

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



**FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
ENFERMEROS(AS) DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO
HUÁNUCO, 2023”**

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

AUTORA: CINTHYA VANESSA ARIAS HUAMAN

ASESOR: Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD.

Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	INFORME FINAL TESIS UNAC (1).docx (D175251853)
Submitted	10/5/2023 12:34:00 AM
Submitted by	
Submitter email	carias2929@gmail.com
Similarity	10%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS UNAC orkund.docx Document TESIS UNAC orkund.docx (D173572764) Submitted by: bemijaresa@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		3
SA	Universidad Nacional del Callao / NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx Document NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx (D170199395) Submitted by: sintianatylaurenmia@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		3
SA	Universidad Nacional del Callao / NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx Document NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx (D170534931) Submitted by: sintianatylaurenmia@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		7
SA	Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS EDITADO URKUND.docx Document TESIS EDITADO URKUND.docx (D163890739) Submitted by: patriciarosado2712@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		2
SA	Universidad Nacional del Callao / GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx Document GAMARRA-MAYHUIRE-ROLDAN..docx (D149822311) Submitted by: mrmayhuirei@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		6
SA	Universidad Nacional del Callao / 6. UNZUETA LANCHO - VILLEGAS ROMERO - ÑAUPA ARONI.docx Document 6. UNZUETA LANCHO - VILLEGAS ROMERO - ÑAUPA ARONI.docx (D124008538) Submitted by: mlferrerm@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		10
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME DE TESIS 27 febrero.docx Document INFORME DE TESIS 27 febrero.docx (D105624203) Submitted by: flor656@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS PARTE 2[17414].docx Document TESIS PARTE 2[17414].docx (D64486704) Submitted by: asuval88@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		2

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA

TÍTULO: FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS (AS) DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2023

AUTOR: Lic. CINTHYA VANESSA ARIAS HUAMAN

ASESOR: Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES

LUGAR DE EJECUCIÓN: HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO (HRHVM-Hco)

UNIDADES DE ANÁLISIS: PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HRHVM-Hco.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: OBSERVACIONAL, PRSOPECTIVO, TRANSVERSAL Y ANALÍTICO, CUANTITATIVO, CORRELACIONAL

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Dra. Ana Lucy Siccha Macassi.	PRESIDENTA
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejia.	SECRETARIA
Dra. Ana Elvira Lopez de Gomez.	VOCAL

ASESOR: Mg. Braulio Pedro Espinoza Flores.

N.º DE ACTA: 007- 2023

N.º DE LIBRO: 05

N.º DE FOLIO: 81

FECHA DE APROBACIÓN: 12 de octubre del 2023.

N.º DE RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN: RESOLUCIÓN DE

DECANATO N° 389-2023-D/FCS Bellavista - Callao, 10 de octubre de 2023



ACTA N° 007-2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

Siendo las 12:00 horas del día martes 12 de octubre del 2023, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet**, de la Facultad de Ciencias de la Salud se reunió el Jurado de Sustentación designado por RESOLUCIÓN DE DECANATO N°389-2023-D/FCS.; conformado por:

DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI	PRESIDENTA
DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA	SECRETARIA
DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ	VOCAL

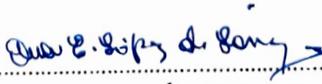
Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada “**FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS(AS) DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO HUÁNUCO, 2023**”; presentado por las Licenciada: **ARIAS HUAMAN CINTHYA VANESSA**, egresada de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, de la Facultad Ciencias de la Salud. Con el quórum establecido según el Reglamento de Estudios de la Universidad Nacional del Callao aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de Junio del 2021, luego de la sustentación, los miembros del Jurado Examinador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado Examinador acordó APROBAR con la escala de calificación cualitativa BUENO, y calificación cuantitativa DIECISEIS (16) de la presente Tesis, para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico**, la Licenciada: **ARIAS HUAMÁN CINTHYA VANESSA** conforme al Art. 27° del Reglamento mencionado, con lo que se da por terminado el acto, siendo las 13:00 horas del mismo día.

Callao, 12 de octubre del 2023


.....
DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI
Presidenta


.....
DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA
Secretaria


.....
DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ
Vocal



INFORME N° 007-2023-PJE

PARA : Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

DE : Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI
Presidenta de Jurado de Sustentación

ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE
SUSTENTACIÓN

FECHA : Callao, 12 de octubre del 2023

Visto el Acta de Sustentación N° 007 de la Tesis Titulado:

**“FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
ENFERMEROS(AS) DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL
HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO HUÁNUCO, 2023”**

Egresada:

➤ ARIAS HUAMAN CINTHYA VANESSA

Título de Segunda Especialidad Profesional – Modalidad: Tesis

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a dicha Tesis por lo que se da
INFORME FAVORABLE.

Sin otro particular reiteramos los sentimientos y estima personal.



Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI
Presidenta

DEDICATORÍA

A Dios, ser supremo, omnipotente y omnisciente; creador, juez y protector, quien supo conducirme por el camino correcto, y brindarme la fortaleza necesaria en los momentos difíciles para seguir adelante.

A mi madre, única esencia de valor y bondad, quien aparte de brindarme su apoyo incondicional, supo sembrar en mí valores con una perspectiva humanista, que son pilares en mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Al término de esta ardua experiencia en el desarrollo del proyecto e informe final de tesis, quiero expresar mi reconocimiento a todas aquellas personas que me apoyaron de algún modo:

A mi asesor, el Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES, quien con su experticia tuvo el compromiso de ser un guía en la elaboración del proyecto de investigación e informe final de tesis.

A mis jurados, la Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI, la Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA y, Dra. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ, quienes tuvieron la ardua labor a través de su experticia que el proyecto e informe final cumpla los requisitos necesarios para que los resultados sean precisos y exactos.

Al director y profesionales del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, quienes tuvieron esa predisposición de brindarme su apoyo para la recolección de datos.

A los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, quienes a pesar de su carga laboral tuvieron esa voluntad de dar su tiempo para diligenciar los instrumentos de medición.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORÍA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE DE CONTENIDO	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
RESUMEN	6
ABSTRAC	7
INTRODUCCIÓN	8
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación	17
1.4.1 Teórica	17
1.4.2 Práctica y social	17
1.5 Delimitantes de la investigación.....	18
1.5.1 Delimitación teórica	18
1.5.2 Delimitación temporal.....	19
1.5.3 Delimitación espacial.....	19
II MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes.....	20
2.1.1 Internacionales.....	20
2.1.2 Nacionales	22
2.1.3 Locales.....	25
2.2 Bases teóricas	28
2.2.1 Modelo Transaccional de Moreno-Jiménez.....	28
2.2.2 El modelo teórico "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa"	28
2.2.3 Teoría de Adaptación de Callista Roy	30
2.2.3.1 Modo fisiológico de adaptación.....	30
2.2.3.2 Modo de adaptación del auto- concepto de grupo:	30
2.2.3.3 Modo de adaptación de desempeño de roles:	31
2.2.3.4 Modo de adaptación de la interdependencia:	31
2.3 Marco conceptual	32
2.3.1 Variable Estrés laboral	32
2.3.1.1 Definición:	32
2.3.1.2 Dimensiones del estrés laboral:	33
2.3.2 Variable factores laborales.....	36
2.3.2.1 Definición:	36
2.3.2.2 Factores laborales:	36

2.4	Definición de términos básicos	40
2.4.1	Estrés	40
2.4.2	Estrés laboral	41
2.4.3	Burnout.....	41
2.4.4	Estrategias de afrontamiento	41
III	HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1	Hipótesis	42
3.1.1	Hipótesis general.....	42
3.1.2	Hipótesis específicas.....	42
3.2	Operacionalización de variables	43
IV	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	40
4.1	Tipo de investigación y diseño metodológico.....	40
4.1.1	Tipo de investigación.....	40
4.1.2	Diseño metodológico.....	40
4.2	Método de investigación	41
4.3	Población y muestra	41
4.3.1	Población	41
4.3.2	Muestra	41
4.4	Lugar de estudio	42
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información..	42
4.5.1	Técnicas de recolección de datos	42
4.5.2	Instrumentos de medición	43
4.5.3	Validación de los instrumentos de medición	45
4.6	Análisis y procesamiento de datos	47
4.6.1	Para recolectar los datos se seguirá el siguiente procedimiento:.....	47
4.6.2	Procesamiento, presentación y análisis de los datos.	47
4.7	Aspectos Éticos en la investigación	48
V	RESULTADOS.....	50
5.1	Resultados descriptivos	50
5.2	Resultados inferenciales.....	69
VI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	85
6.1	Contrastación de hipótesis con los resultados.....	85
6.2	Contrastación de resultados con otros estudios similares	85
VII	CONCLUSIONES	93
VIII	RECOMENDACIONES.....	95
IX	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
	ANEXOS.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción cuantitativa de la edad en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	50
Tabla 2. Características sociodemográficas de los enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	51
Tabla 3. Características laborales de los enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	52
Tabla 4. Descripción cuantitativa de la edad en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	53
Tabla 5. Nivel de estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	54
Tabla 6. Dimensión desgaste emocional del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	55
Tabla 7. Dimensión insatisfacción por retribución del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	56
Tabla 8. Dimensión insatisfacción ejercicio profesional del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	57
Tabla 9. Dimensión falta de motivación del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	58
Tabla 10. Dimensión exceso de demanda laboral del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	59
Tabla 11. Dimensión demérito profesional del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”	60
Tabla 12. Presencia de factores en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	61
Tabla 13. Interacción conflictiva en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	62
Tabla 14. Contacto con la muerte y el dolor en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	63
Tabla 15. Ambigüedad de rol en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	64
Tabla 16. Monotonía de la tarea en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	65
Tabla 17. Sobrecarga laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	66
Tabla 18. Falta de cohesión en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	67

Tabla 19. Falta de cohesión en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	68
Tabla 20. Correlación entre factores en general y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	69
Tabla 21. Correlación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	71
Tabla 22. Correlación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	73
Tabla 23. Correlación entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	75
Tabla 24. Correlación entre la monotonía de la tarea y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	77
Tabla 25. Correlación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	79
Tabla 26. Correlación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	81
Tabla 27. Correlación entre la supervisión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tabla de correspondencia entre los factores y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	69
Figura 2. Tabla de correspondencia entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	71
Figura 3. Tabla de correspondencia entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	73
Figura 4. Tabla de correspondencia entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	75
Figura 5. Tabla de correspondencia entre la monotonía de la tarea y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023	77
Figura 6. Tabla de correspondencia entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	79
Figura 7. Tabla de correspondencia entre la falta de cohesión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	81
Figura 8. Tabla de correspondencia entre la supervisión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023.....	83

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los factores y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. **Metodología:** Estudio de enfoque cuantitativo de diseño transversal, de tipo observacional, prospectivo, trasversal y analítico. La población muestral estuvo constituida por 50 licenciados en enfermería del área quirúrgica. Se usaron 3 instrumentos: Cuestionario de “datos generales”, de “estrés laboral” y escala de “factores laborales”. Para el análisis inferencial se utilizó, el Tau-b Kendall, con IC 95% y un $\alpha < 0,05$. **Resultados:** Los factores laborales global [p-valor 0,001; Tau-b=0,534]; la interacción conflictiva [p-valor 0,000; Tau-b=0,569] se correlacionan de forma directa y con moderada intensidad con el estrés laboral. La dimensión contacto con la muerte y el dolor [p-valor 0,000; Tau-b=0,324] se correlaciona de forma directa y con baja intensidad con el estrés laboral. La dimensión monotonía de la tarea [p-valor 0,000; Tau-b=0,625], sobrecarga laboral [p-valor 0,000; Tau-b=0,600], y falta de cohesión [p-valor 0,000; Tau-b=0,689] se correlacionan de forma directa y con alta intensidad con el estrés laboral. La dimensión supervisión [p-valor 0,000; Tau-b=0,517] se correlaciona de forma negativa y con moderada intensidad con el estrés laboral. La ambigüedad de rol no se correlaciona con el estrés laboral [p-valor 0,125; Tau-b=0,187]. **Conclusiones:** Los factores laborales y sus dimensiones (interacción conflictiva, contacto con la muerte y el dolor, monotonía de la tarea, sobrecarga laboral, falta de cohesión, supervisión) se correlacionan con el estrés laboral, es decir el estrés laboral está condicionada o influenciada por la presencia de los factores laborales.

Palabras clave: Factores, estrés laboral, estresores laborales.

ABSTRAC

Objective: To determine the relationship between factors and work stress in nursing professionals from the Surgical Center service of the Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco hospital, 2023. **Methodology:** Study with a quantitative approach of cross-sectional design, observational, prospective, cross-sectional and analytical. The sample population consisted of 50 nursing graduates from the surgical area. 3 instruments were used: "general data" questionnaire, "work stress" and "labor factors" scale. For the inferential analysis, the Tau-b Kendall was used, with 95% CI and $\alpha < 0.05$.

Results: Global labor factors [p-value 0.001; Tau-b=0.534]; conflictive interaction [p-value 0.000; Tau-b=0.569] correlate directly and with moderate intensity with work stress. The dimension contact with death and pain [p-value 0.000; Tau-b=0.324] correlates directly and with low intensity with work stress. The monotony dimension of the task [p-value 0.000; Tau-b=0.625], work overload [p-value 0.000; Tau-b=0.600], and lack of cohesion [p-value 0.000; Tau-b=0.689] correlate directly and with high intensity with work stress. The supervision dimension [p-value 0.000; Tau-b=0.517] correlates negatively and with moderate intensity with work stress. Role ambiguity does not correlate with job stress [p-value 0.125; Tau-b=0.187].

Conclusions: Work factors and their dimensions (conflictive interaction, contact with death and pain, monotony of the task, work overload, lack of cohesion, supervision) correlate with work stress, that is, work stress is conditioned or influenced due to the presence of labor factors.

Keywords: *Factors, job stress, job stressors.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se considera el estrés laboral como un “fenómeno de índole mundial por las altas cifras de prevalencia que tiene, convirtiéndolo en un problema de salud pública por el impacto que genera en los aspectos económicos, sociales, políticos y de salud. Debido a esta situación, el estrés laboral es considerado hoy en día como la enfermedad del siglo XXI”. El estrés laboral se ha convertido en una enfermedad muy prevalente en los profesionales de enfermería, debido a múltiples factores, entre otros, las altas demandas y exigencias que se viven en los distintos entornos del ámbito laboral(1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que, aunque “el trabajo se considera beneficioso para la salud mental, un entorno laboral negativo afecta la salud psicológica y física de los trabajadores, y por ende repercute en la eficacia del cumplimiento de las labores asignadas” (2). En la misma línea, según el Ministerio de Salud (MINSA) del Perú, los trabajadores profesionales y no profesionales, asistenciales y administrativos de los hospitales del Perú en el contexto de la pandemia se ha visto seriamente afectado por el estrés que genera el entorno laboral (3).

El proyecto de investigación tuvo como propósito conocer de forma individual las variables del enunciado (factores laborales y estrés), y posteriormente realizar una posible relación estadística entre las mencionadas variables. Asimismo, cabe mencionar que la justificación de la elaboración del proyecto se fundamenta en la identificación de los factores laborales que favorecen el estrés en los profesionales de

enfermería, para que a partir de ello se pueda realizar intervenciones que permitan eliminar, alejar y prescindir dichos factores.

La estructura del informe final de la investigación es de la siguiente forma:

En el Capítulo I se desarrolló el planteamiento del problema; en el Capítulo II el marco teórico; en el Capítulo III las hipótesis y variables, en el Capítulo IV la metodología del proyecto, en el Capítulo V los resultados descriptivos e inferenciales, y en el Capítulo VI la discusión de resultados.

Y, por último, las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se ha convertido en uno de los problemas de salud pública más prevalentes en el mundo laboral que amenaza la salud de 1 de cada 5 trabajadores a nivel mundial, y en el ámbito de las profesiones sanitarias, la incidencia del estrés laboral es un problema grave, ya que sus repercusiones no solo afectan al propio profesional, sino también recae sobre los pacientes ya que estos dependen de sus cuidados (4)

El estrés laboral que es entendida según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud como una reacción (psicológica, cognitiva y conductual) de la persona producto del desequilibrio entre las características del trabajador (conocimientos y capacidades) y las condiciones laborales (exigencias y presiones), no sólo perjudica la salud mental, física y social de los trabajadores, sino también puede disminuir la productividad, y afectar los resultados de la institución(4).

En la misma línea, la Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS la Dra. Rodríguez, indica que el estrés laboral también causa problemas de comportamiento (insomnio, tabaquismo, angustia etc.), disminuyen el rendimiento laboral, la motivación, y el compromiso del trabajador, producen un incremento del ausentismo, y rotación de personal. Hasta el punto de desencadenar trastornos de estrés postraumático y/o trastornos depresivos. Todo esto disminuye la productividad, la competitividad y

la imagen pública de la institución(5).

El Jefe Interino del Programa Especial en Desarrollo Sostenible y Equidad en Salud de la OPS/OMS, señaló que el estrés laboral y sus repercusiones requiere de manera urgente la necesidad de promover y crear lugares de trabajo saludables en los que el bienestar, y la seguridad sean protegidos, y no resulten dañados(6).

Los servicios hospitalarios, y aún más las áreas críticas, en la que está incluida el área quirúrgica, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) coexisten con múltiples factores del ambiente laboral que producen desequilibrio y causan estrés en el trabajador, ya que los profesionales aparte de convivir con los estresores de su entorno laboral, asume una gran responsabilidad ética moral y funcional, debido a que su atención está centrada en la persona y además son actores clave en los equipos de salud multidisciplinarios e interdisciplinarios(7).

Según datos publicados por la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, en España, los médicos y enfermeras están entre las profesiones más aquejadas por el estrés, con un 44.1%, un poco por debajo de los docentes de primaria y secundaria, pero con la característica que ambas profesiones trabajan con personas y su labor contempla una gran responsabilidad social(8).

Según el estudio internacional COVISTRESS de Sebastián et al., desarrollado en el 2020 en 44 países en el entorno de la pandemia, donde incluyeron a 1379 trabajadores de salud, hallaron que el 65,3 % de los médicos y 73,6% del personal paramédico presentaron algún

grado de estrés laboral. Además, encontraron que el profesional de salud, especialmente los paramédicos mostraron niveles más elevados de estrés laboral en comparación con trabajadores no sanitarios. Esto evidencia la carga añadida que representa todavía la Covid 19 en los en los centros hospitalarios(9).

A todos los estresores laborales existentes, según diversos investigaciones e informes, la pandemia de la COVID-19 instaurada más de dos año y medio en todo el mundo parece haber exacerbado los grados de estrés laboral en los trabajadores de los diferentes sectores, incluida la de salud. En esa línea y en consonancia con dicha realidad el Ministerio de Salud como ente rector ha establecido ciertas estrategias para que la parte operativa, entre otros, los hospitales ejecuten medidas que permitan frenar y controlar la propagación SARSCoV-2, y al mismo tiempo brindar una atención diferenciada, oportuna con un enfoque humanista. Es ahí donde los médicos, enfermeras(os) y técnicos por las características propias de la pandemia, por su función asistencial y contacto directo que tienen con el paciente, se han visto expuesto a diversas situaciones y/o estresores laborales intensos (escases de equipos de protección personal, agotamiento físico y mental, condiciones ambientales inseguras y conflictivas, sobrecarga laboral, contagio y sufrimiento por la pérdida de pacientes y compañeros de trabajo, toma de decisiones difíciles, etc.) que constituyen una carga de estrés añadida a la habitual, que en muchas ocasiones no fueron afrontadas de la mejor manera(10–14).

Según Rojas J, docente de Psicología de la Universidad Privada

del Norte (UPN), cerca del 60% de la población del Perú sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral producto entre otros de la presencia de conflictos interpersonales, de la carga laboral y de la falta de reciprocidad dentro del equipo (15).

El estudio de Sanchez y Fernández, sobre el nivel del estrés laboral en profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico de un hospital público de Lambayeque muestra que el 80% de dichos profesionales presentan niveles de estrés entre medio y alto (16). En la misma línea, diversos estudios en los profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico reportan estrés en un nivel intermedio (17–19).

Palacios y Díaz, en su investigación sobre el estrés, concluyeron que los profesionales de la salud del área de Centro Quirúrgico del hospital de Lambayeque, son susceptibles de padecer estrés laboral, producto de su exposición a diversos estresores externos e internos que generan problemas en la salud, la cual afecta al desempeño de sus funciones(20).

El Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, cuenta con el área Centro Quirúrgico que a diario el equipo quirúrgico se enfrenta a intervenciones electivas y de emergencia de diferente complejidad que requiere de la competencia de cada uno de sus integrantes para que el acto quirúrgico sea un éxito. Pero como área crítica coexisten con diversos factores de riesgos que derivan entre otros del tipo y complejidad de la cirugía, del clima organizacional, de la propia situación actual por la pandemia, de la carga laboral, y de la capacidad

de respuesta de sus integrantes. Asimismo, mi experiencia como profesional de enfermería en el área del mencionado hospital me lleva a aseverar y plantear, que el entorno quirúrgico es un espacio donde se evidencia continuamente grados de tensión, estrés, preocupación, conflictos, recarga emocional por la gran responsabilidad que tienen los enfermeros (as) en proporcionar un entorno seguro para el paciente y el equipo quirúrgico, de cual deriva el éxito de la intervención quirúrgica, que perse lleva añadida siempre un riesgo potencial.

El estudio de Guerra y Loyola, desarrollada en el 2015 sobre el estrés laboral en el personal de salud de centro quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco encontró que el 100% del personal de salud de dicha área presentaron algún grado de estrés laboral, con mayor prevalencia de un nivel intermedio con más del 70%(21).

En base a lo planteado anteriormente se formula la siguiente interrogante:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuáles son los factores relacionados al estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la monotonía del rol o de la tarea y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el estrés laboral en enfermeros(as) de Centro Quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los factores y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- Establecer la relación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- Establecer la relación entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- Establecer la relación entre la monotonía del rol o de la tarea y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- Establecer la relación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.

- Establecer la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

Desde el punto de vista teórico el estudio se justifica en la necesidad de contrastar y explorar los recursos disponibles que tienen o utilizan los profesionales de enfermería de centro quirúrgico para afrontar y manejar una situación o demanda del trabajo que son percibidas como lesiva, amenazante o desafiante (factores estresores laborales), destinadas a restablecer el equilibrio o al menos reducirla y así evitar los efectos negativos del estrés en los trabajadores, en las instituciones (baja productividad) o en la economía de un país. En la misma línea, como centro quirúrgico es área con alto nivel de estrés, los profesionales que laboran en ella requieren tanto del diagnóstico oportuno de la problemática y del diseño también oportuno de intervenciones.

1.4.2 Práctica y social

La investigación se justifica en la práctica, porque los resultados permitirán conocer cuáles son los factores estresores del ambiente laboral que conllevan al estrés. Y una vez identificados estos factores se podrán plantear intervenciones multidisciplinarias y viables, con el objetivo disminuir su

aparición o eliminar su presencia dentro del entorno laboral, el cual se evidenciará en un ambiente laboral más participativo y cooperativos. Asimismo, las relaciones interpersonales serán más positivas, habrá un aumento de la productividad, y el ausentismo laboral disminuirá considerablemente, lo que se traducirá en una mejor calidad de vida del profesional de enfermería, y una mayor satisfacción de los pacientes respecto a la atención.

Asimismo, se propondrán mejoras con el área de salud mental del hospital para desarrollar capacidades en los trabajadores para una buena gestión de las demandas percibidas como lesivas basadas en la resolución del problema, en la gestión de las emociones y/o en la evitación del agente estresante, que ayudará a resolver un problema real como es el estrés laboral.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitación teórica

La investigación presenta limitantes a nivel teórico debido a los escasos antecedentes a nivel local. Asimismo, hay poca información respecto al estado actual del estrés laboral en el ámbito hospitalarios realizados mediante estudios multicéntricos.

1.5.2 Delimitación temporal

El estudio se llevará a cabo durante los meses de enero a marzo del 2023 con prórroga de 15 días como máximo.

1.5.3 Delimitación espacial

La presente investigación se desarrollará en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, ubicado en el centro de la ciudad, siendo accesible para la investigadora, previo trámite de autorización.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

En Ecuador (Riobamba), 2015, Yuquilema desarrollo un estudio descriptivo cuyo objetivo fue “determinar los efectos del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal de salud del área quirúrgica del hospital IESS Riobamba”. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales de la salud que laboran en el área quirúrgica, a quienes les aplicaron encuestas. Sus resultados muestran que los causales del ambiente que generan estrés laboral son los espacios cerrados, la temperatura, ruido de las alarmas, iluminación artificial permanente. Los estresores afines con el usuario son: el contacto con el dolor y la muerte, conflictos con pacientes o familiares, enfrentar a situaciones graves, la sobrecarga laboral, conflictos con los mandos superiores, la inexperiencia laboral, falta de recompensa por el esfuerzo, tipo de contrato, guardia nocturna. Encontraron diferencia significativa entre los niveles de estrés y los factores estresores como: temperatura, contacto con el dolor, conflictos con pacientes y familiares, conflicto con los superiores, tipo de contrato, y guardia nocturna(22).

En Brasil (San Paulo), 2012, Texeira, Gherardi, Pereira et al., desarrollaron un estudio transversal, cuyo objetivo fue “analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento por técnicos y auxiliares de enfermería de un hospital universitario”.

La muestra estuvo conformada por 310 técnicos y auxiliares de enfermería, a quienes les aplicaron el Job Stress Scale y la Escala Modos de Enfrentamiento de Problemas. Sus resultados muestran que el que 17,4% de los auxiliares y técnicos estaban sometidos a alto nivel de estrés; 75,5% expuestos al nivel intermedio y el 7,5% estuvieron expuestos a bajos niveles de estrés. Entre los profesionales sin estrés laboral hubo predominio de las estrategias focalizadas en el problema en 61,72%. Para el grupo con estrés laboral este porcentaje fue de 48,15%(23).

En México (Monterrey), 2012, Hernández, Ortega y Reidi efectuaron estudio titulado “Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos”, cuyo objetivo construir y validar un instrumento para identificar las situaciones laborales que perciben los médicos como estresantes en instituciones hospitalarias públicas. La muestra estuvo conformada por 201 médicos especialistas que laboran en hospitales públicos de las entidades de Michoacán, Estado de México y Distrito Federal. Sus resultados muestran que el Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos ofrece buenas propiedades psicométricas: 1) el modelo factorial es claro; 2) las consistencias internas son invariablemente satisfactorias; 3) las dimensiones se correlacionan significativamente entre sí, lo que refuerza la idea de que estamos frente a dimensiones de un mismo constructo; 4) las seis dimensiones explican 55.6% de la

varianza de la medida de estrés laboral, lo cual refleja una importante medición. La consistencia interna de la escala con el Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.937, adoptando lo sugerido por Nunnally en el sentido de aceptar factores invariablemente superiores al nivel mínimo de 0.70. Concluyeron que el factor fundamental del estrés laboral es el desgaste emocional inducido por situaciones afines con el trabajo. Asimismo, sus resultados revelan cuatro factores válidos; 1) Desgaste emocional, 2) Insatisfacción laboral, 3) Equidad entre esfuerzo y retribución, y 4) Valoración sobre las exigencias del medio. Destacando entre ellos el desgaste emocional, lo que sugiere profundizar en el estudio de los factores asociados a éste, e identificar el punto o nivel en el que origina estrés laboral para poder prevenirlo(24).

2.1.2 Nacionales

En Lima, 2022, Borja desarrolló un estudio titulado “Síndrome de Burnout relacionado con los factores laborales en enfermeros de Centro Quirúrgico de un hospital de alta complejidad de Lima, 2022”, cuyo objetivo fue establecer si tiene correlación el Síndrome de Burnout y los factores laborales. Desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo observacional, correlacional y transversal con diseño no experimental, cuya población estuvo constituida por 90 profesionales de enfermería del área de Centro quirúrgico, a

quienes les aplicaron el instrumento “Respuesta emocional al estrés laboral”, y el Maslach Burnout Inventory (MBI) (25).

En Trujillo, 2021, Urtecho efectuó un estudio titulado “Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital II de Chocope”, cuyo objetivo fue determinar los factores de estrés que perciben las enfermeras. Desarrolló un estudio de tipo cuantitativo con alcance descriptivo transversal cuya muestra poblacional estuvo conformada por 15 enfermeras asistenciales, a quienes les aplicaron un cuestionario con 16 ítems dimensionados en tres factores: ambientales, personales y laborales. Concluyeron que el 33.3% de enfermeras perciben que los factores estresores ambientales, personales y laborales no son estresantes, y el 66.7% consideran que sí(26).

En Lambayeque, 2019, Palacios y Díaz desarrollaron un estudio titulado “Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019” cuyo objetivo fue determinar los factores laborales que generan estrés. Su estudio corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo y transversal, cuya muestra estuvo conformada por 28 profesionales, y a quienes se les aplicaron una escala de Likert. Concluyeron que los factores laborales que producen mayor estrés en los profesionales en niveles de medio a alto son la presión y la exigencia organizacional con un 46.4%(27).

En Tacna, 2018 Sihuayro, desarrollo un estudio titulado “Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018”, cuyo objetivo fue analizar la influencia de los factores asociados en el estrés laboral. Su estudio fue descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, cuya muestra estuvo conformada por 27 profesionales de enfermería, a quienes les aplicaron el Cuestionario Cabanach y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory. Sus resultados muestran la prevalencia de un nivel alto en los factores asociados en el 51,8% en el personal de enfermería y un nivel medio en el Estrés laboral en el 70,3% en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Concluyeron que existe relación significativa negativa ($\rho = -0,511$; $p = 0,009 < 0,05$) entre los factores asociados y el estrés laboral(28).

En Lima, 2018 Calderón y Rivas, desarrollaron un estudio titulado “Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico”, cuyo objetivo fue describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral. Desarrollaron un estudio descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo constituida 70 enfermeras, a quienes les aplicaron un cuestionario adaptado de Fornés y la escala de estrés de enfermería. Sus resultados muestran que los factores laborales asociados al estrés estaban presentes en 52.6%, los factores ambientales como temperatura inadecuada en el 67.1%, los

organizativos como la sobrecarga de trabajo y el clima organizacional poco saludable en el 78.6% y 64.3% respectivamente, sobre factores de presión, exigencia y contenido como la supervisión y control excesivo de las tareas y el ritmo de trabajo exigente en el 74.3% y 54.3% consecutivamente. Concluyeron que existe relación significativa solo entre factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo con el nivel de estrés de las enfermeras(29).

En Trujillo, 2017, Palma y Gómez desarrollaron un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo – 2016”. La muestra estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería, a quienes les aplicaron la Escala de Valoración del Nivel de Estrés y Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE). Sus resultados muestran que el 63.3% de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico del HVLE de Trujillo tienen un nivel alto de estrés. Además, hallaron relación estadística entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento global ($p= 0.0467$), con las estrategias enfocadas al problema ($p=0.0329$) y otras estrategias ($p= 0.0444$) (30).

2.1.3 Locales

En Huánuco, 2018 Apolinario, Gonzales y Prudencio desarrollaron un estudio titulado “Factores ambientales,

laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de Enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM – Huánuco - 2018”, cuyo objetivo identificar la relación entre los factores ambientales, laborales y psicosociales, con el estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones. Desarrollaron un estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, prospectivo, observacional, transversal, cuya muestra estuvo constituida por 30 profesionales y técnicos de enfermería, a quienes les aplicaron “Escala de valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI)”. Sus resultados muestran que el 23.3% del personal de enfermería tuvieron un nivel de estrés bajo, y el 20% nivel medio. Respecto a los factores, el ambiental y laboral son los que estuvieron presentes en un 66,6 y 70% consecutivamente. Asimismo, comprobaron a través del Chi cuadrado una relación significativa estadísticamente ($X^2=11.47$; $P\leq 0,003$) entre ambas variables, observando que el 43,3% en las que no estaban presentes los factores presentaron estrés laboral bajo. Concluyeron que existe una relación entre los factores y el estrés laboral(31).

En Huánuco, 2016, López, efectuó un estudio descriptivo simple cuyo objetivo fue “Determinar los estresores laborales que se identifican en los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”. La muestra estuvo constituida por 82 profesionales de enfermería, a quienes les aplicaron la Escala

de identificación de estresores laborales en el profesional de Enfermería. Sus resultados muestran que el 59,8% de los enfermeros (as) de la muestra consideraron tener estresores laborales elevados en los servicios de hospitalización ($p = 0,0089$). El 65,9% declararon que el ambiente físico es un estresor laboral elevado ($p=0,000$), el 57,3% indicaron que el ambiente psicológico constituye un estresor laboral de nivel moderado ($p = 0,015$), y el 51,2% señalaron que el ambiente social es un estresor laboral de nivel moderado ($p = 0,023$). Concluyeron que el ambiente físico es un gran estresor laboral(32).

En Huánuco, 2014, Leyva, desarrollo un estudio correlacional y transversal, cuyo objetivo fue “Determinar la correlación entre las variables intervinientes y el estrés laboral crónico en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco”. La muestra estuvo conformada por 83 profesionales de Enfermería de los diferentes servicios de hospitalización, a quienes les aplicaron el Cuestionario de desgaste profesional de enfermería (CDPE). Sus resultados muestran que la monotonía de la tarea [$r_s = 0,322$ ($p = 0,003$)], la sobrecarga laboral [$r_s = 0,336$ ($p = 0,002$)] y la falta de cohesión [$r_s = 0,284$ ($p = 0,003$)] se correlacionan de manera directa con el estrés laboral crónico. Asimismo, encontraron que el 67,5% de los enfermeros presentaron un nivel medio del síndrome (33).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Modelo Transaccional de Moreno-Jiménez

El modelo de Moreno, considera la aparición del estrés laboral del profesional de enfermería como consecuencia del contexto laboral de esta profesión, de las características propias y del tipo de afrontamiento. La consideración transaccional del estrés laboral implica que el proceso está siendo modulado en cada una de sus fases por las variables propias del sujeto y las conductas desarrolladas. De esta manera, el estrés profesional aparecería en base de la vulnerabilidad o resistencia del individuo y de su incapacidad para enfrentar de una forma activa y positiva las fuentes potenciales de estrés (34) (ver anexo 05).

Este modelo explica cuáles son los posibles factores estresores del ambiente laboral que desencadenan el estrés, si no son gestionados adecuadamente mediante estrategias de afrontamiento.

2.2.2 El modelo teórico "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa"

Según esta teoría, el esfuerzo laboral forma parte de un proceso de intercambio organizado socialmente en el cual la sociedad, con el tiempo, favorece en términos de recompensa. Las recompensas son distribuidas mediante tres sistemas de transmisión: el salario, la estima y la seguridad y carrera profesional. Esta teoría, plantea que la falta de reciprocidad, es decir, situaciones de esfuerzo alto y recompensa baja, provoca emociones negativas en la persona, con especial preferencia a la

activación del SNA y neuroendocrino. Ese desequilibrio es más evidente en los recursos humanos que no tienen opciones de elección en el mercado laboral, en los que no poseen suficientes destrezas o habilidades o en aquellas personas que sus contratos laborales son por periodos cortos o temporales (35).

Esta teoría además detalla las condiciones extrínsecas o estructurales y las condiciones intrínsecas o personales o en las cuales la reciprocidad contractual no se conserva. Las condiciones extrínsecas encierran la falta de opciones alternativas en el mercado laboral, escasas destrezas, y contratos temporales. Por otro lado, las condiciones intrínsecas se refieren a las elecciones estratégicas de los trabajadores y las características individuales para hacer frente a las demandas y las recompensas en el trabajo, tales como la implicación excesiva en el trabajo(36).

Esta teoría trata de explicar que el estrés es una condición que resulta cuando hay un desequilibrio entre el empeño que pones para desarrollar una actividad o función y la retribución que recibes como recompensa, es decir, el estrés está condicionada tanto por factores externos como por factores internos al ambiente laboral que confluyen en muchas ocasiones para generar un desbalance entre las fuerzas que genera estrés que tiene como consecuencias diversos trastornos, patologías orgánicas y mentales, y los efectos nocivos sobre la salud, la productividad y la organización en general.

2.2.3 Teoría de Adaptación de Callista Roy

Roy, en su teoría plantea que los seres humanos poseen la capacidad de adaptarse y crear cambios en el ambiente, la cual está definida por las demandas de la situación y los recursos internos disponibles. También, especifica que la adaptación es el proceso y resultado por el que los individuos que tienen la capacidad de pensar y de sentir, son conscientes y buscan la integración a su entorno (37).

Asimismo, Roy en su trabajo como enfermera, observó la capacidad para adaptarse al estímulo interno o externo al que se enfrenta la persona. Ella detalla los mecanismos de afrontamiento como automáticos, aunque no piensan en ello. La enfermera se guía a través de los cuatro modos adaptativos(38):

2.2.3.1 Modo fisiológico de adaptación

Es la forma de responder de los individuos a los estímulos del entorno. Se revela en las conductas y reacciones fisiológicas el profesional de enfermería observa en la persona con cierto grado de estrés. Para ayudar se debe ofrecer técnicas de relajación, respiración profunda. Estas intervenciones ayudan a reconocer y manejar la propia reacción estresante.

2.2.3.2 Modo de adaptación del auto- concepto de grupo:

Está orientada a los aspectos psicológicos y espirituales de la persona, la autoestima. La necesidad básica en este ámbito es la integridad psíquica o necesidad que cada uno sepa quién es para poder desarrollar un sentimiento de unidad. La enfermera

puede ayudar en el reconocimiento de sus propios recursos y fortalece estos, no descuida sus debilidades y temores.

2.2.3.3 Modo de adaptación de desempeño de roles:

La enfermera debe saber en qué posición se encuentra la persona en la sociedad, ella lo denomina como comportamiento expresivo, que piensa de su situación, gustos, manías, factores que influyen en el desempeño de su papel. La enfermera ayuda al individuo a encontrar el papel, a través de técnicas de reconocimiento de cómo distribuye el tiempo, establecer prioridades y estableciendo espacios para poder trabajar conjuntamente.

2.2.3.4 Modo de adaptación de la interdependencia:

Resulta ser la integridad de las relaciones. La enfermera debe detectar las dificultades que tienen las personas y ofrecer apoyo, desde el ámbito social a recursos asistenciales para disminuir el conflicto. La necesidad básica de este modo es la suficiencia afectiva o el sentimiento de seguridad en las relaciones de afecto.

Según este paradigma los profesionales de salud de las áreas quirúrgicas, puede enfrentar el estrés laboral si hay las condiciones indispensables para que estas pudieran responder de una manera positiva con medidas de control correctas para alcanzar una adaptación laboral efectiva, evitando posibles complicaciones al organismo.

La teoría de Roy fundamenta nuestro estudio ya que muestra conceptos respecto al estrés laboral. Asimismo, plantea que el profesional de enfermería constantemente está influenciado por múltiples estresores, tales como la demanda laboral, los turnos de guardia, la fuerte carga emocional y la constante interacción con pacientes y personal del equipo de trabajo que sin duda tiene repercusiones en el profesional y su familia, pero que si aplica medidas de control adecuada tiene la posibilidad de contrarrestar.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Variable Estrés laboral

2.3.1.1 Definición:

Según la Organización Internacional de Trabajo, el estrés laboral, es la reacción que puede tener el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. Asimismo, señala que el estrés laboral está determinado por la organización del trabajo, las relaciones laborales, y el diseño del trabajo (39).

Además, añade que el estrés laboral se puede agravar cuando el trabajador percibe que no recibe el apoyo suficiente de sus superiores y compañeros de trabajo, y también cuando tiene un limitado control sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales(40).

2.3.1.2 Dimensiones del estrés laboral:

a) Desgaste emocional

Según el observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT, el cansancio o desgaste emocional es la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, el trabajador desarrolla sentimientos de estar exhausto tanto física como psíquicamente, que ya no puede dar más de sí mismo, siente impotencia y desesperanza (41).

Para Para Maslach y Jackson, el agotamiento o desgaste emocional es la primera fase del proceso, caracterizado por una pérdida progresiva de las energías vitales y una discordancia creciente entre el trabajo ejecutado y el cansancio experimentado. En esta fase los individuos se vuelven más irritables, surge la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfecha, molesta e irritable (42).

b) Insatisfacción por retribución recibida

Se refiere a la valoración de la satisfacción laboral y los resultados del trabajo, en términos de la retribución económica y la perspectiva de crecimiento laboral(43).

Morillo, define la satisfacción laboral como la perspectiva desfavorable o favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado mediante el grado de concordancia que hay entre las expectativas del trabajador con respecto al trabajo, las

recompensas que este le ofrece (sistema de incentivos), las relaciones interpersonales y el estilo gerencial o de liderazgo (44).

c) Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución

Se refiere a la insatisfacción como resultado de la valoración de las exigencias del medio en relación con los recursos que éste provee(45).

Los factores contenidos en la categoría “contenido del trabajo”, se refiere a los factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. La carga de trabajo se debe considerar en relación con el ritmo de trabajo (Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo). La evidencia demuestra que las malas condiciones de trabajo físicas y de medio ambiente, incluidos el diseño del lugar de trabajo y la exposición a los agentes de riesgo puede afectar tanto a la experiencia de estrés de los trabajadores como a su salud psicológica y física(46).

d) Falta de motivación para el desempeño

Se refiere la valoración de que el desempeño ante el trabajo es insuficiente (47).

La desmotivación laboral es una amenaza, que consiste en un desinterés progresivo del trabajador en su puesto de trabajo o, en muchos casos, insatisfacción laboral. Esto puede causar que

el personal se sienta frustrado, sin motivación en el trabajo y, por tanto, no ofrezca todo el rendimiento que podría aportar (48).

Morales, et al. define la motivación laboral como aquella energía interna que activa la conducta e impulsa a las personas a trabajar con el propósito de alcanzar una meta, e implica también un compromiso con su trabajo, con la organización en la que lo desarrolla y con objetivos de la misma (49).

e) Exceso de demanda laboral

Se refiere a la valoración de las demandas laborales como excesivas(50).

Pérez, señala que la sobrecarga laboral se define como un exceso en la carga de trabajo de tipo cuantitativo (la cantidad de trabajo a realizar) como cualitativa (la dificultad del trabajo) que debe realizarse en un tiempo determinado, y que disminuye la capacidad de las personas para enfrentarse a las demandas laborales (51).

Según la OIT, la sobrecarga cuantitativa y cualitativa produce estrés laboral cuando la carga de trabajo es demasiada para las capacidades individuales del trabajador. Asimismo, la sobrecarga laboral es considerada uno de los factores psicosociales en el trabajo que tienen un efecto negativo en la salud de los trabajadores, y tiene su origen en factores propios de la tarea (52).

f) Demérito profesional

Se refiere a la percepción de falta de control sobre el medio al reconocer que, “haga lo que haga”, el desempeño laboral no cambia ni los resultados, ni la retribución(53).

Según la RAE, el demerito es la ausencia o la carencia de mérito o valor. Un demérito también es una condición o un acto mediante el cual se desmerece (54).

2.3.2 Variable factores laborales

2.3.2.1 Definición:

Para Romero (55) un factor de riesgo laboral es una condición o elemento o un conjunto de elementos que, estando presentes en los contextos de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral.

2.3.2.2 Factores laborales:

Para Moreno et al., los factores de riesgo laboral, denominados también estresores laborales, variables intervinientes o antecedentes son elementos propios del ámbito organizacional hospitalario que intervienen el proceso de estrés laboral, es decir se refieren tanto a cuestiones referentes a las características intrínsecas del trabajo, como a aspectos relativos a la estructura y cultura organizacional, prestando también atención a factores como los estresores de rol y las relaciones interpersonales dentro del trabajo (56).

Moreno considera como variables intervinientes o antecedentes los siguientes elementos:

a) Interacción conflictiva

Según Gómez, hace referencia a la presencia de focos de tensión en las relaciones que mantienen los pacientes, médicos y personal del centro hospitalario. En la misma línea Moreno et al.,(57) indican que se refiere a problemas y contrariedades surgidas en la interacción entre el personal de salud o el personal sanitario con el paciente (58).

b) Contacto con la muerte y el dolor

Este factor se refiere al grado de afectación del personal de salud debido al contacto con pacientes que sufren, están en la fase terminal o fallecen (59). Asimismo, Constantini, citado por Bejarano refiere que el contacto con paciente en fase de gravedad o agonía, es un riesgo especial, ya que el enfrentarse diariamente al sufrimiento humano y en muchos casos a los pacientes terminales y a la muerte se convierte en un antecedente (60).

c) Ambigüedad de rol

Bejarano, define un rol como el conjunto de expectativas y demandas sobre conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición(61). Además, Jiménez hace referencia a la claridad de información que los enfermeros perciben en relación a su rol laboral y organizacional(62).

En la misma línea, Arque et al., señalan que la ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados. En definitiva, dispone de una información inadecuada para hacerse una idea clara del rol que se le asigna, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante (63).

d) Monotonía del rol o de la tarea

Según Gómez hace referencia a la variedad y monotonía de las labores desarrolladas (64).

Mansilla señala, que todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo puede convertir en desagradable, molesto o aburrido. En los puestos de trabajo en los que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. Además, el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo(65).

El trabajo monótono y repetitivo efectuado en un ambiente poco estimulante genera insatisfacción laboral y aumentan los sentimientos de quemarse por el trabajo, por lo que para que un trabajo sea adecuado debe reducirse el volumen de las tareas rutinarias y el trabajo debe ser variado y

tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones: además favorece organizar mejor la carga de trabajo(66).

e) Sobrecarga laboral

Bejarano, indica que se refiere a las exigencias del trabajo que sobrepasan las racionalmente aceptables, y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas que no son agradables. En la misma línea el Observatorio permanente riesgos profesionales(67), infiere que es más clara la relación entre el estrés laboral y la sobrecarga laboral en los profesionales asistenciales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente (68).

Por su lado Gómez, indica que la sobrecarga laboral hace referencia al exceso de demanda cualitativa y cuantitativa que se hace al trabajo dentro del ejercicio de sus funciones (69).

f) Falta de cohesión

Este factor se relaciona con el nivel de unión y armonía existente entre los compañeros de trabajo (70). Por su parte Manzilla, señala que las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación de comportamiento y unión entre las personas. Por ello las relaciones interpersonales con los superiores, subordinados, compañeros, equipos de trabajo son valorados positivamente, pero también puede llegar a convertirse en un

riesgo psicosocial. Las malas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, la falta de cohesión de grupo, así como la reducción de los contactos sociales, la dificultad para expresar las emociones y opiniones, la antipatía entre colegas, la mezquindad de ayuda entre compañeros, el trabajo aislado entre compañeros, pueden producir niveles de tensión entre los miembros de un equipo (71).

g) Supervisión

Para Moreno este factor se refiere al apoyo e interés que recibe el personal asistencial por parte de sus superiores, así como la calidad y cantidad de información recibida a partir de estos (72). Asimismo, Schaufeli y Schreurs, citado por Mera y More indican que la falta de reconocimiento o recompensas insuficientes, es un factor predisponente debido a que importa mucho al trabajador que alguien más se dé cuenta de lo que él hace, y que demuestren interés por su trabajo. Además, señala que para que surja el síndrome, el trabajador debe percibir incongruencia entre el servicio ofrecido y el reconocimiento o recompensa que recibe (73).

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1 Estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». En términos globales se trata de

un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia (74).

2.4.2 Estrés laboral

Según la OMS, estrés laboral es descrito como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (75).

2.4.3 Burnout

Las definiciones de burnout están vinculadas a la actividad profesional, por lo que se considera una forma de estrés laboral. Es una de las maneras que tiene de progresar el estrés laboral (76).

2.4.4 Estrategias de afrontamiento

Según Lazarus y Folkman, citado por Sandín y Chorot, las estrategias de afrontamiento, son esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que lleva a cabo el individuo para manejar las demandas específicas internas o externas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos de la persona (77).

III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

- H₁: Existe relación entre los factores y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

- H₁: Existe relación entre la interacción conflictiva y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- H₁: Existe relación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- H₁: Existe relación entre la ambigüedad de rol y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- H₁: Existe relación entre la monotonía del rol o de la tarea y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- H₁: Existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro

Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.

- H₁: Existe relación entre la falta de cohesión y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.
- H₁: Existe relación entre la supervisión y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.

3.2 Operacionalización de variables

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores			Índices	Método	Técnica
Un factor de riesgo laboral es una condición o elemento de conjunto de elementos que, estando presentes en los contextos de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral.	Los factores laborales es un conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar un deterioro en la salud profesional de enfermería del área de centro quirúrgico, la cual será evaluado mediante "CDPE" y valorado como alto, medio, bajo.	Interacción conflictiva	33-48 Pts.	Alto	Ítems 48, 47, 28, 52, 27, 2, 26, 51, 55, 8, 22,1	Deductiva	Encuesta Cuestionari o	
			27-32 Pts.	Medio				
			12-26 Pts.	Bajo				
		Contacto con la muerte y el dolor	28-48 Pts.	Alto	Ítems 37, 58, 32, 57, 29, 31, 43,30			
			24-27 Pts.	Medio				
			12-23 Pts.	Bajo				
		Ambigüedad de rol	12-20 Pts.	Alto	Ítems 35, 36, 56, 33, 18,5			
			10-11 Pts.	Medio				
			5-9 Pts.	Bajo				
		Monotonía de la tarea	37-48 Pts.	Alto	Ítems 59, 9, 7,60			
			31-36 Pts.	Medio				
			12-30 Pts.	Bajo				
		Sobrecarga laboral	29-30 Pts.	Alto	Ítems 54, 53, 15, 21, 50, 20, 34, 62, 49, 45, 16, 17, 41, 46, 42			
			25-28 Pts.	Medio				
			8-24 Pts.	Bajo				
Falta de cohesión	18-24 Pts.	Alto	Ítems 12, 19, 4, 40, 13,3					
	14-17 Pts.	Medio						
	6-13 Pts.	Bajo						
Supervisión	13-16 Pts.	Alto						
	10-12 Pts.	Medio						

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Índices	Método	Técnica
			4-9 Pts.	Bajo	Ítems 24, 10, 11,6, 25, 39, 23, 61, 38, 14, 44	
Estrés Laboral						
El estrés laboral, es la reacción que puede tener el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo	El estrés laboral, es un tipo de estrés que poseen los profesionales del área de centro quirúrgico del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco ante exigencias y presiones laborales, la cual será medido a través el “instrumento de estrés laboral” en categorías severo, moderado y leve.	Desgaste emocional	Scala de estaniño de Severo Moderado Leve	Ítems 1 al 10	Deductiva	Encuesta Cuestionari o
		Insatisfacción por retribución		Ítems 11 al 15		
		Insatisfacción del ejercicio profesional		Ítems 16 al 20		
		Falta de motivación		Ítems 21 al 25		
		Exceso de demanda laboral		Ítems 26 al 30		
		Demérito profesional		Ítems 31 al 40		

IV METODOLOGÍA DEL PROYECTO

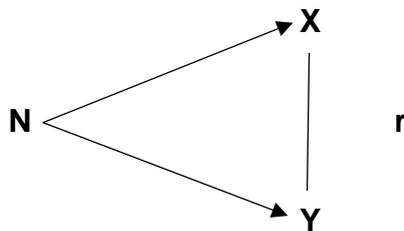
4.1 Tipo de investigación y diseño metodológico

4.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio de acuerdo a Supo, corresponde al tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico ya que no hubo intervención o manipulación de la variable, se planificaron la recolección de datos, se realizó una sola medición de la variable de estudio y el enunciado está conformado por dos variables (78).

4.1.2 Diseño metodológico

Según Hernández, el diseño, plan o estrategia concebida en el estudio para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema corresponde dentro de los diseños no experimentales transeccionales correlacionales, ya que se describen relaciones entre dos variables en un momento determinado únicamente en términos correlacionales (79). Tal como se muestra en el siguiente esquema:



Leyenda: N: Población muestral
 Y: Variable 1(asociado): Factores
 X: Variable 2 (estudio): Estrés Laboral
 r: posible relación entre las 2 variables.

4.2 Método de investigación

El método que se utilizó en el estudio es el método hipotético–deductivo por tratarse de una investigación con enfoque cuantitativo que busca generar conocimiento de lo general a lo particular. Y además se probaron hipótesis (80).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Según el marco muestral proporcionado por la jefatura de enfermería del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco durante el mes de noviembre del 2022, la población de estudio está compuesta por 50 profesionales de enfermería del área de Centro Quirúrgico. De acuerdo a Hernández la muestra mínima para estudios de tipo transeccional correlacional es de 30 casos (81).

4.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, ya que es una población pequeña de fácil acceso y además supera la muestra mínima necesaria para el tipo de estudio.

Para fines de realizar la caracterización de la muestra, se consideró a profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión

- Criterios de inclusión:
 - Profesionales que aceptaron participar voluntariamente del estudio de investigación y firmen el consentimiento informado.

- Profesionales que laboran en el área de Centro Quirúrgico con tiempo de servicio mínimo de medio año.
 - Profesionales con condición laboral: CAS 1057, 276, 728, y locadores.
- Criterios de exclusión
- Profesionales que no se encontraron laborando en el área por motivo de licencia, permiso y/o vacaciones durante el estudio de investigación.
 - Profesionales de enfermería con diagnóstico de trastornos mentales y/o que reciben tratamiento medicado.

4.4 Lugar de estudio

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco que se encuentra ubicado entre los Jr. Hermilio Valdizán y Constitución del distrito, provincia y departamento de Huánuco. Dicho nosocomio de categoría III-1, es un hospital regional referencial, que brinda atención las 24 horas del día. La población de estudio forma parte de la UPPS de Centro Quirúrgico. Dicho servicio, es la unidad orgánica encargada de realizar la atención especializada en las etapas pre, intra, y post operatorio. Asimismo, brinda atención de emergencia, cuando el paciente lo requiera. La ejecución se realizó entre los meses de noviembre y diciembre de 2022.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

4.5.1 Técnicas de recolección de datos

El estudio utilizó la técnica de la encuesta, tanto para medir la variable factores y el estrés laboral, ya que es una técnica que

permitió la recolección de datos de varias profesionales de enfermería simultáneamente mediante preguntas escritas y estructuradas para su posterior procesamiento y análisis estadístico (82).

4.5.2 Instrumentos de medición

- Cuestionario de Estrés Laboral

El instrumento fue desarrollado originalmente por Hernández, Ortega y Reidl en 2012 mediante un estudio denominado "Validación del instrumento de estrés laboral" con la característica de ser una herramienta que mide el estrés en los profesionales de la salud y del ámbito laboral (83). Este instrumento se utilizó tal cual lo elaboró el autor, ya que mide la variable que pretendemos medir.

Esta herramienta está compuesta por 40 ítems positivos, dimensionados en 6 categorías, tales como desgaste emocional (10 ítems), insatisfacción por retribución (5 ítems), insatisfacción del ejercicio profesional (5 ítems), falta de motivación (5 ítems), exceso de demanda laboral (5 ítems) y demérito profesional (10 ítems), las cuales fueron valoradas en una escala del 1 al 3 (1: nunca, 2: a veces, 3: siempre)

Para evaluar, corregir y obtener una puntuación global y por dimensiones, se sumó los ítems positivos según corresponda, para posteriormente ese puntaje ubicar en una de las categorías establecidas previamente como severo, moderado o leve según el baremo de la escala Stanino.

- Escala de factores laborales

El instrumento “Cuestionario de factores laborales” fue elaborado mediante un estudio de “Validación de instrumentos”, por Moreno Jiménez, de la Universidad Autónoma de Madrid con el objetivo de identificar estresores o variables del entorno laboral (84). Se consideró según los objetivos del estudio, las 6 dimensiones y los 62 ítems respectivos planteados por el autor: Interacción conflictiva (12 ítems): 48, 47, 28, 52, 27, 2, 26, 51, 55, 8, 22,1; Contacto con la muerte y dolor (8 ítems): 37, 58, 32, 57, 29, 31, 43,30; Ambigüedad de rol (6 ítems): 35, 36, 56, 33, 18,5; Monotonía de la tarea (4 ítems): 59, 9, 7,60; Sobrecarga laboral (15 ítems): 54, 53, 15, 21, 50, 20, 34, 62, 49, 45, 16, 17, 41, 46, 42; Falta de cohesión (6 ítems): 12, 19, 4, 40, 13,3; y Supervisión (11 ítems): 24, 10, 11,6, 25, 39, 23, 61, 38, 14, 44. Los ítems fueron valorados por el encuestado en una escala tipo Likert del 1 al 4, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

La evaluación final se realizó teniendo en cuenta los baremos de calificación definidos por el autor según el grado de afectación en bajo, medio y alto:

- Interacción conflictiva (bajo=12 - 30, medio=31 - 36, alto=37- 48)
- Contacto con la muerte y dolor (bajo=8-24, medio=25-28, alto=29-32)
- Ambigüedad de rol (bajo=6-13, medio=14-17, alto=18-24)
- Monotonía de la tarea (bajo=4-9, medio=10-12, alto=13-16).
- Sobrecarga laboral (bajo=15-37, medio=38-45, alto=46-60)
- Falta de cohesión (bajo=6-11, medio=12-14, alto=14-24)

- Supervisión (bajo=11-26, medio=27-32, alto=33-44)

4.5.3 Validación de los instrumentos de medición

La validez de contenido se realizó a través del juicio de expertos, para la cual se seleccionaron 4 profesionales de la salud (1 docente de investigación, 2 psicólogos, 1 profesional de enfermería especialista en centro quirúrgico) quienes juzgaron cualitativamente la “bondad” de los reactivos y dimensiones del instrumento, en términos de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, para lo cual cada juez o experto recibió la matriz de consistencia y otros documentos propios de una validación.

Después del tiempo establecido los expertos entregaron mediante un documento las observaciones, que fueron ser levantadas para obtener una constancia de validación que da fe de que dicha herramienta se encuentra en condiciones de ser aplicados.

Por unanimidad los jueces dictaminaron que las herramientas que se utilizarán para poder recolectar los datos estarán aptos a utilizarse una vez levantadas las observaciones mínimas hechas, dando fe mediante las constancias emitidas por cada juez.

Hernández; Ortega; Reidl en su estudio de validación del “Instrumento del Estrés Laboral”, encontró una consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937 (85).

El instrumento “Escala de factores laborales”, validado a través del estudio titulado “desarrollo y validación factorial” efectuado por

Moreno Jiménez, encontraron un coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach consolidado de 0.81 (86).

En base a los datos de la prueba piloto aplicado a 15 profesionales de salud de Centro Quirúrgico de Hospital II Es Salud Huánuco, se concluyó que la consistencia interna de los instrumentos determinado mediante el alfa de Cronbach tiene la condición de “alta respetable”, por lo que se considera un instrumento confiable para alcanzar los objetivos. A continuación, se muestra los resultados de la confiabilidad:

Variables	n° ítems	(n = 12)
		α
Factores laborales	62	,836
Interacción conflictiva	12	,824
Contacto con la muerte y dolor	8	,892
Ambigüedad de rol	6	,852
Monotonía de la tarea	4	,822
Sobrecarga laboral	15	,824
Falta de cohesión	6	,892
Supervisión	11	,852
Estrés laboral	40	,840
Desgaste emocional	10	,824
Insatisfacción por retribución	5	,892
Insatisfacción del ejercicio profesional	5	,862
Falta de motivación	5	,832
Exceso de demanda laboral	5	,802
Demérito profesional	10	,842

4.6 Análisis y procesamiento de datos

4.6.1 Para recolectar los datos se seguirá el siguiente procedimiento:

- Se cursó una solicitud de permiso al Director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco para la autorización de la aplicación de los instrumentos. Posteriormente al permiso se realizó las coordinaciones con el jefe de enfermeros de dicha área para dar mayor viabilidad a la aplicación.
- Antes de poder entregar los instrumentos a cada profesional de enfermería se le solicito que firmen el consentimiento informado. Durante y después de su aplicación se les absolvió sus dudas o inquietudes que tengan cada profesional respecto a la investigación o en instrumento. El tiempo promedio que se tomaron cada profesional de enfermería coincide con el determinado en la prueba piloto, que fue de 20 minutos.

4.6.2 Procesamiento, presentación y análisis de los datos.

- Para el procesamiento de datos y presentación de la información
 - Los datos obtenidos fueron sometidos a un control de calidad, con el fin eliminar aquellos instrumentos que pueden introducir un sesgo a los resultados.
 - Seriación: Se asignó un número de serie, correlativo a cada encuentro (cuestionario), lo que permitió tener un mejor tratamiento y control de los mismos
 - Codificación: Los valores finales de las variables fueron convertidos en códigos numéricos para ingresar al paquete

estadístico IBM SPSS, teniendo en cuenta el tipo de variable y la escala de medición.

- Tabulación: La información esta presentada en tablas simples y de doble entrada mediante frecuencias absolutas y relativas, considerando las normas Vancouver.
 - Graficación: De acuerdo a la necesidad, algunos resultados de las tablas fueron graficadas teniendo en cuenta las normas Vancouver
- Para el análisis e interpretación de los datos

Para el análisis descriptivo e inferencial se utilizaron la hoja de cálculo Excel y paquete estadístico IBM SPSS versión 25.

- **Análisis descriptivo:** Se utilizaron las medidas de frecuencia relativa (%) y absoluta para las variables categóricas (escala de medición nominal y ordinal); y las medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y de dispersión (desviación estándar) para analizar las variables numéricas.
- **Análisis inferencial:** Para contrastar las hipótesis se utilizó el coeficiente y prueba de hipótesis Tau-b de Kendall, por tratarse de variables nativamente con escala de medición ordinal, con un nivel de significancia 0.05.

4.7 Aspectos Éticos en la investigación

El estudio se fundamenta en los preceptos del Código de Ética y Deontología Profesional del Colegio de Enfermeros del Perú. Por tanto, se tomó en consideración los siguientes principios:

El principio de la autonomía: se respetó la decisión voluntaria de participar en el estudio o rehusarse de los profesionales de enfermería, para ello el consentimiento informado fue el documento de asentimiento de las unidades de análisis, antes de proceder a la recolección de datos.

El principio de beneficencia: al identificarse los factores laborales que están relacionados al estrés, se podrán tomar medidas correctivas para eliminar dichos estresores.

El principio de no maleficencia: teniendo en consideración que el estudio es de tipo no experimental, el estudio no encierra un riesgo a la salud, su dignidad o derecho de los profesionales de enfermería.

Asimismo, las informaciones entregadas por los profesionales de enfermería fueron tratadas con confidencialidad.

V RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. Descripción cuantitativa de la edad en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Variable	n=350					
	Media	±DE	M _d	M _o	Min.	Max.
Edad (años)	37,94	6,304	37,5	42	30	58

Fuente: Encuesta sobre datos generales (Anexo 02)

En la tabla nos muestra promedio de edad de los profesionales de enfermería que trabajan el área de Centro Quirúrgico fue de 37.37 años, con una \pm DE 5.089 años, con edades comprendidas entre 30 y 40 años. También, se observa que el 50% de los profesionales de Enfermería tienen una edad \leq a 37.5 años, y el otro 50% \geq a 37.5 años. La edad con más frecuencia es de 42 años.

Tabla 2. Características sociodemográficas de los enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Características sociodemográficas	50	
	fi	%
Género		
Masculino	13	26,0
Femenino	37	74,0
Estado civil		
Soltera (o)	16	32,0
Conviviente	20	40,0
Casada (o)	10	20,0
Divorciada (o)	2	4,0
Viuda (o)	2	4,0

Fuente: Encuesta sobre datos generales (Anexo 02)

Respecto al género, la mayoría con una diferencia significativa son mujeres con un 74.0%, y solo el 26.0% son varones. En cuanto al estado civil se observa que el 40% de los profesionales de enfermería son convivientes, seguido de soltera (o) con un 32%. Asimismo, el 20% son casadas (os), el porcentaje restante están entre divorciada y viuda con un 4% cada uno.

Tabla 3. Características laborales de los enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Características laborales	50	
	fi	%
Condición laboral		
Nombrado	17	34,0
Contratado	33	66,0

Fuente: Encuesta sobre datos generales (Anexo 02)

Respecto a la condición laboral de los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, se observa que prevalecen los de la condición laboral contratado con más del 60% (66%), y el 34% restante son nombrados.

Tabla 4. Descripción cuantitativa de la edad en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Variable	n=50					
	Media	±DE	M _d	M _o	Min.	Max.
Experiencia laboral (años)	11,3	5,13	10,0	10	3	25
Tiempo de servicio en el área	4,77	3,37	4	3	1	15

Fuente: Encuesta sobre datos generales (Anexo 02)

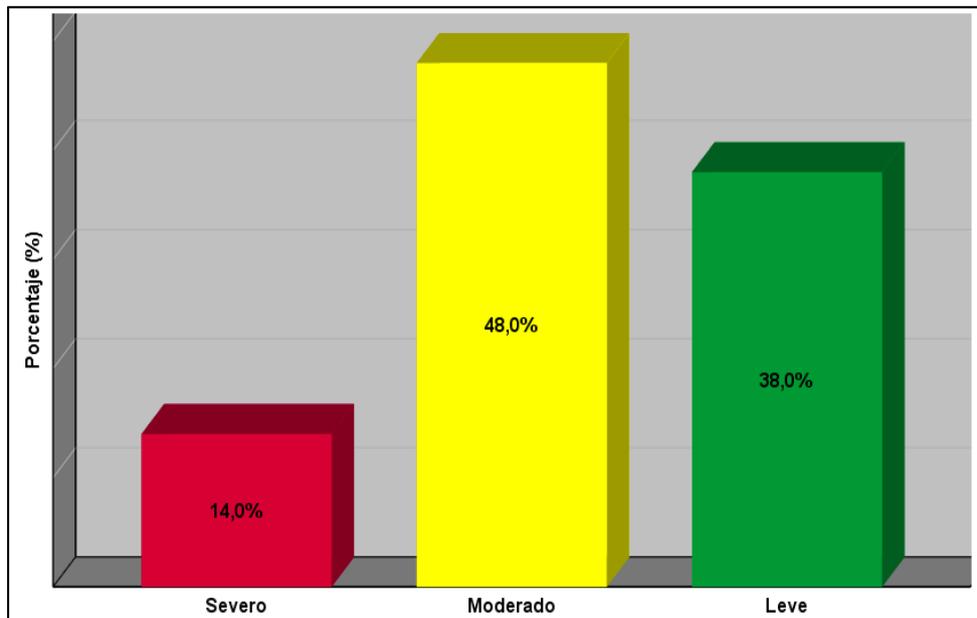
En la siguiente tabla nos muestra que el promedio en años de experiencia laboral que tienen los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco es de 11.3 años con una \pm DE 5,13 años. El 50% del personal de salud tienen una experiencia laboral mayor a 10 años, y el otro 50% menor a 10 años. El tiempo de experiencia mínima es 3 años y el máximo 25 años. El promedio de tiempo que vienen trabajando en el área de centro quirúrgico es de 4.77 años con \pm DE 3.37 años. El 50% de los mencionados profesionales tienen un tiempo en el área menor a 4 años, y la otra mitad mayor a 4 años. El tiempo mínimo de trabajo en el servicio es de 1 año, y el máximo de 15 años.

Estrés laboral

Tabla 5. Nivel de estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Estrés laboral	50	
	f _i	%
Severo	7	14,0
Moderado	24	48,0
Leve	19	38,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)



En la siguiente tabla y figura nos muestra que casi el 50% (48%) de las enfermeras (os) presentan un nivel de estrés moderado en el área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, seguido de un nivel leve con un 38%. También se encontraron que el 14% de la población tuvieron estrés en un nivel severo.

Tabla 6. Dimensión desgaste emocional del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Desgaste emocional	50	
	f _i	%
Severo	5	10,0
Moderado	27	54,0
Leve	18	36,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)

La presente tabla nos muestra la pérdida o disminución de los recursos emocionales de los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico, al respecto se evidencia que la mayoría con más del 50% (54%) percibieron un desgaste emocional moderado, seguido de un desgaste leve con un 36%, y el 10% restante muestran un desgaste emocional severo.

Tabla 7. Dimensión insatisfacción por retribución del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Insatisfacción por retribución	50	
	f _i	%
Severo	5	10,0
Moderado	24	48,0
Leve	21	42,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)

La presente tabla nos muestra el grado de concordancia que hay entre las expectativas del trabajador con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece (sistema de incentivos), las relaciones interpersonales y el estilo gerencial o de liderazgo, al respecto se evidencia que el 48% de los profesionales de enfermería percibieron una moderada insatisfacción por retribución, el 42% una insatisfacción leve, y el 10% restante señalaron una insatisfacción severa.

Tabla 8. Dimensión insatisfacción ejercicio profesional del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Insatisfacción del ejercicio profesional	50	
	f _i	%
Severo	8	16,0
Moderado	30	60,0
Leve	12	24,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)

Respecto a la insatisfacción que tienen los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico como resultado de la valoración de las exigencias del medio en relación con los recursos que provee la institución, se observa que la mayoría con un 60% tienen una moderada insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución, el 24% tiene una insatisfacción leve, y el 16% restante una insatisfacción severo o grave.

Tabla 9. Dimensión falta de motivación del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Falta de motivación	50	
	f _i	%
Severo	4	8,0
Moderado	24	48,0
Leve	22	44,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)

Respecto al desinterés progresivo de los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico en su puesto de trabajo, se observa que el 48% de las enfermeras (os) tienen una moderada falta de motivación, el 44% muestra una falta de motivación leve, y el 8% restante muestra una falta de motivación severa.

Tabla 10. Dimensión exceso de demanda laboral del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Exceso de demanda laboral	50	
	f _i	%
Severo	10	20,0
Moderado	23	46,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)

Respecto a las demandas laborales excesivas de tipo cualitativo y/o cuantitativa que desarrolla los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico, el 46% señala un exceso de demanda laboral moderado, el 34% leve, y un porcentaje considerable en relación a la cantidad de población perciben una severa sobrecarga laboral con un 20%.

Tabla 11. Dimensión demérito profesional del estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023”

Demerito profesional	50	
	f _i	%
Severo	3	6,0
Moderado	25	50,0
Leve	22	44,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral (Anexo 04)

Concerniente a la percepción que tiene los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico de la falta de control sobre el medio, al reconocer que, “haga lo que haga”, el desempeño laboral no cambia ni los resultados, ni la retribución, el 50% tiene una percepción moderada de demérito profesional, seguido de leve con un 44%, y sólo el 6% tiene una percepción severa de demérito profesional.

, el 46% señala un exceso de demanda laboral moderado, el 34% leve, y un porcentaje considerable en relación a la cantidad de población perciben una severa sobrecarga laboral con un 20%.

Factores relacionados

Tabla 12. Presencia de factores en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Factores	50	
	f_i	%
Alto	10	20,0
Medio	23	46,0
Bajo	17	34,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Respecto a la presencia de los factores o estresores del ambiente laboral, la tabla nos muestra que el 46% de los profesionales de enfermería percibió en un nivel medio, seguido de bajo con un 34%, y el 20% restante considera una alta presencia de dichos factores.

Tabla 13. Interacción conflictiva en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Interacción conflictiva	50	
	f _i	%
Alto	11	22,0
Medio	23	46,0
Bajo	16	32,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Respecto a la presencia de focos de tensión en las relaciones que mantienen las enfermeras(os) con los pacientes, médicos y demás personal del hospital, se encontró que el 46% muestra un nivel medio de interacción conflictiva, el 32,0% bajo, y en un 22% se encontró alto nivel de interacción conflictiva.

Tabla 14. Contacto con la muerte y el dolor en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Contacto con la muerte y el dolor	50	
	f _i	%
Alto	14	28,0
Medio	21	42,0
Bajo	15	30,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Respecto al grado de afectación debido al contacto con pacientes que sufren, están en fase terminal o fallecen, se encontró que el 42% muestra un nivel medio de contacto con la muerte y el dolor, el 30,0% bajo, y en un 28% se encontró alto nivel de Contacto con la muerte y el dolor.

Tabla 15. Ambigüedad de rol en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Ambigüedad de rol	50	
	f _i	%
Alto	5	10,0
Medio	19	38,0
Bajo	26	52,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Respecto al nivel de la falta de claridad en la comunicación que reciben las enfermeras (os) acerca del rol laboral u organizacional, se encontró que más del 50% (52%) percibe un bajo nivel de ambigüedad de rol, el 38% medio, y solo el 10% percibe un alto nivel de ambigüedad de rol.

Tabla 16. Monotonía de la tarea en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Monotonía de la tarea	50	
	f _i	%
Alto	19	38,0
Medio	15	30,0
Bajo	16	32,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

En relación a la variedad de las labores desarrolladas por los profesionales de enfermería, el 38% percibe una alta monotonía de la tarea, el 32% baja, y el 30% restante señalan un nivel medio de monotonía.

Tabla 17. Sobrecarga laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Sobrecarga laboral	50	
	f _i	%
Alto	13	26,0
Medio	25	50,0
Bajo	12	24,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Respecto al exceso de la carga de trabajo de tipo cualitativa y/o cuantitativa que deben desarrollar los profesionales de enfermería en un tiempo determinado, el 50% señalan o perciben un nivel medio de sobrecarga laboral, seguido de un nivel alto con un 26%, y el 24% restante percibe una baja carga laboral.

Tabla 18. Falta de cohesión en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Falta de cohesión	50	
	f _i	%
Alto	6	12,0
Medio	24	48,0
Bajo	20	40,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Concerniente al nivel de unión y armonía existente entre los compañeros de trabajo, el casi el 50% (48%) de los profesionales de enfermería señalan o perciben un nivel medio de falta de cohesión, el 40% perciben una baja falta de cohesión, y el 12% de los profesionales de enfermería restante consideran un nivel alto de falta de cohesión en el ámbito laboral.

Tabla 19. Falta de cohesión en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Supervisión	50	
	f _i	%
Alto	10	20,0
Medio	26	52,0
Bajo	14	28,0

Fuente: Cuestionario sobre factores laborales (Anexo 03)

Respecto al apoyo e interés que percibe el profesional de enfermería del área de centro quirúrgico por parte de sus superiores, así como la calidad y cantidad de la información recibida a partir de éstos, se encontró que más del 50% (52%) perciben un nivel medio de supervisión, el 28% bajo, y el 20% restante señalaron un nivel alto de supervisión.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 20. Correlación entre factores en general y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Factores	Nivel de estrés laboral										Tau-b	p-valor
	Severo		Moderado		Leve		Total					
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%				
Alto	6	12,0	4	4,0	2	4,0	10	20,0				
Medio	1	2,0	17	34,0	5	10,0	23	46,0			0,538	0,000
Bajo	0	0,0	5	10,0	12	24,0	17	34,0				
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100,0				

Fuente: Tabla 12 y Tabla 5

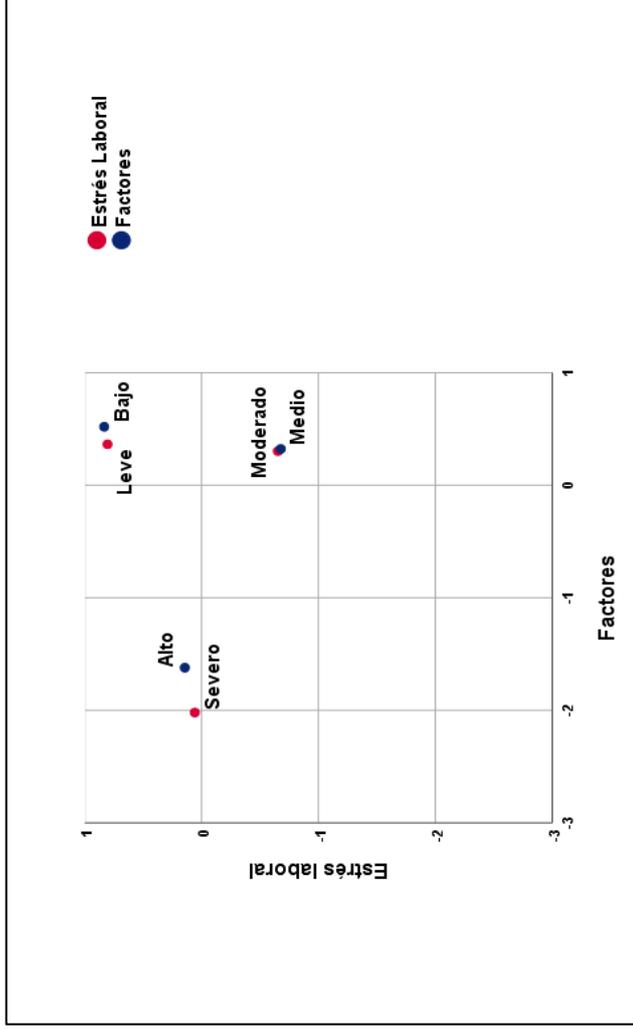


Figura 1. Tabla de correspondencia entre los factores y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre los factores y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (0,534) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es directa y moderada tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor presencia de los factores mayor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que tuvieron baja presencia de los factores presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que la presencia fue alta el nivel de estrés laboral fue severo.

Tabla 21. Correlación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Interacción conflictiva	Nivel de estrés laboral						Tau-b	p-valor	
	Severo		Moderado		Leve				Total
	f _i	%	f _i	%	f _i	%			f _i
Alto	5	10,0	4	8,0	2	4,0	11	22,0	
Medio	2	4,0	17	34,0	4	8,0	23	46,0	
Bajo	0	0,0	3	6,0	13	26,0	16	32,0	
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100	

Fuente: Tabla 13 y Tabla 5

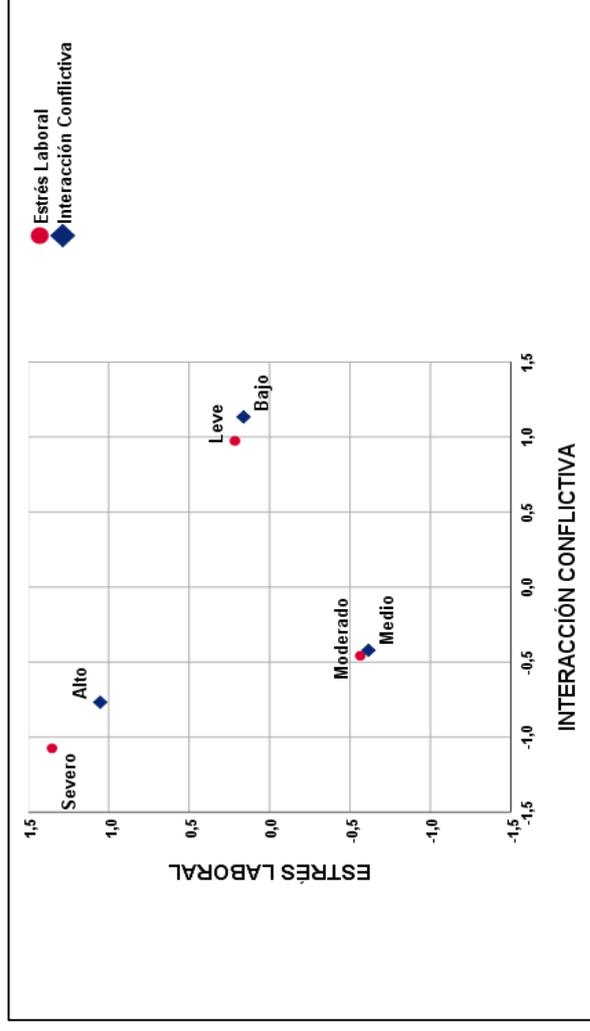


Figura 2. Tabla de correspondencia entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (0,569) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es directa y moderada tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor nivel de interacción conflictiva mayor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que tuvieron bajo nivel de interacción conflictiva presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que presentaron alta interacción conflictiva el nivel de estrés laboral fue severo.

Tabla 22. Correlación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Contacto con la muerte y el dolor	Nivel de estrés laboral						Tau-b	p-valor	
	Severo		Moderado		Leve				Total
	f _i	%	f _i	%	f _i	%			
Alto	3	6,0	3	14,0	4	8,0	14	28,0	
Medio	3	6,0	14	28,0	4	8,0	21	42,0	
Bajo	1	2,0	3	6,0	11	22,0	15	30,0	
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100	

Fuente: Tabla 14 y Tabla 5

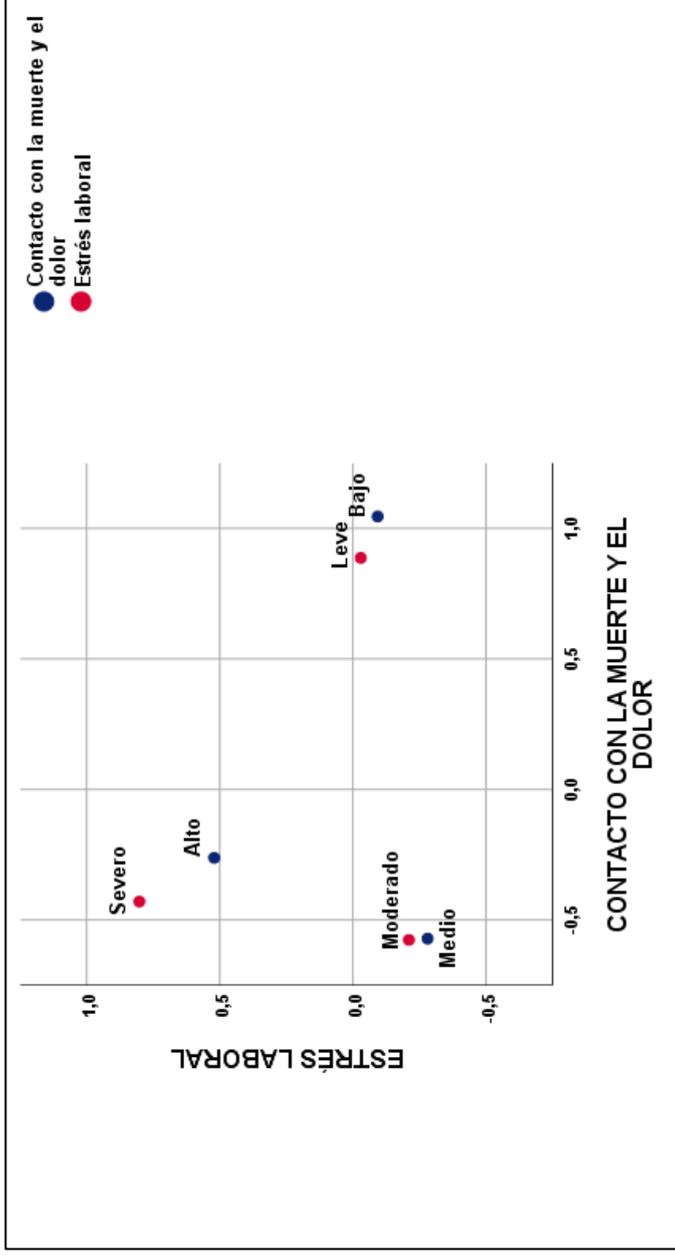


Figura 3. Tabla de correspondencia entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (0,324) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es directa y baja tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor nivel de contacto con la muerte y el dolor mayor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que tuvieron bajo contacto con la muerte y el dolor presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que presentaron alto contacto con la muerte y el dolor el nivel de estrés laboral fue severo. Si existe correlación, pero el contacto con la muerte y el dolor no es un buen predictor para el estrés laboral.

Tabla 23. Correlación entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

	Ambigüedad de rol		Nivel de estrés laboral				Tau-b	p-valor	
			Moderado		Leve				Total
	f _i	%	f _i	%	f _i	%			
Alto	1	2,0	3	6,0	1	2,0	5	10,0	
Medio	5	10,0	7	14,0	7	14,0	19	38,0	
Bajo	1	2,0	14	28,0	11	22,0	26	52,0	
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100	

Fuente: Tabla 1.5 y Tabla 5

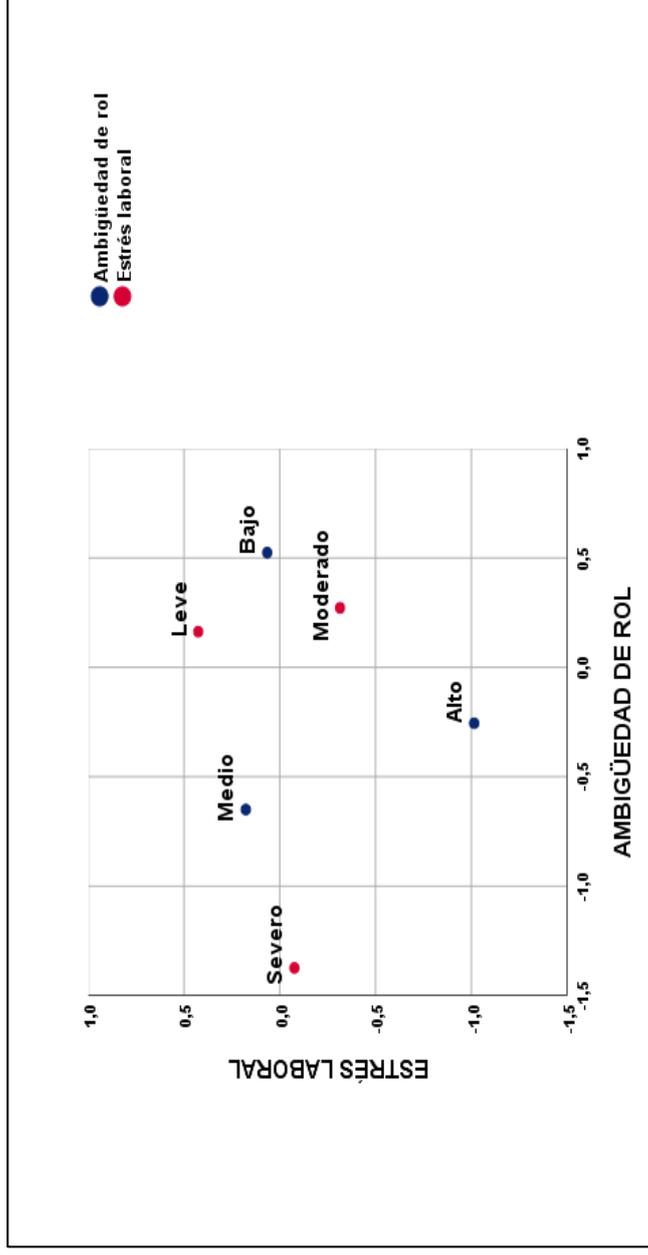


Figura 4. Tabla de correspondencia entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,125) mayor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que plantea que “no existe correlación entre la ambigüedad de rol y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra un claro distanciamiento entre las categorías alto severo, medio moderado y bajo leve.

Tabla 24. Correlación entre la monotonía de la tarea y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Monotonía de la tarea	Nivel de estrés laboral						Tau-b	p-valor	
	Severo		Moderado		Leve				Total
	f _i	%	f _i	%	f _i	%			f _i
Alto	6	12,0	10	20,0	3	6,0	19	38,0	
Medio	1	2,0	13	26,0	1	2,0	15	30,0	
Bajo	0	0,0	1	2,0	15	30,0	16	32,0	
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100	

Fuente: Tabla 16 y Tabla 5

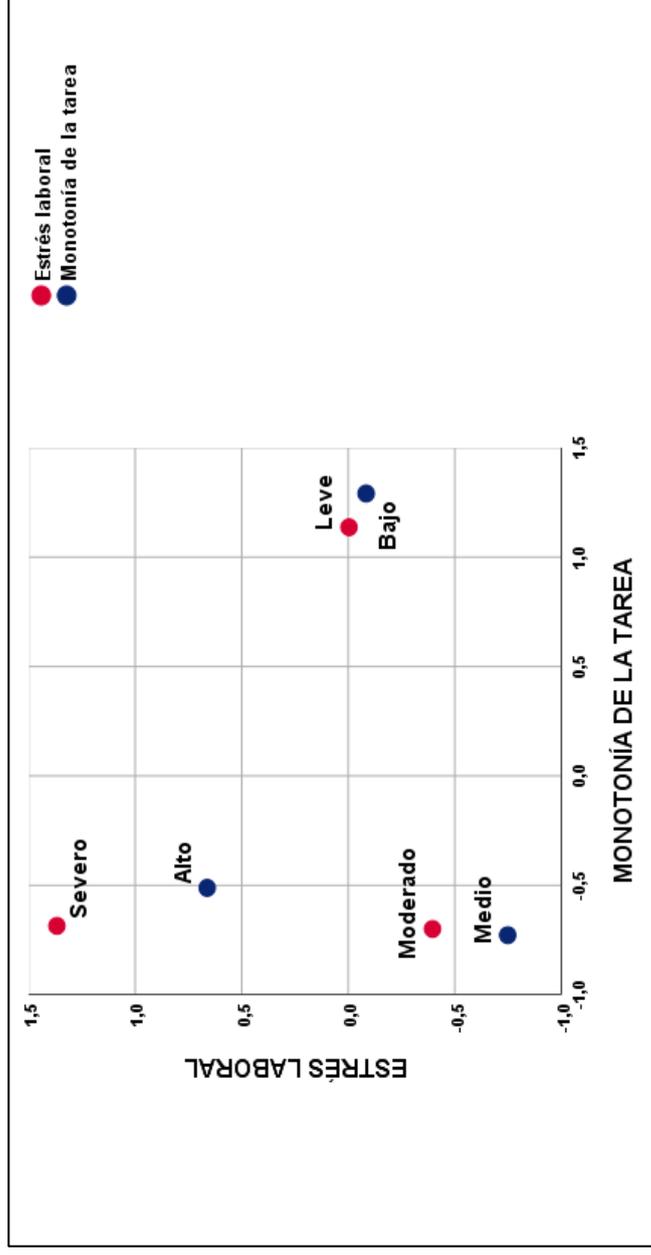


Figura 5. Tabla de correspondencia entre la monotonía de la tarea y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre la monotonía de la tarea y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (0,324) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es directa y alta tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor nivel de la monotonía de la tarea mayor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que tuvieron baja percepción de monotonía de la tarea presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que presentaron alta percepción de monotonía en la tarea, el nivel de estrés laboral fue severo. La monotonía de la tarea es un buen predictor para el estrés laboral.

Tabla 25. Correlación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

Sobrecarga laboral	Nivel de estrés laboral								Tau-b	p-valor
	Severo		Moderado		Leve		Total			
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
Alto	5	10,0	7	14,0	1	2,0	13	26,0		
Medio	2	4,0	16	32,0	7	14,0	25	50,0	0,600	0,000
Bajo	0	0,0	1	2,0	11	22,0	12	24,0		
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100		

Fuente: Tabla 17 y Tabla 5

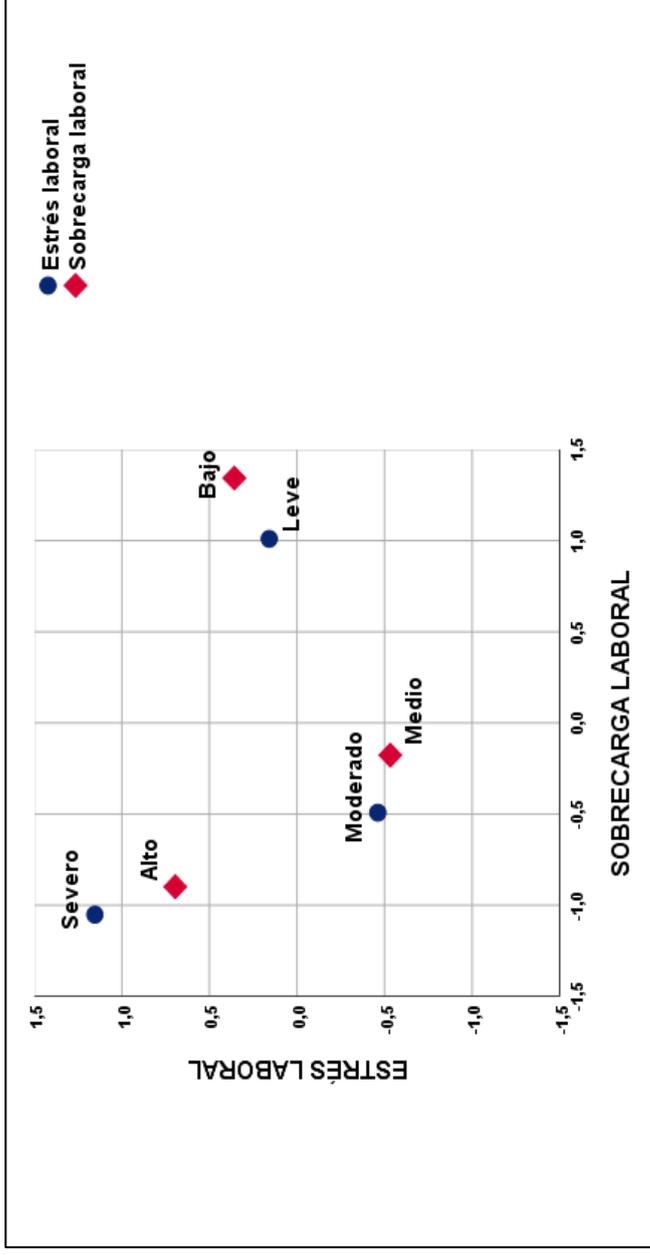


Figura 6. Tabla de correspondencia entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (0,600) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es directa y alta tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor nivel de sobrecarga laboral mayor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que tuvieron baja sobrecarga laboral presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que presentaron alta sobrecarga laboral, el nivel de estrés laboral fue severo. La sobrecarga laboral es un buen predictor para el estrés laboral.

Tabla 26. Correlación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

	Nivel de estrés laboral						Tau-b	p-valor	
	Falta de cohesión		Moderado		Leve				Total
	f _i	%	f _i	%	f _i	%			
Alto	5	10,0	1	2,0	0	0,0	6	12,0	
Medio	2	4,0	18	36,0	4	8,0	24	48,0	
Bajo	0	0,0	5	10,0	15	30,0	20	40,0	
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100	

Fuente: Tabla 18 y Tabla 5

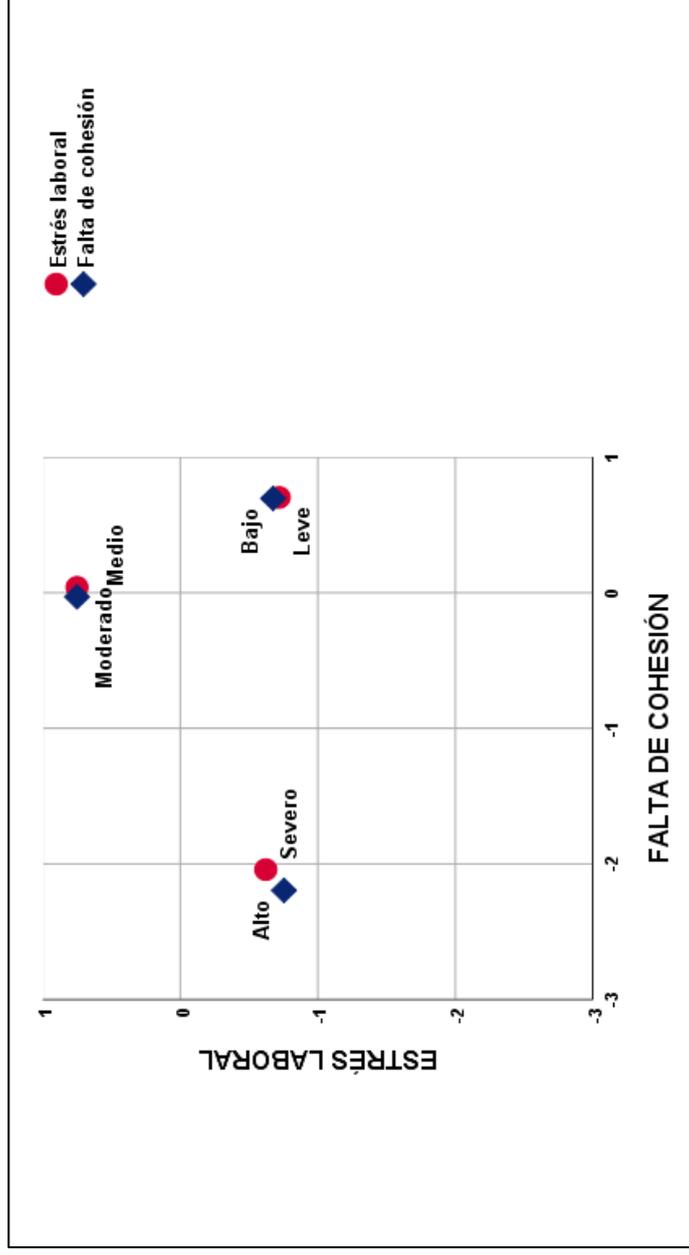


Figura 7. Tabla de correspondencia entre la falta de cohesión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (0,689) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es directa y alta tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor nivel de falta de cohesión mayor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que percibieron baja falta de cohesión presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que señalaron alta falta de cohesión, el nivel de estrés laboral fue severo. La de cohesión es un buen predictor para el estrés laboral.

Tabla 27. Correlación entre la supervisión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

	Nivel de estrés laboral						Tau-b	p-valor	
	Supervisión		Moderado		Leve				Total
	f _i	%	f _i	%	f _i	%			f _i
Alto	0	0,0	1	2,0	9	18,0	10	20,0	
Medio	2	4,0	16	32,0	8	16,0	26	52,0	
Bajo	5	10,0	7	14,0	2	4,0	14	28,0	
Total	7	14,0	24	48,0	19	38,0	50	100	

Fuente: Tabla 19 y Tabla 5

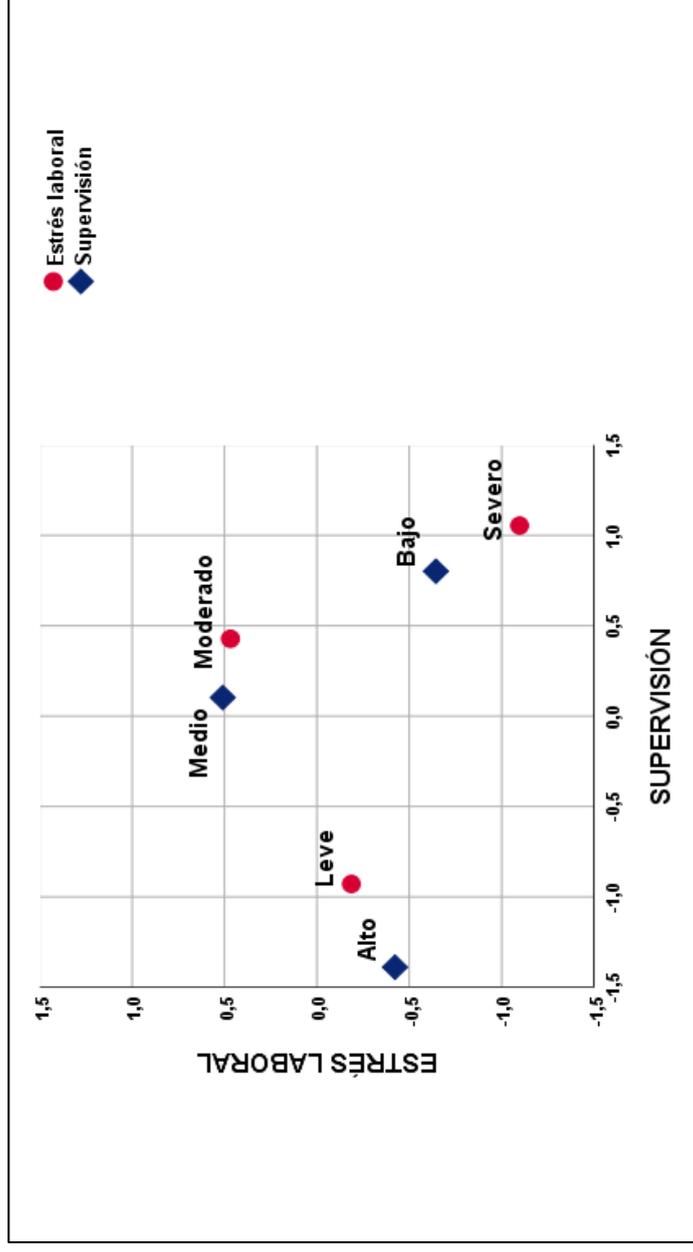


Figura 8. Tabla de correspondencia entre la supervisión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023

La tabla nos muestra un p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia planteado ($\alpha < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que plantea que “Existe correlación entre la supervisión y el estrés laboral en enfermeros(as) de centro quirúrgico” tal como se evidencia en la tabla de contingencia. Asimismo, el coeficiente de Tau-b (-,517) nos indica que la intensidad de la correlación entre las variables es negativa o indirecta y moderada tal como lo muestra en la tabla, es decir “a mayor nivel de supervisión menor nivel de estrés laboral o viceversa”. Además, el mapa perceptual de la figura 7 nos muestra “aquellos profesionales de enfermería que tuvieron alta supervisión presentaron niveles leves de estrés laboral; en los que tuvieron medio, el estrés laboral fue moderado, y en los que presentaron baja supervisión, el nivel de estrés laboral fue severo. La supervisión es un regular predictor para el estrés laboral.

VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados

El estudio de nivel relacional con enfoque cuantitativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico logró demostrar mediante el ritual de la prueba estadística, en el 87.5% de las hipótesis planteadas una relación significativa entre las variables, es decir los factores laborales en general y sus dimensiones (la interacción conflictiva, el contacto con la muerte y el dolor, la monotonía de la tarea, la sobrecarga laboral, la falta de cohesión, y la supervisión) se relacionan de manera significativa ($p = 0,000$), y con una intensidad desde baja, moderada y alta con el estrés laboral. En una hipótesis (Ambigüedad de rol) no se pudo demostrar la relación estadística con el estrés laboral.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares

Hipótesis de la dimensión monotonía de la tarea, sobrecarga laboral, y falta de cohesión con el estrés laboral.

Nuestros resultados ponen en evidencia que los factores o estresores laborales global [p -valor 0,000; $Tau-b=0,534$]; la dimensión interacción conflictiva [p -valor 0,000; $Tau-b=0,569$], contacto con la muerte y el dolor [p -valor 0,000; $Tau-b=0,324$], monotonía de la tarea [p -valor 0,000; $Tau-b=0,625$], sobrecarga laboral [p -valor 0,000; $Tau-b=0,600$], y falta de cohesión [p -valor 0,000; $Tau-b=0,689$] se correlacionan de forma directa con el

estrés laboral. La dimensión supervisión [p-valor 0,000; Tau-b=0,517] se correlaciona de forma inversa con el estrés laboral.

Respecto a los factores y el estrés laboral nuestro estudio demostró una correlación moderada y directa [p-valor 0,000; Tau-b=0,534] entre ambas variables, lo que demuestra la presencia de estresores en el ambiente laboral que tienen una implicancia en el nivel de estrés de los profesionales de enfermería del área de centro quirúrgico. Al respecto el estudio de Calderón y Rivas(87), encontró que el 52,9% de los profesionales de enfermería percibieron presencia de factores laborales, de las cuales 30% presentó nivel de estrés medio y 15,7% alto, encontrando un Chi cuadrado de Pearson de 14,14.

El estudio de **Leyva** (88) sobre “Variables intervinientes y el estrés laboral crónico en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco durante el 2014” muestra resultados similares al estudio, ya que también logró demostrar que existe una correlación directa (positiva) pero con una intensidad baja entre las dimensiones *monotonía de la tarea* [$r_s = 0,322$ ($p = 0,003$)], *sobrecarga laboral* [$r_s = 0,336$ ($p = 0,002$)], y la *falta de cohesión* [$r_s = 0,284$ ($p = 0,003$)] con el estrés laboral crónico. En esas mismas 3 dimensiones antes citadas, nuestro estudio también logró demostrar una correlación significativa [p-valor=0,000] y directa con el estrés laboral, pero a diferencia de Leyva, la intensidad de la correlación demostrada es alta [Tau-b: ≥ 6]. Estos resultados

demuestran que la falta de variedad de las labores desarrolladas, el exceso de demanda o trabajo de tipo cualitativo y cuantitativo, y la falta de unión y armonía existente entre los compañeros de trabajo son estresores del ambiente laboral que condicionan de manera intensa el desarrollo del estrés laboral.

En la misma línea, **Manzanilla** (89) señala que todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo puede convertir en desagradable, molesto o aburrido. Asimismo, menciona que en los puestos de trabajo en los que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el profesional no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad y aún más desconoce el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. Si a esto le sumamos que su trabajo se efectúa en un ambiente poco estimulante se genera sentimientos de insatisfacción laboral y aumentan las probabilidades de desarrollar un estrés laboral crónico.

Asimismo, **Demerouti, Leiter y Maslach** (90) en sus paradigmas “Teoría de Demandas” y “Teoría de interacción entre Individuo y Organización” respectivamente señalan conceptos que refuerzan nuestro resultado, al asumir que cuando las personas se encuentran en una situación donde las demandas laborales cuantitativas o cualitativas son altas, produce una situación de desgaste energético y de desmotivación que favorece el desarrollo del estrés laboral, sea cual sea el tipo de

profesión. Por su parte **Gil y Peiro** (91), en la misma línea menciona que son los profesionales de la salud, los que están expuestos substancialmente a estresores como la escasez de personal, aumento en las demandas cuantitativas y cualitativas de servicios, que supone sobrecarga laboral e incremento de los sentimientos desarrollar un estrés laboral crónico.

Respecto a la falta de cohesión y el estrés laboral, **Macías et al.**, (92) mencionan que la falta de apoyo social, unión o armonía entre los compañeros de trabajo es un factor estresor substancial que tiene mucha relación con el desarrollo del estrés laboral o del síndrome de Burnout. Asimismo, señala que la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo representa el componente emocional del apoyo social. Puesto que los profesionales de salud pasan una gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es de gran trascendencia el estado de ánimo y el clima laboral en términos de trabajo en equipo, comunicación, buenas relaciones interpersonales, armonía, libre de conflictos, amistades, etc. Estas aseveraciones son avaladas por la “teoría transeccional e interactivo de **Moreno** (93) y la “teoría de interacción entre Individuo y Organización de **Leiter y Maslach**” (94) quienes plantean que la unión, armonía y la calidad del entorno laboral relacionado con el apoyo social, la colaboración y los sentimientos positivos entre los compañeros de trabajo y los superiores ofrecen la oportunidad de disfrutar del

trabajo. Los desajustes se dan cuando no existe una conexión positiva con los demás en el trabajo.

El estudio de **Barraza, Carrasco y Arreola (95)**, también muestra resultados similares a la investigación, ya que demostraron que la monotonía de la tarea [$r_s = 0,830$ ($p = 0,000$)] y la sobrecarga laboral [$r_s = 0,741$ ($p = 0,000$)] tienen una correlación buena y directa con el estrés laboral crónico. Asimismo, encontró una correlación baja y directa entre la falta de cohesión y el estrés laboral crónico [$r_s = 0,380$ ($p = 0,038$)]. Nuestro estudio demostró una correlación moderada y directa entre la monotonía de la tarea [p-valor 0,000; Tau-b=0,625], la sobrecarga laboral [p-valor 0,000; Tau-b=0,600], la falta de cohesión [p-valor 0,000; Tau-b=0,689] y el estrés laboral. A partir de estos resultados se puede inferir que la rutina en el trabajo, el exceso de trabajo y la falta de compañerismo o trabajo en equipo es un factor que aumenta los índices de estrés laboral. En la misma línea Molina, Muñoz y Schlegel (96) también demostró que la sobrecarga de trabajo es el principal factor desencadenante del estrés laboral en las unidades críticas, ya que el 48.6% de los profesionales de enfermería indican que frecuentemente “realiza demasiadas tareas” y en similar proporción indican “no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente”, lo que conlleva a una pérdida de control del cuidado de enfermería [Media: 7.00; DS: 2.84].

En la misma línea, **López et al.**, (97) y **Gómez** (98), cada uno en estudios independientes sobre la cohesión y el estrés laboral crónico muestran resultados similares a nuestros hallazgos, ya que concluyeron que la falta de unión y armonía entre los compañeros de trabajo y los supervisores se asocia al estrés laboral crónico [$p \leq 0,001$], recomendando a partir de sus hallazgos que fomenten el apoyo social y el trabajo en equipo por parte de los compañeros y supervisores.

Respecto a la interacción conflictiva y el estrés laboral, el estudio de Palomino (99) sobre “Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico” muestran resultados concordantes al estudio, ya que encontraron también una correlación media y negativa entre ambas variables [p -valor 0,014; $Rho = -,317$], concluyendo “que aquellos profesionales de enfermería con altos índices de estrés laboral sus relaciones interpersonales serán inadecuadas” o viceversa.

Foxall, Zimmerman, Standley, Bené (100) muestran resultados concordantes respecto a la variable contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral donde se pudo demostrar una correlación directa y baja [p -valor 0,000; $Tau-b = 0,324$]. Al respecto dichos autores encontraron que la ansiedad ante la muerte se correlacionó significativamente con la frecuencia y la gravedad del estrés laboral para las enfermeras médico-quirúrgicas, pero no para las enfermeras de cuidados paliativos,

es decir el contacto con la muerte es una fuente de estrés para las enfermeras médico-quirúrgicas.

En la misma línea Molina, Muñoz, Schlegel (101) en su estudio “Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas” encontró resultados concordantes a la variable contacto con la muerte y el dolor, al hallar también que la muerte y el sufrimiento es un factor estresor, ya que el 43.2% de los enfermeros/as señalan presentar estrés cuando “ver a un paciente sufrir” [Media: 6.46, DS: 2.09].

Por otro lado, Leyva (102) en su estudio sobre variables intervinientes y estrés laboral crónico no logro demostrar relación estadísticamente significativa entre la dimensión contacto con la muerte y el dolor y el estrés laboral crónico [$r_s = -,012$; $p = 0,912$], resultado contrario a nuestros hallazgos. Asimismo, se debe mencionar que la correlación que se encontró en nuestro estudio a pesar de ser significativa su intensidad es baja.

En cuanto a la supervisión y el estrés laboral se ha demostrado una correlación moderada e inversa [p-valor 0,000; $Tau-b=0,517$], es decir aquellos profesionales de enfermería que percibieron la supervisión como elemento de gestión tuvieron niveles bajos de estrés laboral. Al respecto al respecto **Calderón y Rivas** (103) en su estudio “Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico” utilizando el Chi cuadrado de Pearson también pudo demostrar que los factores de presión,

exigencia y contenido, como la inadecuada supervisión y control excesivo de las tareas se relacionan con el nivel de estrés en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico [X^2 : 12.41].

VII CONCLUSIONES

- 1) Los factores del ambiente laboral tienen una correlación de intensidad moderada, directa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,000; Tau-b: 0,534]
- 2) La interacción conflictiva tiene una correlación de intensidad moderada, directa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,000; Tau-b: 0,569]
- 3) El contacto con la muerte y el dolor tiene una correlación de intensidad baja, directa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,014; Tau-b: 0,324]
- 4) La Ambigüedad de rol no se correlaciona con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,125; Tau-b: 0,187]
- 5) La monotonía de la tarea tiene una correlación de intensidad buena, directa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,000; Tau-b: 0,625]

- 6) La sobrecarga laboral tiene una correlación de intensidad buena, directa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,000; Tau-b: 0,600]
- 7) La Falta de cohesión tiene una correlación de intensidad buena, directa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,000; Tau-b: 0,689]
- 8) La supervisión tiene una correlación de intensidad moderada, negativa, y significativa con el estrés laboral en los enfermeros(as) del área de centro quirúrgico del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, 2023 [p-valor: 0,000; Tau-b: 0,517]

VIII RECOMENDACIONES

- 1) Los resultados de la investigación servirán como un sustento teórico y metodológico para futuras investigaciones de nivel relacional, explicativo, aplicativo dentro de la misma línea de investigación.
- 2) Se sugiere a las **instituciones formadoras de profesionales de la salud** de pregrado, posgrado o especialidad que desarrolle en sus estudiantes habilidades relacionados al manejo de las emociones y uso de estrategias de afrontamiento para hacer frente a los estresores laborales.
- 3) Se recomienda a los **establecimientos de salud** de todos los niveles, y en especial a los **directivos del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco** que elaboren e implementen un plan orientado al tamizaje periódico de estrés laboral, valoración de los estresores en el ámbito laboral, e implementación de estrategias de promoción y prevención para el control de los estresores y fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento y manejo de emociones de los profesionales de enfermería.
- 4) A los **directivos y jefes de servicio**, mejorar las condiciones laborales en términos de entorno, horarios, vacaciones, remuneración, relaciones interpersonales, periodos de descanso en el trabajo, equilibrio de carga laboral mediante una gestión eficiente.

- 5) Al **colegio de enfermeros de Huánuco** (CEP) como representante legal de los profesionales de enfermería del ámbito desarrollar intervenciones inopinadas con el objetivo de evaluar las condiciones laborales de sus agremiados en el área de centro quirúrgico. Asimismo, desarrollar talleres periódicos en temas de riesgos laborales e inteligencia emocional.
- 6) Se recomienda a los **profesionales de enfermería** del área de centro quirúrgico a utilizar las estrategias de afrontamiento centrados en el problema (manejo eficaz del tiempo), y además fomentar apoyo social (apoyo emocional, cohesión entre colegas) entre los compañeros y jefes de servicio.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Muñoz-Torres T de J, Casique-Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2016 [citado 6 de diciembre de 2022];24(2):141-4. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=65628>
2. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
3. Ministerio de Salud del Perú. Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19 [Internet]. [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/473129-180-2020-minsa>
4. Pan American Health Organization / World Health Organization C. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 2 de octubre de 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es#gsc.tab=0
5. OPS, OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 1 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
6. OPS, OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 1 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
7. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Internet]. [citado 10 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
8. Lacruz AIG, Gil-Lacruz M. Dinámicas comunitarias y acceso al sistema sanitario: una participación desigual. Rev Int Organ [Internet]. 2009 [citado 2 de octubre de 2022];(2):133-48. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3342244>
9. Couarraze S, Delamarre L, Marhar F, Quach B, Jiao J, Avilés Dorlhiac R, et al. El mayor estrés mundial de los profesionales de la salud durante la primera ola de la pandemia COVID-19: la encuesta internacional COVISTRESS. PloS One [Internet]. 2021;16(10):e0257840. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34614016/>

10. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al. La salud mental de los trabajadores médicos en Wuhan, China, que se enfrentan al nuevo coronavirus de 2019. *Lancet Psychiatry* [Internet]. marzo de 2020;7(3):e14. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32035030/>
11. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por Covid-19. *Perfiles* [Internet]. 2021 [citado 31 de octubre de 2021];1(25):13-23. Disponible en: <https://perfiles.esPOCH.edu.ec/index.php/perfiles/article/view/109>
12. Ybaseta-Medina J, Becerra-Canales B. El personal de salud en la pandemia por Covid-19. *Rev Médica Panacea* [Internet]. 2020 [citado 31 de octubre de 2021];9(2):72-3. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/322>
13. Lancet T. COVID-19: protección de los trabajadores de la salud. *The Lancet* [Internet]. 21 de marzo de 2020 [citado 31 de octubre de 2021];395(10228):922. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30644-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30644-9/fulltext)
14. Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, et al. El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirlo: revisión rápida de la evidencia. *The Lancet* [Internet]. 2020 [citado 31 de octubre de 2021];395(10227):912-20. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext)
15. Rojas J. Estés Laboral [Internet]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
16. Sánchez Pedraza YP, Fernández Estela RM. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021 [citado 7 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9863>
17. Palacios Navarrete K de J, Díaz Salazar CD. Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019 [Para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional “Área del Cuidado de Enfermería – Especialista en Centro Quirúrgico”] [Internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%3%adaz_Salazar_Cinthya_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Apolinario Vacas JJ, Gonzales Soto FR. Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de Enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM – Huánuco - 2018 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico] [Internet]. [Huánuco]: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2018. Disponible en:

- <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6446/2EN.CQ095A64.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Urtecho García EM. Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital II de Chocope [Internet]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2021 [citado 10 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18655>
 20. Palacios Navarrete K de J, Díaz Salazar CD. Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019 [Para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional “Área del Cuidado de Enfermería – Especialista en Centro Quirúrgico”] [Internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%c3%adaz_Salazar_Cinthya_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 21. Guerra Paz DR, Loyola Chavez MJ. Nivel de estrés del personal de salud que trabaja en servicio de centro quirúrgico y su relación en la calidad de atención del hospital regional “Hermilio Valdizán Medrano”- Huánuco, 2015 [Tesis para obtener el título de especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico] [Internet]. [Huánuco]: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2015. Disponible en: http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2322/TEENF_Guerra_Paz_Debora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Yuquilema Guachilema Z del R. Efectos del Estrés Laboral y los Mecanismos de Afrontamiento en el Personal de Salud del Área Quirúrgica del Hospital IESS Riobamba [tesis previa la obtención del título de magister en enfermería clínico quirúrgico] [Internet]. [Ecuador]: Universidad Nacional de Chimborazo; 2015 [citado 13 de noviembre de 2021]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2531>
 23. Teixeira C a. B, Gherardi-Donato EC da S, Pereira SS, Cardoso L, Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enferm Glob* [Internet]. 2016 [citado 13 de noviembre de 2021];15(44):288-98. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412016000400012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 24. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-Claves Pensam* [Internet]. 2012 [citado 13 de noviembre de 2021];6(11):113-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
 25. Borja Padilla KA. Síndrome de burnout relacionado con los factores laborales en enfermeros de centro quirúrgico de un hospital de alta complejidad - Lima 2022 [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico] [Internet]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado 10 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6070>
 26. Urtecho García EM. Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital II de Chocope [Internet]. [Trujillo]:

- Universidad Nacional de Trujillo; 2021 [citado 10 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18655>
27. Palacios Navarrete K de J, Díaz Salazar CD. Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019 [Para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional “Área del Cuidado de Enfermería – Especialista en Centro Quirúrgico”] [Internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%3%adaz_Salazar_Cinthya_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 28. Sihuayro Mita L. Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 [Internet]. [Tacna]: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26571/sihuayro_ml.pdf?sequence=1#:~:text=El%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa%20del%20Centro%20Quir%C3%BArgico%20es%20particularmente%20afectado,riesgos%20f%C3%ADsicos%20y%20de%20contaminaci%C3%B3n
 29. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cuba Enferm [Internet]. 2021 [citado 11 de agosto de 2022];37(4):1-8. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143/787>
 30. Palma Asmad MR. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico.hospital victor lazarte echegaray, TRUJILLO. Univ Nac Trujillo [Internet]. 28 de febrero de 2019 [citado 13 de noviembre de 2021]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11822>
 31. Apolinario Vacas JJ, Gonzales Soto FR. Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de Enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM – Huánuco - 2018 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico] [Internet]. [Huánuco]: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6446/2E.N.CQ095A64.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 32. López García IE. Estresores laborales que se identifican en los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2016 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] [Internet]. [Huanuco]: Universidad de Huánuco; 2016 [citado 13 de noviembre de 2021]. Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/208>
 33. Leyva Aranda CD. Variables intervinientes y síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco [para optar el título profesional de: licenciado(a) en enfermería]. [Huánuco]: Universidad de Huánuco; 2014.
 34. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en:

- http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
35. Siegrist J. Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo / baja recompensa. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 1996;1(1):27-41. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547031/>
 36. Siegrist J. Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo / baja recompensa. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 1996;1(1):27-41. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547031/>
 37. Raile A, Marrier T. Teoría transpersoanl de Watson. En: *Modelos y teorías en Enfermería*. 7.ª ed. España: Elseiver; 2011.
 38. Callista Roy. Modelo adaptación. En: Raile A, Marriner T. *Modelos y teorías en Enfermería*. 7ed. España: Elseiver; 2011. Pag 114.
 39. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. OIT; 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
 40. OIT. la organización del trabajo y estrés [Internet]. 2004. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
 41. Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT. Guía Sobre el Síndrome de Quemado (Burnout) [Internet]. Disponible en: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
 42. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory: Tercera edición. En: *Evaluación del estrés: un libro de recursos* [Internet]. 3.ª ed. Lanham, MD, US: Scarecrow Education; 1997. p. 191-218. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>
 43. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-*Claves Pensam* [Internet]. 2012 [citado 13 de noviembre de 2021];6(11):113-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
 44. Morillo Mronta IJ. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento... *Sapiens Rev Univ Investig* [Internet]. 2006 [citado 14 de noviembre de 2021];7(1):43-57. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>
 45. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-*Claves Pensam* [Internet]. 2012 [citado 13 de noviembre de 2021];6(11):113-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
 46. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. OIT; 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
 47. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-*Claves Pensam* [Internet]. 2012 [citado 13 de noviembre de 2021];6(11):113-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>

48. Barrientos García S. LA MOTIVACIÓN LABORAL [Internet]. 2016. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10681/Barrientos%20Garc%C3%ADa,%20Silvia.pdf?sequence=1>
49. Peregot OP, Tamaral AM. Influencia de la organización en la motivación laboral: Aplicación al caso de una Administración Pública. Cap Hum Rev Para Integr Desarro Los Recur Hum [Internet]. 2002 [citado 14 de noviembre de 2021];15(151):26-37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=155196>
50. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-Claves Pensam [Internet]. 2012 [citado 13 de noviembre de 2021];6(11):113-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
51. Pérez JP. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Estud Gerenciales [Internet]. 2013 [citado 14 de noviembre de 2021];29(129):445-55. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0123592314000813>
52. OIT, OMS. Factores psicosociales en el trabajo : naturaleza, incidencia y prevención : [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://app.mapfre.com/documentacion/publico/es/bib/9352.do>
53. Hernández González AI, Ortega Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. En-Claves Pensam [Internet]. 2012 [citado 13 de noviembre de 2021];6(11):113-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
54. Real Academia Española. demérito | Diccionario de la lengua española [Internet]. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: [https://dle.rae.es/demérito](https://dle.rae.es/dem%C3%A9rito)
55. Romero S. Factores de riesgo laboral [Internet]. [citado 11 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
56. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en: http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
57. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en: http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
58. Gómez Acevedo CL. Caracterización del Síndrome del Burnout en los enfermeros y enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Fundación Cardiovascular [[Tesis para optar el grado de psicóloga] [Internet]. [Colombia]: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología; 2009. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1057/digital_18527.pdf?sequence=1&isAllowed=y

59. Gómez Acevedo CL. Caracterización del Síndrome del Burnout en los enfermeros y enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Fundación Cardiovascular [[Tesis para optar el grado de psicóloga] [Internet]. [Colombia]: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología; 2009. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1057/digital_18527.pdf?sequence=1&isAllowed=y
60. González OEB. Síndrome de Desgaste Profesional en el Personal Profesional de Enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón en las Áreas de Clínico-Quirúrgico a partir del mes de Diciembre del 2011 hasta el mes de Marzo del 2012 [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería] [Internet]. [Colombia]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2012. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/826/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-40.pdf>
61. González OEB. Síndrome de Desgaste Profesional en el Personal Profesional de Enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón en las Áreas de Clínico-Quirúrgico a partir del mes de Diciembre del 2011 hasta el mes de Marzo del 2012 [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería] [Internet]. [Colombia]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2012. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/826/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-40.pdf>
62. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en: http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
63. Arquer I, Martín Daza F, Nogareda C. Ambigüedad y conflicto de rol [Internet]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_388.pdf/33bd683f-a191-43b6-bab4-766ba19a9ba8
64. Gómez Acevedo CL. Caracterización del Síndrome del Burnout en los enfermeros y enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Fundación Cardiovascular [[Tesis para optar el grado de psicóloga] [Internet]. [Colombia]: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología; 2009. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1057/digital_18527.pdf?sequence=1&isAllowed=y
65. Izquierdo FM. Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica [Internet]. España: Editorial Academica Espanola; 2012. 432 p. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_El_Tr.html?id=W_yHMAEACAAJ&redir_esc=y
66. Izquierdo FM. Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica [Internet]. España: Editorial Academica Espanola; 2012. 432 p. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_El_Tr.html?id=W_yHMAEACAAJ&redir_esc=y
67. Observatorio permanente riesgos psicosociales. Guía sobre el síndrome del quemado [Internet]. Disponible en:

- http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
68. González OEB. Síndrome de Desgaste Profesional en el Personal Profesional de Enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón en las Áreas de Clínico-Quirúrgico a partir del mes de Diciembre del 2011 hasta el mes de Marzo del 2012 [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería] [Internet]. [Colombia]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2012. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/826/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-40.pdf>
 69. Gómez Acevedo CL. Caracterización del Síndrome del Burnout en los enfermeros y enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Fundación Cardiovascular [[Tesis para optar el grado de psicóloga] [Internet]. [Colombia]: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología; 2009. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1057/digital_18527.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 70. Gómez Acevedo CL. Caracterización del Síndrome del Burnout en los enfermeros y enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Fundación Cardiovascular [[Tesis para optar el grado de psicóloga] [Internet]. [Colombia]: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología; 2009. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1057/digital_18527.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 71. González OEB. Síndrome de Desgaste Profesional en el Personal Profesional de Enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón en las Áreas de Clínico-Quirúrgico a partir del mes de Diciembre del 2011 hasta el mes de Marzo del 2012 [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería] [Internet]. [Colombia]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2012. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/826/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-40.pdf>
 72. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en: http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
 73. Mera Olivares DA, More Durán EN. Dimensiones del síndrome de Burnout entre profesionales de enfermería de áreas críticas de un hospital Minsa y Essalud de Chiclayo, 2013 [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología] [Internet]. [Chiclayo]: Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2014 [citado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/343>
 74. OMS. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. [citado 14 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
 75. OMS. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. [citado 14 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>

76. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención. Offarm [Internet]. 1 de noviembre de 2007 [citado 14 de agosto de 2022];26(10):104-7. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
77. Sandín B, Chorot P. Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) : desarrollo y validación preliminar. Rev Psicopatología Psicol Clínica [Internet]. 1 de enero de 2003 [citado 13 de noviembre de 2021];8(1):39-53. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941>
78. Supo Condori JA. Metodología de la Investigación Científica. 3.ª ed. Arequipa; 2018.
79. Henández Sampieri R. Metodología de la Investigación. 6.ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A; 2014.
80. Henández Sampieri R. Metodología de la Investigación. 6.ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A; 2014.
81. Henández Sampieri R. Metodología de la Investigación. 6.ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A; 2014.
82. Fonseca Livias A, Martel y Chang S, Rojas Bravo V, Flores Ayala V, Vela López S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo. 1.ª ed. Huánuco: Grafica D&S E.I.R.L; 2013.
83. Hernández González AI, Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. 129 de 113d. C.;6(11):17. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v6n11/v6n11a7.pdf>
84. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en: http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
85. Hernández González AI, Andeane RP, Reidl Martínez LM. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. 129 de 113d. C.;6(11):17. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v6n11/v6n11a7.pdf>
86. Jiménez BM, Hernández EG, Gutiérrez JLG. El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet]. 18-28;3(1):30. Disponible en: http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/burnout_enferm.pdf
87. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cuba Enferm [Internet]. 2021 [citado 30 de abril de 2023];37(4):e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
88. Leyva Aranda CD. Variables intervinientes y síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco [para optar el título profesional de: licenciado(a) en enfermería]. [Huánuco]: Universidad de Huánuco; 2014.

89. Mansilla Izquierdo F. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica [Internet]. Disponible en: https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica
90. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. El modelo de trabajo demanda-recursos de burnout. *J Appl Psychol* [Internet]. 2001;86(3):499-512. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
91. Gil-Monte PR. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *An Psicol* [Internet]. 1999;15(2):261-8. Disponible en: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
92. Macías Robles M, Fernández-López J, Hernandez R, Cueto-Espinar A, Rancaño I, Siegrist J. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa». *Med Clin - MED CLIN* [Internet]. 2003;120(17):652-7. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/246615254_Evaluacion_del_estres_laboral_en_trabajadores_de_un_hospital_publico_espanol_Estudio_de_las_propiedades_psicometricas_de_la_version_espanola_del_modelo_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa
93. Moreno-Jiménez B, Alonso M, Álvarez E. Modelo Transaccional de Moreno-Jiménez. *Rev Psicol SALUD* [Internet]. 1997 [citado 30 de abril de 2023];9(2):115-37. Disponible en: <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/820>
94. Leiter M, Maslach C. Modelo de interacción entre Individuo y Organización [Internet]. [citado 30 de abril de 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
95. Barraza Macías A, Carrasco Soto R, Arreola Corral MG. El síndrome de desgaste profesional en las enfermeras del Centro de salud No. 2 de la ciudad de Durango [Internet]. 2008 [citado 30 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/sindrome-desgaste-profesional-enfermeras/>
96. Molina-Chailán PM, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G, Molina-Chailán PM, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab* [Internet]. septiembre de 2019 [citado 30 de abril de 2023];65(256):177-85. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es&nrm=iso&tlng=es
97. López C, Zegarra A, Cuba V. Factores asociados al síndrome de Burnout en enfermeras de emergencia del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen. *Rev Cienc Salud* [Internet]. [citado 30 de abril de 2023];1(1):53-60. Disponible en: <http://posgrado.upeu.edu.pe/revista/file/55-63.pdf>
98. Gómez Acevedo CL. Caracterización del síndrome de Burnout en los enfermos y enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos de la Fundación Cardiovascular de Colombia [Internet]. 2013 [citado 30 de abril de 2023]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/1057>

99. Palomino Narvaez JA. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado 29 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95976>
100. Foxall MJ, Zimmerman L, Standley R, Bené B. Una comparación de la frecuencia y las fuentes del estrés laboral de enfermería percibido por las enfermeras de cuidados intensivos, hospicios y médico-quirúrgicas. *J Adv Nurs* [Internet]. 1990;15(5):577-84. Disponible en: 10.1111/j.1365-2648.1990.tb01857.x. PMID: 1694193
101. Molina-Chailán PM, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G, Molina-Chailán PM, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab* [Internet]. septiembre de 2019 [citado 30 de abril de 2023];65(256):177-85. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es&nrm=iso&tlng=es
102. Leyva Aranda CD. Variables intervinientes y síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco [para optar el título profesional de: licenciado(a) en enfermería]. [Huánuco]: Universidad de Huánuco; 2014.
103. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. 2021 [citado 30 de abril de 2023];37(4):e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Factores Relacionados al Estrés Laboral en los Profesionales de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLE		
Problema General		Objetivo General		Hipótesis General		Factores		
Dimensionión		Indicadores		Índices				
¿Cuáles son los factores relacionados al estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023? Problema Específicos - ¿Cuál es la relación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre el contacto con la muerte y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre la monotonía del rol o de la tarea y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del	Determinar la relación entre los factores y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023 Objetivos Específicos - Establecer la relación entre la interacción conflictiva y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. - Establecer la relación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. - Establecer la relación entre la ambigüedad de rol y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.	H1: Existe relación entre los factores y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023 Hipótesis Específicas - H1: Existe relación entre la interacción conflictiva y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. - H1: Existe relación entre el contacto con la muerte y el dolor y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. - H1: Existe relación entre la ambigüedad de rol y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. - H1: Existe relación entre la monotonía del rol o de la tarea y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio	Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 48, 47, 28, 52, 27, 2, 26, 51, 55, 8, 22,1			
			Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 37, 58, 32, 57, 29, 31, 43,30			
			Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 35, 36, 56, 33, 18,5			
			Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 59, 9, 7,60			
			Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 54, 53, 15, 21, 50, 20, 34, 62, 49, 45, 16, 17, 41, 46, 42			
			Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 12, 19, 4, 40, 13,3			
			Alto Medio Bajo	Alto Medio Bajo	Ítems 24, 10, 11,6, 25, 39, 23, 61, 38, 14, 44			

<p>servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023?</p>	<p>estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p> <p>- Establecer la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p> <p>- Establecer la relación entre la falta de cohesión y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p> <p>- Establecer la relación entre la supervisión y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p>	<p>de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p> <p>- H1: Existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p> <p>- H1: Existe relación entre la falta de cohesión y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023.</p> <p>- H1: Existe relación entre la supervisión y el estrés en los profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Estrés Laboral</th> <th>Índices</th> </tr> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desgaste emocional</td> <td rowspan="6">Scala de estatinino</td> <td>Ítems 1 al 10</td> </tr> <tr> <td>Insatisfacción por retribución</td> <td>Ítems 11 al 15</td> </tr> <tr> <td>Insatisfacción del ejercicio profesional</td> <td>Severo Modera do Leve</td> </tr> <tr> <td>Falta de motivación</td> <td>Ítems 21 al 25</td> </tr> <tr> <td>Exceso de demanda laboral</td> <td>Ítems 26 al 30</td> </tr> <tr> <td>Demérito profesional</td> <td>Ítems 31 al 40</td> </tr> </tbody> </table>	Estrés Laboral		Índices	Dimensión	Indicadores		Desgaste emocional	Scala de estatinino	Ítems 1 al 10	Insatisfacción por retribución	Ítems 11 al 15	Insatisfacción del ejercicio profesional	Severo Modera do Leve	Falta de motivación	Ítems 21 al 25	Exceso de demanda laboral	Ítems 26 al 30	Demérito profesional	Ítems 31 al 40
Estrés Laboral		Índices																				
Dimensión	Indicadores																					
Desgaste emocional	Scala de estatinino	Ítems 1 al 10																				
Insatisfacción por retribución		Ítems 11 al 15																				
Insatisfacción del ejercicio profesional		Severo Modera do Leve																				
Falta de motivación		Ítems 21 al 25																				
Exceso de demanda laboral		Ítems 26 al 30																				
Demérito profesional		Ítems 31 al 40																				
<p>DISEÑO</p>	<p>DISEÑO</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>																			
<p>Tipo de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según la participación del investigador: Observacional. - Según la planificación de toma de datos: Prospectivo - De acuerdo al número de mediciones de la variable: Transversal. - Por el número de variables analizadas: Analfítico <p>Diseño: Correlacional transeccional</p>	<p>Población: La población de estudio estará constituida por 50 profesionales de la salud que laboral en el área de Centro Quirúrgico.</p> <p>Muestra: Se trabajará con el 100% de la población.</p>	<p>Para la recolección de datos: La técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de estrés laboral y Escala de factores laborales Para el análisis de datos: Descriptivo: Medidas de frecuencia relativa (%) y absoluta (f); asimismo, las medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar). Inferencial: "Tau-b de Kendall", con un nivel de significancia del 5%, por tratarse de 2 variables de escala de medición ordinal de manera primigenia.</p>	<p>Para la recolección de datos: La técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de estrés laboral y Escala de factores laborales Para el análisis de datos: Descriptivo: Medidas de frecuencia relativa (%) y absoluta (f); asimismo, las medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar). Inferencial: "Tau-b de Kendall", con un nivel de significancia del 5%, por tratarse de 2 variables de escala de medición ordinal de manera primigenia.</p>																			

ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE DATOS GENERALES

Título: Factores Relacionados al Estrés Laboral en los Profesionales de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023

Objetivo: Identificar los factores laborales

Instrucciones: Sr. Sra. Srta., Enfermero (a) a continuación encontrará preguntas sobre sus características sociodemográficas y laborales, sírvase contestar las preguntas marcando con una equis (x) o escribiendo con letra legible.

I. Características sociodemográficas

1) ¿Cuál es su edad? años

2) ¿Usted pertenece al género?

a) Varón ()

b) Mujer ()

3) ¿Cuál es su estado civil?

a) Soltero (a) ()

b) Conviviente ()

c) Casada (o) ()

d) Separado(a) ()

e) Divorciado (a) ()

f) Viudo (a) ()

II. Datos laborales

4) Experiencia laboral (en años o meses)

5) Tiempo de servicio en el área.....

6) ¿Cuál es su condición laboral?

a) Nombrado

b) Contratado

28	Cuando un enfermero(a) comete un fallo, las críticas se generalizan a todos lo que realizamos.	1	2	3	4
29	Me afectan las complicaciones en el cambio de salud de los pacientes	1	2	3	4
30	Me afecta no tener medios suficientes para dar a los pacientes (terminales) buena calidad de vida	1	2	3	4
31	Me duele que los pacientes no reciban visitas de sus familiares	1	2	3	4
32	Me afecta ver como un familiar del paciente sufre por éste.	1	2	3	4
33	La información de cómo llevar a cabo mi trabajo, por parte de mis superiores es poco clara.	1	2	3	4
34	Tengo trabajo en exceso debido a la calidad de mis pacientes.	1	2	3	4
35	Las órdenes que se me dan son vagas y ambiguas.	1	2	3	4
36	Las órdenes que me dan mis superiores son poco sistemáticas.	1	2	3	4
37	Me afecta ver morir a un paciente con el que he pasado el proceso de la enfermedad.	1	2	3	4
38	Mis superiores reconocen que me esfuerzo en el trabajo.	1	2	3	4
39	Se me felicita por la buena realización de mi trabajo.	1	2	3	4
40	Creo que en mi planta no existe el trabajo en equipo.	1	2	3	4
41	Las interrupciones e imprevistos en mi trabajo están a la orden del día.	1	2	3	4
42	El trabajo diario exige demasiada responsabilidad.	1	2	3	4
43	Me afecta aplicar tratamientos dolorosos.	1	2	3	4
44	No se valora el trabajo que realizamos.	1	2	3	4
45	A lo largo del día tengo que hacer tareas que no son de mi competencia.	1	2	3	4
46	Continuamente tengo interrupciones en el trabajo.	1	2	3	4
47	Los médicos no te dan apoyo de verdad, temen que lo quites el protagonismo.	1	2	3	4
48	Los médicos se dirigen a mí en tono autoritario.	1	2	3	4
49	En mi trabajo no existen suficientes descansos.	1	2	3	4
50	Tengo que atender a demasiados pacientes	1	2	3	4
51	Los médicos nos echan las culpas de sus propios errores.	1	2	3	4
52	Los pacientes/familiares nos culpan de lo que les pasa.	1	2	3	4
53	Me falta tiempo para acabar mi trabajo.	1	2	3	4
54	Creo que una jornada de trabajo no da de sí para cumplir con todo mi trabajo diario.	1	2	3	4
55	Los pacientes y/o familiares te tratan como si fueras su enfermero(a) particular.	1	2	3	4
56	Considero que las tareas que se me asignan están bien planificadas.	1	2	3	4
57	Me afecta bastante la muerte de un paciente joven	1	2	3	4
58	Me afecta el cuidado de un paciente en condiciones críticas o terminales	1	2	3	4
59	Creo que las tareas que realizo son monótonas.	1	2	3	4
60	Creo que las tareas que realizo son repetitivas.	1	2	3	4
61	Recibo más órdenes de los supervisores que apoyo.	1	2	3	4
62	Me agobia el realizar tantas tareas a la vez.	1	2	3	4

ANEXO 04

Cuestionario de Estrés Laboral

Título: Factores Relacionados al Estrés Laboral en los Profesionales de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023

Objetivo: Determinar el estrés laboral en los profesionales de salud

Instrucciones: Sr. Sra. Srta., por favor marcar con una equis (x) la respuesta que sea apropiada en tu caso, la sinceridad con que respondan a las interrogantes será de gran beneficio para el estudio. La información que proporcione será totalmente confidencial.

N°	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
1	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.			
2	Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.			
3	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.			
4	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio			
5	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.			
6	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.			
7	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.			
8	Estoy insatisfecho con mi trabajo.			
9	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.			
10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.			
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.			
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta			
13	Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.			
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.			
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.			
16	Me enojo con facilidad en el trabajo.			
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo			
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.			
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.			
20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.			
21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.			
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.			
23	Estoy harto de mi trabajo.			
24	Son excesivas las tareas a realizar.			
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.			

26	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.			
27	Es insuficiente el pago que recibo.			
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.			
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar.			
30	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.			
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.			
32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.			
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.			
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.			
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.			
36	Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrade de mi trabajo.			
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.			
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.			
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo			
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.			

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente acepto participar de manera voluntaria en el proyecto de investigación titulada “Factores Relacionados al Estrés Laboral en los Profesionales de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023”

El objetivo del estudio es: Conocer el nivel de estrés laboral que tienen los trabajadores del área de centro quirúrgico y ver qué factores lo producen.

Se me ha explicado que mi participación sólo consistirá en responder las preguntas planteadas en los instrumentos.

Los investigadores responsables se han comprometido a aclarar cualquier duda que le plantee acerca del cuestionario o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Los datos serán utilizados con reserva solo con fines académicos. Asimismo, a cambio de mi participación no me entregaran ninguna retribución monetaria, pero si me aseguraron que el estudio no significara ningún tipo de riesgo hacia mi persona.

Por otro lado, tengo derecho de retirarme en cualquier, sin que eso signifique ninguna sanción alguna.

Yo....., con
DNI N°....., he decidido: Participar del estudio () NO
participar del estudio ()

Huánuco, de.....del 2023

Firma del participante

Firma del investigador