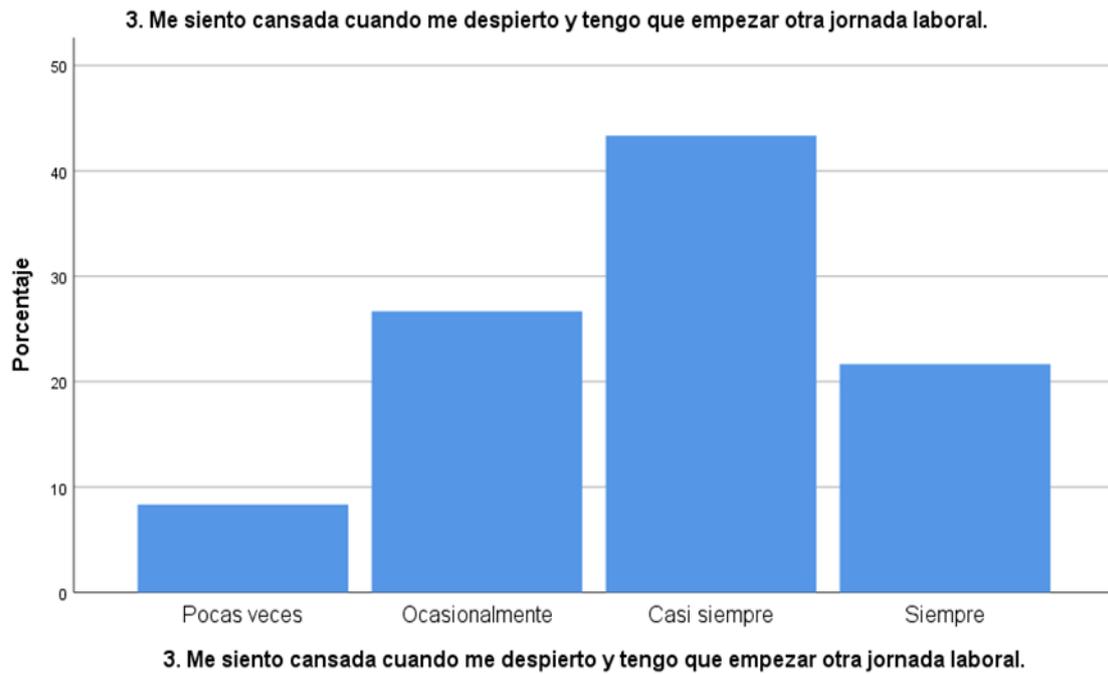
**Gráfico 2.** Factores extrínsecos laborales, tiempo insuficiente, que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023



**Gráfico 3.** Factores extrínsecos laborales, número apropiado de pacientes, que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023.



**Gráfico 4.** Agotamiento emocional, que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023



**Gráfico 5.** Agotamiento emocional que predispone al personal de enfermería al estrés durante el procedimiento quirúrgico en una clínica privada Lima, 2023.