

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRURGICO

**Factores relacionados al estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico,
Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2023**

Línea de investigación: Gestión de la Calidad del Cuidado de Enfermería

Autoras:

Arceles Quezada Yenny de los Milagros
Caballero Mogollón Lucia Irene

Jurado Evaluador:

Presidente: Carrera Abanto Marabet Soledad
Secretario: Rodríguez Huingo Marleni
Vocal: Silva Gamarra Gladys Wendy

Asesora:

Chávez Luna Victoria, Vilma del Milagro
Cod. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6787-2319>

TRUJILLO – PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/02/07

Factores relacionados al estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2023

ORIGINALITY REPORT



MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

30%

★ hdl.handle.net

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Declaración de originalidad

Yo, Mg. Chávez Luna Victoria, Vilma del Milagro, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Centro Quirúrgico, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “Factores relacionados al estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2023.”, autor(as) Lic. Arceles Quezada Yenny de Los Milagros y Lic. Caballero Mogollón Lucia Irene, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 12 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin 14 de marzo de 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 14 de marzo del 2024

Apellidos y nombres del asesor(a)
Chavez luna Victoria, Vilma del Milagro
DNI: 42731762
ORCID: 0000-0002-6787-2319
FIRMA

Apellidos y nombres del autor(a)
Arceles Quezada Yenny de los Milagros
DNI: 40638795
FIRMA

Apellidos y nombres del autor(a)
Caballero Mogollón Lucia Irene
DNI: 45213437
FIRMA

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0034-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 17 de enero del 2024

VISTO; el Oficio electrónico N° 1435-2023-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de las Licenciadas **ARCELES QUEZADA YENNY DE LOS MILAGROS y CABALLERO MOGOLLÓN LUCÍA IRENE**, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 1435-2023-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos;

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2023**, realizada por las Licenciadas **ARCELES QUEZADA YENNY DE LOS MILAGROS y CABALLERO MOGOLLÓN LUCÍA IRENE**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CENTRO QUIRÚRGICO, a las docentes:

Ms. MARABET SOLEDAD CARRERA ABANTO	PRESIDENTE
Ms. MARLENI RODRIGUEZ HUINGO	SECRETARIA
Ms. GLADYS WENDY SILVA GAMARRA	VOCAL

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

SE RESUELVE:

PRIMERO: **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada: **FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2023**, realizada por las Licenciadas **ARCELES QUEZADA YENNY DE LOS MILAGROS y CABALLERO MOGOLLÓN LUCÍA IRENE**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CENTRO QUIRÚRGICO.

SEGUNDO: **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a las docentes:

Ms. MARABET SOLEDAD CARRERA ABANTO	PRESIDENTE
Ms. MARLENI RODRIGUEZ HUINGO	SECRETARIA
Ms. GLADYS WENDY SILVA GAMARRA	VOCAL


TERCERO: **REMITIR** la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Zenner Manuel Chávez Aliaga
SECRETAR ACADÉMICO (e)
FACULTAD D CIENCIAS DE A SALUD

C.E.: DASE, SEPE, Archivo
Leyser Reynaldo Vidal Fernández



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Manserrate - Trujillo
Telefono: (+51) (044) 604444 - anexo 2341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en cada paso dado,
y otorgarme la fortaleza en todos los
proyectos de mi vida.

A mi padre Teófilo Arceles que, desde el Cielo,
me sigue protegiendo y a mi madre Juana Quezada
que a lo largo de mi carrera profesional de
Enfermería me continúa dando el apoyo
emocional y la fortaleza necesaria en
cada desafío que asumo.

A mis hijos Gabriel, Isaac, Gianna y Eliseo;
y a mi esposo Alex Javier, por su invaluable amor,
apoyo y comprensión, y ser mis estímulos
de superación profesional,

Yenny Arceles Quezada

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fortaleza de mi vida espiritual,
Y darme su infinita misericordia.

A mis padres Rodolfo Caballero e Irene
Mogollón, por su inmenso amor,
estímulo y apoyo para culminar la
Especialidad en Centro Quirúrgico

A mi esposo Gino Fernandini,
por su apoyo incondicional y comprensión
en mi desarrollo personal y profesional

Lucía Caballero Mogollón.

AGRADECIMIENTO

A la Mg. Vilma Chávez Luna Victoria por su valioso apoyo, contribución académica y paciencia en cada asesoría brindada durante el desarrollo del presente proyecto e informe de investigación.

A los miembros del Jurado, por sus orientaciones en las diferentes etapas del desarrollo de la presente investigación, lo cual ha sido fundamental para nuestro crecimiento tanto personal como profesional

A los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, quienes participaron voluntariamente respondiendo el instrumento que permitió disponer de la información para dar respuesta a los objetivos de la presente Investigación.

A los docentes académicos responsables de la formación de segunda especialidad profesional. Gracias a la enseñanza impartida por ellos y a la preparación competitiva recibida.

**Yenny Arceles Quezada
Lucía Caballero Mogollón.**

RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre los factores personales, laborales y ambientales, el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023. La metodología empleada fue un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 26 enfermeros, que cumplieron con los criterios de inclusión, la técnica empleada fue la encuesta, se utilizaron dos instrumentos para recolectar los datos, un cuestionario sobre factores de estrés que fue elaborado por Suárez S. (2017) y posteriormente modificado por Urtecho. E (2019), y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para evaluar el nivel de estrés, para determinar la relación entre las variables se utilizó la prueba de Chi Cuadrado de Pearson, con un valor $P < 0,005$. Los resultados muestran que el 61.54% de las enfermeras tienen un nivel de estrés medio, seguido por el 26.92% con un nivel de estrés alto, mientras que solo el 11.54% experimentan un nivel de estrés bajo; teniendo en cuenta a los factores personales, el 34.62% refieren que estos están presentes y el 65.38% menciona que están ausentes y muy por el contrario en el ámbito laboral, el 61.54% mencionó la presencia de factores, mientras que el 65.38% indicó su ausencia, mientras que respecto a los factores ambientales, el 41.2% señaló su presencia y el 38.46% mencionó que estaban ausentes. Concluyendo que existe una relación significativa entre los factores analizados y el estrés laboral en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 en Sullana – Piura 2023.

Palabras Clave: Factores personales, factores laborales, factores ambientales y Estrés.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship between factors and stress in the nurses of the Surgical Center of the Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023. The methodology used was a non-experimental study, with a descriptive correlational and cross-sectional design. The sample population was made up of 26 nurses, who met the inclusion criteria, the technique used was the survey, two instruments were used to collect the data, a questionnaire on stress factors that was developed by Suárez S. (2017) and later modified by Urtecho E. (2019) and the Maslach Burnout Inventory questionnaire to evaluate the level of stress, to determine the relationship between the variables subject to study, the Pearson Chi Square test was used, with a P value < 0.005. The results show that 61.54% of nurses have a medium level of stress, followed by 26.92% with a high level of stress, while only 11.54% experience a low level of stress; Taking personal factors into account, 34.62% report that these are present and 65.38% mention that they are absent and quite the opposite in the workplace, 61.54% mentioned the presence of factors, while 65.38% indicated their absence, while regarding environmental factors, 41.2% indicated their presence and 38.46% mentioned that they were absent. Concluding that there is a significant relationship between the analyzed factors and work stress in the nurses of the Surgical Center of the Support Hospital II-2 in Sullana - Piura.

Key words: Personal factors, work factors, environmental factors and Stress.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Dando cumplimiento con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación y como requisito indispensable para OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRURGICO, presentamos ante su digna consideración el informe de Tesis titulado: “Factores relacionados al estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2023”; con el cual pretendemos contribuir al aumento de conocimientos claves para el desenvolvimiento como futuros profesionales en Centro Quirúrgico, asimismo esperamos que éste cumpla con los requisitos exigidos para la aprobación del mismo.

Dejamos a su consideración y criterio para que con justicia y serenidad de docentes sea sometido a la evaluación correspondiente.

LAS AUTORAS

HOJA DE ROLES DEL JURADO

Señores Miembros del Jurado:

PRESIDENTE: MS. CARRERA ABANTO MARABET SOLEDAD

SECRETARIO: MS. RODRÍGUEZ HUINGO MARLENI

VOCAL: MS. SILVA GAMARRA GLADYS WENDY

Cumpliendo con los requerimientos estipulados en el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con Mención en Centro Quirúrgico, ponemos a vuestra disposición la presente tesis titulada: “Factores relacionados al estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2023”

Gracias.

Trujillo, 14 de marzo del 2023



Lic. Enf. Arceles Quezaua Yenny de los M.

DNI N° 40638795



Lic. Enf. Caballero Mogollón Lucia I.

DNI N° 45213437

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE DE CONTENIDO.....	vi
INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MARCO REFERENCIA.....	21
III. METODOLOGÍA.....	44
IV. RESULTADOS.....	49
V. DISCUSIÓN.....	54
VI. CONCLUSIONES.....	65
VII. RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	82

INDICE DE TABLAS

Tabla IV - 01: Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.....	49
Tabla IV - 02: Identificación de la presencia de los factores personales que intervienen en el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.....	50
Tabla IV - 03: Identificación de la presencia de los factores laborales que intervienen en el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.....	51
Tabla IV - 04: identificación de la presencia de los factores ambientales que intervienen en el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.....	52
Tabla IV - 05: Relación entre los factores personales, laborales y ambientales y el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023	53

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Problema de investigación.

a) Descripción de la Realidad Problemática:

Los profesionales de enfermería desde sus inicios, han realizado diversas funciones, y muchas de ellas en situaciones críticas, en varias áreas de la atención médica. Por lo que a lo largo del tiempo se exponen a enfermedades relacionadas con el trabajo, como el estrés laboral. Los enfermeros enfrentan una constante presión para atender a un número de pacientes que muchas veces supera la capacidad máxima, lo cual aumenta la carga de trabajo y afecta su salud física y emocional (1).

A nivel mundial, existen alrededor de 28 millones de profesionales de enfermería, evidenciándose un incremento de 4,7 millones entre los años comprendidos del 2013 al 2018, sin embargo, aún existe un déficit de 5.9 millones, por lo que trae como consecuencia el aumento de la carga laboral y la probabilidad de desarrollar signos y síntomas asociados a esta condición (2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (3), enfermería ocupa el quinto lugar de las carreras con profesionales más estresantes, causando gran impacto en esta problemática. También, define al estrés laboral como un conjunto de reacciones conductuales, cognitivas y psicológicas, que surgen cuando los trabajadores se someten a condiciones exigentes que no corresponden con sus habilidades, competencias y destrezas.

El profesional de enfermería se expone diariamente con situaciones que pueden ser generadoras de estrés como lo es la confrontación con la muerte, el sufrimiento de las personas, la carga de trabajo y los posibles conflictos con el personal interdisciplinario. En estudios hechos por la OMS se reconoce que el 75% de los trabajadores mexicanos padece de estrés laboral, colocando a México como el principal país con este padecimiento, en segundo lugar, a China y en tercer lugar a Estados Unidos (4).

Por otra parte, el profesional de enfermería dentro de sus funciones asistenciales, se desarrolla en los diversos servicios hospitalarios como: medicina, pediatría, cirugía, neonatología, centro quirúrgico, entre otros. Estos profesionales deben realizar una especialidad para poder desempeñar su cargo, siendo uno de ellos las enfermeras quirúrgicas, cuyo rol radica en la preparación física y mental de los pacientes sometidos a un procedimiento quirúrgico, especialidad que requiere un desempeño constante y que no es ajeno al estrés laboral (5).

De la misma manera, se ha identificado que los factores relacionados con al estrés laboral son aspectos desencadenantes que pueden ser: propios del puesto de trabajo (infraestructura, contenido del trabajo y condiciones físicas del lugar), organizacionales (rol, actividades del profesional, estructura y relaciones con su alrededor) y extra organizacionales (aspectos de la misma profesión) (6).

Respecto al contexto internacional, en diversos países se evidencia la presencia del estrés laboral en la enfermera, por ejemplo, en la India se reporta un 87.4%, en Arabia Saudita la prevalencia es de 45.5%, en Irán se registró un estrés laboral alto con un 57.4% en Canadá, según la Federación de Enfermería el 86% padecen de estrés laboral y en Australia la incidencia de estrés y ansiedad es de 41.2%, más aún se incrementó en la pandemia por COVID-19 siendo la prevalencia de 45% hasta llegar a un 56.4% en todos los profesionales de la salud (7),(8).

Así mismo, en Canadá, dentro de los entornos de trabajo de las enfermeras que laboran en un Centro quirúrgico, los factores de riesgo a los que están expuestas conllevan a que presenten signos y síntomas relacionados con el estrés laboral, por ejemplo, el cansancio, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño y trastornos músculo-esqueléticos (9).

En Ecuador, el personal de enfermería presenta niveles significativos de estrés debido a la gran responsabilidad que tienen al brindar cuidado a los pacientes, independiente de su gravedad. Siendo los principales factores

relacionados con el estrés, el ambiente laboral inadecuado y una sobrecarga de trabajo, lo que provoca fatiga y cansancio tanto físico como emocional en los trabajadores (10).

En el ámbito nacional, la situación del estrés laboral en el personal de enfermería es preocupante. En el Hospital Guillermo Almenara en Lima, en 2017, más del 50% de las enfermeras estaban expuestas a factores generadores de estrés, como temperatura inadecuada, exceso de trabajo, ambiente laboral negativo, vigilancia extrema y horarios exigentes. En 2020, en el Hospital Sergio E. Bernales, las enfermeras presentaron niveles de estrés alto y moderado, siendo la dimensión de reacciones emocionales el factor más presente en el estrés (11, 12).

Como se ha descrito con anterioridad, la pandemia trajo consecuencias negativas, principalmente en este sector, pues los trabajadores peruanos presentaron un 70% de estrés laboral, siendo la proporción de 7 de cada 10 personas los que sufrieron de esta patología. Esto también afecta a las empresas mediante la disminución de la productividad, ausentismo frecuente, entre otras (13).

En un hospital ubicado en el Departamento de Ica, se ha identificado que más del 50% de las enfermeras que desempeñan funciones en la sala de operaciones experimentan niveles de estrés que varían entre alto y regular. Este fenómeno se atribuye mayormente a factores organizativos, constituyendo el 29.4%, seguido por factores personales con un 20.6%, y factores laborales, que representan el 17.6% de las causas de dicho estrés (14).

El Ministerio de Salud (15), indica que la carga laboral para los trabajadores de la salud en la región Piura está aumentando. En el Hospital de Chulucanas, los profesionales del área del centro quirúrgico sufren fatiga, cambios de humor, cansancio e irritación debido a la gran cantidad de pacientes, la falta de insumos y materiales y la escasez de personal.

En el Hospital José Cayetano Heredia de Piura, los enfermeros de hospitalización de las sedes Villa EsSalud-Piura y Villa La Videnita presentaron niveles medios de estrés (60%) y niveles altos (37.65%) durante la pandemia COVID 19, siendo los principales factores relacionados las situaciones críticas, falta de tiempo, comunicación inadecuada, acontecimientos inesperados, muerte de pacientes, falta de personal y miedo a contagiarse, etc. (16).

El Hospital de Apoyo II-2 de Sullana brinda atención a pacientes con diversas patologías y requiere que los profesionales de enfermería tengan un alto nivel de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales para tomar decisiones en situaciones críticas. El trabajo en equipo es esencial para brindar un cuidado de calidad y maximizar los beneficios para el paciente en todas las etapas del proceso quirúrgico. Debido a la cercanía con los pacientes, los profesionales de enfermería pueden experimentar alteraciones físicas, psicológicas y morales, lo que puede provocar estrés.

Los principales factores de riesgo a los que se enfrentan los profesionales de enfermería en este hospital incluyen la alta carga de trabajo, largas intervenciones quirúrgicas, alta concentración requerida, presión temporal, falta de insumos, riesgo de transmisión de gérmenes, trabajo prolongado en posición de pie, atención centrada en la intervención quirúrgica, proveer necesidades del equipo y garantizar la seguridad del paciente, inadecuada comunicación con el médico, ambiente físico en malas condiciones, la presencia de pacientes que sufren y mueren, falta de apoyo y motivación de los jefes.

Cabe precisar que en algunos enfermeros se evidencia agotamiento físico, malestar persistente, constante dolor de cabeza, insomnio, sin dejar de mencionar las implicancias psicoemocionales como cambios de conducta, y en algunas circunstancias irritabilidad, lo que puede estar repercutiendo de manera directa no solo en la calidad de vida de la enfermera sino también en el cuidado del paciente.

b) Formulación del Problema

¿Los factores personales, laborales y ambientales se relacionan al estrés en enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Determinar la relación de los factores personales, laborales y ambientales y el nivel de estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- a) Identificar el nivel de estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023
- b) Identificar la presencia de los factores personales que intervienen en el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.
- c) Identificar la presencia de los factores laborales que intervienen en el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.
- d) Identificar la presencia de los factores ambientales que intervienen en el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023

1.3 Justificación de la Justificación

El presente estudio se justifica de forma teórica porque los resultados han permitido al hospital disponer de una información local y real que pueda implementar el diseño de nuevos modelos organizativos del trabajo de enfermería y del equipo multidisciplinario que participa en una intervención quirúrgica y de esta manera mejorar la calidad de atención al paciente así como también prevenir el estrés laboral del personal profesional de enfermería del área quirúrgica, mediante el control de factores de riesgo modificables, que garanticen un mejor desempeño laboral.

Su justificación práctica; permitió identificar qué factores están relacionados a la generación de estrés, que conlleve al diseño de estrategias de intervención y programas de prevención que disminuya la presencia del estrés laboral en las enfermeras.

En la justificación metodológica; se realizó la adecuación de un nuevo instrumento a partir del marco teórico, las características de la población sujeto a estudio e instrumentos ya utilizados en estudios previos sobre factores relacionados al estrés laboral en el centro quirúrgico.

La justificación Social, se fundamenta que en base a la implementación de estrategias participativas promueva una disminución de los factores de riesgo y de la ocurrencia de estrés en las enfermeras y por consecuente se reflejaría en una mejor calidad en el servicio y atención de las necesidades del paciente y su familia y, por supuesto, para los propios trabajadores representaría el contar con soluciones viables a su problemática, avaladas institucionalmente, lo que evitará el sufrimiento silencioso de miles de personas. Además, es preciso tomar conciencia de esta situación porque la mayor parte de los profesionales de enfermería de quirófano lo sufren en silencio, con las consiguientes repercusiones familiares y laborales, si la situación se convierte crítica.

II. MARCO REFERENCIA.

2.1 Marco teórico.

El estrés puede definirse como un estado mental de inquietud o tensión causado por situaciones difíciles. Todas las personas experimentamos cierto nivel de estrés, ya que es una respuesta natural a amenazas y estímulos. La forma en que reaccionamos al estrés determina cómo afecta nuestro bienestar. El estrés tiene un impacto tanto en la mente como en el cuerpo. Aunque tener un poco de estrés es beneficioso, ya que nos ayuda a realizar nuestras actividades diarias, cuando se vuelve excesivo, puede tener consecuencias físicas y mentales. Sin embargo, podemos aprender a manejarlo para reducir la sensación de abrumo y mejorar nuestro bienestar físico y mental (17).

El término estrés desde sus inicios hasta la actualidad, ha ido modificándose con el pasar de los años, sin embargo, hoy en día desde la medicina y la biología es considerado como el proceso en el que la persona mantiene su equilibrio, y se adapta a los problemas, exigencias, o aspectos importantes que resaltan en el ambiente en el que se desenvuelven durante su vida. Este proceso involucra los cambios hormonales y la conexión con el actuar de las personas (18).

El estrés en las profesiones de salud es grave debido a la exposición pública y la vocación de servicio. Requiere habilidades y competencias para mantener una relación profesional con los pacientes, manteniendo una distancia terapéutica adecuada sin perder empatía y compromiso. Además, la necesidad de actualización constante, la incorporación de nuevas tecnologías y los recortes presupuestarios generan estrés adicional. Este estrés comienza durante la formación y la transición de la universidad al mundo laboral es especialmente tensa para los futuros profesionales de salud (19).

El estrés puede clasificarse según sus efectos, tiempo de duración y contexto en el que se presenta. Según sus efectos se identifican dos categorías; el estrés positivo o Eustrés, es el conjunto de acciones que realiza una persona frente al estrés, que incluye sentimientos positivos como motivación, alegría, fortaleza, equilibrio, realización y cumplimiento. Se considera una forma de afrontar los factores estresantes manteniendo la creatividad y la mente abierta para realizar tareas de manera óptima; y el estrés negativo o Distrés, es la sensación desagradable presente en el individuo y evidenciada por el desequilibrio de sus funciones físicas y psicológicas, que en consecuencia trae resultados desfavorables para su vida personal y laboral (20).

Sin embargo, el estrés teniendo en cuenta su duración se clasifica en estrés agudo y crónico. El estrés agudo es común y surge de las demandas y presiones del pasado reciente y del futuro cercano. Provoca una reacción descontrolada, intensa emocionalidad e irritabilidad en personas con muchas responsabilidades y dificultades para organizar sus vidas. Por otro lado, el estrés crónico es un estado constante de alerta que se produce cuando no se vislumbra una solución a una situación deprimente. Implica una acumulación implacable de demandas y presiones a lo largo del tiempo, a veces relacionadas con experiencias traumáticas en la infancia. Lo peor del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él y lo olvidan, lo cual puede llevar al agotamiento extremo y, en algunos casos, a una crisis nerviosa fatal (21).

Según el contexto en el que se presenta, se pueden clasificar el estrés laboral: definido como el desequilibrio ocasionado por los factores estresantes propios de una institución y la personalidad del trabajador. En diversos estudios se conoce que las carreras donde se labora con mayor exigencia por encima de las normativas, son: los jueces, militares o policías, profesionales de la salud, docentes, así como también profesiones cuyo objetivo es ser innovador como: matemáticos, físicos e ingenieros; y en estrés no laboral, también conocido como cotidiano, es ocasionado por la propia persona, familia o las relaciones sociales y que según la circunstancia es catalogado,

por ejemplo: estrés familiar, estrés académico, estrés médico, estrés por duelo y estrés de pareja (20).

El estrés laboral es de gran importancia en muchos países y en diversos entornos de trabajo. El estrés conlleva múltiples consecuencias negativas, como enfermedades circulatorias, trastornos gastrointestinales, problemas físicos, psicosomáticos y psicosociales, así como una disminución en la productividad. Cada vez se le da más importancia a la mejora de las condiciones y la organización laboral con el fin de reducir el estrés relacionado con el trabajo. También se han implementado medidas prácticas para hacer frente a situaciones estresantes en el ámbito laboral (22).

En las carreras profesionales de ciencias de la salud, se ha podido identificar que los enfermeros presentan factores estresores referidos a la exposición constante de situaciones impactantes en la vida, por ejemplo, muerte o empeoramiento de la salud de los pacientes en todas sus etapas de vida, problemas con el resto de profesionales, falta de preparación y apoyo, exceso de trabajo e incluso la curiosidad acerca del tratamiento de algún paciente. Es importante recalcar que esta profesión siempre presentará estos factores, pues permanecen en constantes casos de la vida real por parte de los pacientes (23).

En diversas investigaciones se ha podido identificar que el estrés puede presentarse de una forma crónica y que comprende 3 componentes principales, los cuales son: cansancio personal, despersonalización y realización personal. El cansancio personal, es definido como una de las condiciones negativas del trabajador, caracterizada por el perjuicio progresivo de fatiga, energía y desgaste que puede ser físico, psicológico o ambos; es reflejado mediante la fatiga durante el turno, sentimiento de desgaste o gran cantidad de trabajo, fracaso, vacío, entre otras sensaciones. Se consideran los siguientes aspectos: agotamiento emocional, fatiga matutina y falta de motivación (24).

El agotamiento emocional, se refiere cuando el personal de salud, especialmente los enfermeros, desarrollan su labor trabajando entre la vida y la muerte, teniendo un contacto directo con el paciente y su entorno, por lo que se les considera trabajadores de alto riesgo para desarrollarlo, considerado como un resultado final del estrés laboral crónico. Así mismo se define como el sobreesfuerzo tanto físico y emocional, discordante con las actividades realizadas por el profesional; y también como un aspecto mental que se manifiesta en forma de bajo rendimiento, frustración e incapacidad para realizar actividades laborales y cumplir objetivos y metas. Los síntomas del agotamiento incluyen cansancio, desinterés, irritación y falta de motivación, y pueden aumentar el riesgo de desarrollar enfermedades mentales crónicas (25, 26).

También la fatiga matutina, se presenta en trabajadores del área de la salud, en especial en el personal de enfermería, por la cercanía con los pacientes. Se define como la debilidad extrema que no posee una etiología conocida, de larga duración y que produce la disminución funcional, emocional y cognitiva dentro de sus labores, además, puede producir variados grados de discapacidad. El cuadro clínico tiene una presentación de más de 6 meses, caracterizado por astenia y fatiga que no mejora con el descanso nocturno, llegando a ser tan potente que reduce las actividades rutinarias hasta en un 50%, presentando diversos grados de severidad y diverso tiempo de presentación, además de un amplio espectro de sintomatología concomitante como mialgias, artralgias, cefaleas, ansiedad hasta síntomas depresivos, etc. (27, 28).

Sin embargo, la falta de motivación o carencia de motivación se refiere a la falta de impulso que una persona tiene para llevar a cabo una actividad específica. Este impulso puede provenir del ambiente laboral o de situaciones personales internas del individuo. En el ámbito de la enfermería, que es una rama fundamental de la atención de la salud, la motivación es esencial para llevar a cabo prácticas cotidianas que requieren alta interdependencia y esfuerzo para lograr la mayor eficacia y calidad de atención. Por lo tanto, es crucial estudiar los factores relacionados con la motivación del personal de

salud, en particular de los enfermeros, para tomar decisiones informadas y diseñar estrategias que mejoren la motivación del personal de enfermería (29, 30).

El segundo componente se denomina despersonalización y se refiere al cambio del estado de ánimo y actitudes del profesional de la salud, pasando de positivas a negativas. Este cambio a menudo provoca sorpresa y admiración por parte de compañeros de trabajo y pacientes, ya que no son las características habituales del trabajador. La despersonalización también se refiere a la adopción de nuevas actitudes poco humanizadas hacia el entorno laboral, lo que puede generar sentimientos de irritación y desmotivación en el trabajador (24).

Se consideran los siguientes aspectos: Distanciamiento, desinterés, sentimiento de culpa y dificultad para concentrarse. El distanciamiento, se define como el desapego físico o psicológico con el entorno como respuesta al estrés, que empeora las relaciones interpersonales, presentándose sentimientos de indiferencia y disgusto. Además, se puede describir como una actitud y respuesta negativa hacia sus compañeros de trabajo, incluidos los pacientes (31).

Además, el distanciamiento se produce por el desarrollo de actitudes y respuestas negativas hacia las demás personas, especialmente de su mismo entorno de trabajo, acompañándose por una pérdida de la motivación para realizarlo, es por ello que se considera incluso consecuencia del ausentismo laboral, cuyo indicador manifiesta las malas condiciones del ambiente laboral (18).

El desinterés se refiere a la falta de entusiasmo o motivación por parte de una persona hacia las actividades que realiza. En el caso de los profesionales de enfermería, es esencial que demuestren motivación en su trabajo, ya que su principal función es contribuir al bienestar del paciente y su recuperación. En particular, los enfermeros quirúrgicos deben mantener su

interés en el trabajo, debido a la gran cantidad de pacientes que deben atender (31).

Respecto al sentimiento de culpa, se puede precisar que los trabajadores de la salud enfrentan numerosas situaciones estresantes debido a la naturaleza humanizada de su profesión, lo que puede provocar sentimientos de culpa en caso de que los resultados no sean los deseados. De acuerdo con Hipócrates, es importante que los profesionales de la salud mantengan un equilibrio adecuado entre su personalidad y las soluciones posibles, sin embargo, no deben permitir que la angustia los domine si el resultado no es el esperado. En cambio, deben hacer uso de sus conocimientos y habilidades para lograr un resultado positivo (32).

Sin embargo, la dificultad para concentrarse, es la presencia del estrés en el ámbito laboral puede producir diversos efectos en el funcionamiento cognitivo, tales como la aparición de preocupaciones, indecisión, dificultades para mantener la concentración, estados de ánimo negativos y una sensación de pérdida de control. Estas consecuencias demandan una mayor actividad del organismo para lograr restablecer el equilibrio (26).

La realización personal implica autodescubrimiento y crecimiento personal para alcanzar el máximo potencial. Las necesidades de autorrealización se relacionan con la satisfacción de deseos profundos y el desarrollo de habilidades personales para lograr metas y obtener satisfacción personal. El trabajo de enfermería, puede afectar la realización personal debido a factores estresantes en el entorno laboral. Los profesionales de enfermería enfrentan diariamente situaciones estresantes, como el dolor y el apoyo emocional a los pacientes, y no siempre logran los resultados deseados en la atención. Esto puede llevar a la insatisfacción en el personal de enfermería. Se consideran los siguientes aspectos: Sentimiento de fracaso, baja autoestima, dificultad para relacionarse y respuesta negativa al trabajo (33).

El sentimiento de fracaso y la baja autoestima son aspectos de las alteraciones psicológicas que pueden surgir cuando las personas se enfrentan a eventos estresantes, especialmente en el entorno laboral. Estas situaciones pueden tener un impacto en la salud mental de las personas, dependiendo de su personalidad y disposición. Los efectos pueden manifestarse a través de sentimientos de fracaso, baja autoestima, inseguridad, miedo al error y otros síntomas similares (34).

La interacción en equipo desempeña un papel fundamental en la enfermería y en el cuidado de la salud en general. No obstante, la falta de habilidades de relación entre colegas puede tener repercusiones en la atención prestada, la comunicación con los pacientes y las relaciones interpersonales. Estas consecuencias pueden afectar adversamente la salud física, mental y emocional del personal de salud (34).

La respuesta negativa al trabajo, se refiere cuando frente a los problemas y a la falta de afrontamiento del estrés, los trabajadores no solo de enfermería sino en general, presentan signos y síntomas que los conllevan a desencadenar enfermedades laborales y aptitudes negativas en la realización de sus actividades, por lo tanto, el trabajador obtendrá menor productividad y beneficios para el ámbito en el que trabaja, se conoce que el estrés aparte de afectar significativamente la salud de la persona también afecta la economía del país (35).

Diversos estudios sobre los factores que predisponen al estrés en los profesionales de la salud, consideran factores ambientales, personales y laborales. Los factores ambientales se refieren a las condiciones externas que enfrenta un enfermero quirúrgico y que dificultan su desempeño en la satisfacción de la alta demanda de los pacientes. Estos factores incluyen ruidos intensos, iluminación inadecuada, espacios no conformes a las normas de la sala de operaciones, exposición a residuos biocontaminados y variaciones de temperatura en la sala. Se reconoce que estos factores tienen un impacto negativo en las actividades laborales de los enfermeros,

generando frustración al no poder cumplir con sus responsabilidades diarias y alcanzar sus expectativas debido a la realidad con la que se enfrentan (36).

Entre los principales tenemos al ruido, iluminación, orden, asepsia del lugar y temperatura: El ruido es uno de los factores ambientales más importantes que afectan la calidad de vida de las personas a nivel mundial. Se describe como un sonido des armónico, con una longitud de onda, frecuencia y distribución desordenada que se percibe negativamente en contraste con la música que se considera agradable y tiene una percepción positiva. Además del ruido, hay otros factores ambientales importantes como la iluminación, el orden, la asepsia del lugar y la temperatura (37).

Los efectos del ruido que producen daño en el individuo están asociados a dos componentes: la duración y el nivel. La persona en este contexto puede presentar: pérdida temporal o permanente de la audición, disminución de la coordinación y concentración en el trabajo, trastornos a nivel del corazón, sistema nervioso e incluso estaría asociado a úlceras en el estómago. Para medir la intensidad del ruido es cuantificado a través de los decibelios (dB) o dB (A). En la parte laboral, el límite del nivel del ruido es 85 dB, durante un turno de 8 horas y en caso no se cumpliera lo establecido, el trabajador está expuesto a un daño auditivo (38).

La iluminación es un aspecto importante de la ergonomía en el trabajo. Toda persona tiene la capacidad de adaptación frente a diferentes cantidades de luz, a pesar de ello, en caso exista una deficiencia puede producir signos y síntomas que perjudican al trabajador, por ejemplo: fatiga visual, aumenta los errores en las actividades, reduce la calidad y rendimiento del cuidado e incluso puede ocasionar accidentes laborales (39).

Además, la iluminación es un factor ambiental cuyo propósito es mejorar la visualización del trabajador, para que genere aspectos positivos en su ambiente laboral, convirtiéndolo en eficiente, cómodo y seguro. También es importante resaltar que los ambientes deben poseer iluminación artificial y principalmente natural como prioridad (40).

Se han identificado cinco aspectos clave que contribuyen a un ambiente de trabajo productivo y acogedor para los empleados. Estos incluyen la organización del espacio de trabajo, el orden, la limpieza, la estandarización y la disciplina. La organización se refiere a retirar y priorizar los objetos y equipos necesarios, el orden a identificar rápidamente los materiales necesarios y retirarlos fácilmente, la limpieza a eliminar las fuentes de suciedad, la estandarización a mantener la armonía de los tres aspectos anteriores y la disciplina a cumplir con las normas laborales establecidas (41).

La temperatura es un factor importante en el entorno laboral es crucial para el confort y bienestar de los trabajadores. Cuando la temperatura no es adecuada, puede generar estrés térmico debido a varios factores como la intensidad de las tareas, el calor metabólico del cuerpo, la humedad, la ropa utilizada y la velocidad del aire. El estrés térmico puede tener efectos negativos en la salud y el rendimiento laboral. Para prevenir este estrés, es importante cumplir con las regulaciones que establecen los estándares de temperatura mínima y máxima. También se deben seguir las recomendaciones de los especialistas, como evitar cambios bruscos de temperatura, evitar la exposición a fuertes corrientes de aire y por último utilizar el uniforme apropiado para la realización de esa labor (42)

Se sabe que la falta de responsabilidad del encargado puede tener graves consecuencias en los trabajadores, tales como la disminución de la atención y la capacidad de concentración, la pérdida de la memoria y la percepción, la falta de interés y motivación en el trabajo, así como cambios en el sistema vascular y síntomas como temblores, mareos y pérdida de conocimiento repentino, además de afectaciones en el sistema circulatorio y cardíaco (42)

Los factores personales se refieren a los aspectos relacionados con el entorno social y cercano del profesional de enfermería, y son considerados como una de las causas del estrés laboral. Estos factores pueden incluir la falta de compañerismo y apoyo en el trabajo, lo que puede llevar a situaciones de hostigamiento laboral y a la renuncia de los trabajadores. Dado que las

carreras de la salud requieren una formación constante, la falta de objetivos puede llevar a la frustración en el trabajo. Se consideran los sociodemográficos, preparación, relaciones interpersonales, reconocimiento y comunicación (36).

Los factores sociodemográficos influyen en el desarrollo del estrés. Los jóvenes trabajadores son más propensos a experimentar estrés debido a la adaptación entre el final de sus estudios y el inicio de su vida laboral. Además, las mujeres tienen una mayor prevalencia de estrés debido a las demandas tanto familiares como laborales, lo que resulta en una mayor sobrecarga. En cuanto al estado civil, las personas sin pareja tienen una mayor tendencia a sufrir estrés, con mayores niveles de cansancio emocional, despersonalización y menor realización personal en comparación con los casados. Es importante destacar que los padres de familia casados muestran un mayor grado de madurez y tienden a enfrentar situaciones más complejas en su vida diaria, lo que les permite manejar mejor el estrés en beneficio de su familia (43).

Respecto a la preparación, cabe mencionar que el profesional de enfermería debe poseer una amplia gama de conocimientos, habilidades y destrezas que se irán perfeccionando a medida que avanza su carrera, mediante la participación en cursos, capacitaciones y diplomados que le permitirán aumentar su capacidad y enfrentar los problemas que surjan. Se ha demostrado que a medida que aumenta la preparación del profesional, este tendrá una mayor habilidad para interactuar con su entorno y destacarse en su trabajo. No obstante, si el profesional solo busca conocer acerca de un tema específico sin tener en cuenta las actualizaciones y la realidad de su sociedad, no podrá superar los diferentes obstáculos que se presenten (44).

Las relaciones interpersonales son fundamentales para el ser humano, ya que permiten una interacción social que favorece el desarrollo de habilidades y capacidades. En el entorno laboral, las relaciones entre compañeros son esenciales para la motivación, la satisfacción y la productividad, y pueden promover un trabajo en equipo efectivo. Sin embargo,

esto depende de la similitud entre los miembros, ya que se ha demostrado que la relación entre ellos puede generar riesgos importantes si se experimentan sentimientos negativos como desconfianza, falta de ayuda mutua, críticas destructivas, egoísmo o envidia (43).

El reconocimiento es la acción de conocer a una persona e identificar sus atributos y aspectos positivos para motivarla. Reconocer y felicitar a los trabajadores por su desempeño aumenta su motivación y productividad. Se pueden utilizar premios económicos, ceremonias o diplomas como reconocimiento afectivo. Los programas de reconocimiento deben planificarse para expresar agrado, reconocimiento del valor, motivación, compensación del trabajo extra y reconocimiento del trabajo en equipo. El reconocimiento y la recompensa deben ser relevantes y motivantes para crear un ambiente agradable y evitar el estrés (45).

La comunicación en el ámbito laboral no solo es sobre transmitir información, sino también sobre la interacción entre las personas en el lugar de trabajo. La conexión y el compromiso con el trabajo generan sentimientos que están enfocados en las metas y crean una unidad entre los miembros del equipo, promoviendo el desarrollo y crecimiento de los trabajadores. La calidad del diálogo, en términos de profundidad e intensidad, es crucial para establecer una relación laboral saludable y productiva, lo que puede llevar a los trabajadores a sentirse valorados y comprometidos con su trabajo (46).

Respecto a los factores laborales, son aquellos aspectos de carácter laboral que presentan posibles consecuencias negativas en los profesionales del área salud, donde la enfermedad es parte natural de la condición de la persona, ya que en el trabajo se tiene contacto con máquinas, sustancias y materiales riesgosos. Estos factores son condiciones encontradas en el medio humano en constante contacto, que afectan la salud física y mental del personal, y los trabajadores del cuidado no son la excepción, ya que realizan diversas actividades y suelen estar expuestos a diversos tipos de riesgos en su trabajo. Los factores de trabajo se definen, así como las condiciones que

existen en el lugar de trabajo; si no se controlan, tendrán un impacto negativo ya que conducen al deterioro de la salud de los trabajadores (47,48 y 49).

La falta de suministros y la capacidad de mantenimiento de los equipos son aspectos cruciales en el sector de la salud, especialmente en lo que se refiere a la enfermería y la realización de procedimientos médicos. Las regulaciones y normas establecen los cuidados y los materiales necesarios para el trabajo, mientras que la funcionalidad de los equipos es esencial para evitar reprogramaciones y cumplir con la demanda de los pacientes (50).

El control de actividades implica la administración efectiva de las tareas, siendo fundamental para el control y la organización de la gestión laboral. Esto implica la capacidad de planificar, integrar, dirigir y supervisar los recursos laborales. Una gestión eficiente puede desempeñar un papel protector contra el estrés laboral, proporcionando un mecanismo que contribuye a mitigar sus efectos adversos (51).

Respecto a la sobrecarga de trabajo, se debe mencionar que las empresas aumentan la demanda de servicios y reducen los tiempos de descanso para cumplir objetivos de productividad, lo que afecta la salud de los trabajadores y causa desgaste profesional. El personal de salud enfrenta múltiples factores estresantes, como duplicación de turnos para cumplir metas, y la sobrecarga laboral en enfermería se ve en la gran cantidad de tareas que realizan, lo que implica un gran esfuerzo físico, mental y emocional debido a la falta de recursos humanos (52).

Finalmente cabe mencionar que el presente trabajo de investigación sobre factores relacionados al estrés en el personal de enfermería, se fundamenta en las bases teóricas de Callista Roy, y Jean Watson, teniendo en cuenta que el estrés es una respuesta del organismo, ya sea para enfrentar o huir de una amenaza que pone en peligro la supervivencia o la autoestima personal. Se refiere a las consecuencias de las demandas que provienen del entorno. Por lo tanto, puede ocurrir tanto en situaciones positivas como negativas, ya que el estrés forma parte de la vida cotidiana. Frente a una

situación estresante, generalmente existen dos tipos de reacciones: evitar o afrontar. El individuo puede optar por evitar la situación estresante, o puede elegir conductas de afrontamiento para enfrentar y manejar el estrés (53).

Una gran representante de la enfermería es la teórica Callista Roy, quien desde décadas anteriores ha creado un modelo de adaptación frente al estrés, el denominado Roy Adaptación Model (RAM), que involucra aspectos para poder sobrellevar y llegar a la meta, los cuales son: supervivencia, crecimiento, dominio y reproducción. Así mismo recalca que esta teoría fue creada con la finalidad de comprender el rol del profesional de enfermería y sus intervenciones para reducir los factores que predisponen a la aparición del estrés (54).

En este sentido el Modelo de Callista Roy se estructura como herramienta de adaptación al Estrés, Callista elaboró en 1970 un modelo de adaptación, el "Roy Adaptation Model", y señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Roy, en su trabajo como enfermera, observó la gran capacidad de recuperación que tenían los niños y también su capacidad para adaptarse a cambios físicos y psicológicos importantes, concretamente, le impactó su nivel de adaptación. El campo de actuación de la enfermera estaría vinculado a aquellas situaciones en las que la persona que se está adaptando presenta reacciones ineficaces. La enfermera que se guía mediante los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy puede encontrar una valoración de las conductas que manifiesta la persona que son generadoras de estrés (55).

En esta investigación se utiliza la teoría de Roy para vincular factores internos y externos con la adaptación del profesional de enfermería, a fin de ayudarles a enfrentar acciones generadas por su entorno laboral. Los modelos de adaptación de Callista están clasificados en 4: El modo fisiológico de adaptación, el modo de adaptación del autoconcepto, de desempeño de rol y de la interdependencia. Cada uno de estos modos aborda aspectos específicos relacionados con la fisiología, la psicología y la contribución social.

Según Roy, para abordar estos aspectos, es importante que el individuo busque la ayuda de especialistas que puedan brindar estrategias de apoyo para superar los desafíos. Al hacerlo, se espera mejorar la capacidad de afrontamiento de los profesionales de enfermería frente a situaciones que escapan a su control (54).

Por otra parte, resulta crucial destacar la contribución de Betty Neuman en este estudio, ya que esta teórica abordó el papel fundamental de la enfermera dentro del sistema de salud. Newman resaltó la importancia de llevar a cabo correctamente su labor para lograr los objetivos de cuidado y la satisfacción final del paciente. Según esta teoría, es fundamental que la enfermera se encuentre en óptimas condiciones físicas y mentales, aprovechando al máximo sus capacidades y mostrando disposición para trabajar junto al paciente. Solo de esta manera se logra un excelente estado de salud tanto física como mental para este profesional. Sin embargo, si la enfermera se encuentra debilitada en algún aspecto, no podrá brindar cuidados de calidad (56).

Esta Teoría considera a la persona como un sistema que interactúa constantemente con su entorno, y que puede experimentar desequilibrio debido a estímulos estresantes. A partir de este desequilibrio, se pueden implementar medidas preventivas, de tratamiento y de restauración. En el modelo de sistemas, la persona se ve como un sistema abierto que interactúa con factores estresantes, y reacciona de manera positiva o negativa. La teoría describe cinco variables que interactúan en armonía: fisiológica, psicológica, espiritual, de desarrollo y sociocultural. Estas variables están influenciadas por factores ambientales internos y externos que determinan el estrés en el individuo (57).

2.2 Antecedentes del estudio.

Se ha realizado, una búsqueda bibliográfica exhaustiva, identificándose varios estudios en los que se identifican, los más relevantes:

A nivel internacional. Rodríguez et al. (Cuba, 2022), realizaron un estudio sobre el estrés laboral en profesionales de enfermería en el área quirúrgica en tiempo de COVID-19 en el Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany, la metodología del estudio fue de tipo descriptivo y transversal, además utilizaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, en donde obtuvieron los siguientes resultados: el sexo femenino tuvo mayor frecuencia con un 85.7%, la mayoría de las enfermeras sobrepasa los 10 años en experiencia laboral con un 75% y la edad con mayor frecuencia es más de 40 años en su totalidad de la población. Dentro de las dimensiones del estrés laboral, la despersonalización ocupó un nivel alto con un 10.7%, respecto al cansancio emocional se presentó en un 14.3% y finalmente en la dimensión de realización personal el resultado fue de 21.4%(58).

Por otro lado, Chipana (Bolivia, 2021), realizó un estudio titulado factores de estrés laboral en instrumentadores quirúrgicos del Hospital de la mujer en La Paz. El estudio fue de tipo descriptivo, con una población de 13 enfermeras, de las cuales el 85% fueron mujeres, 77% se encontraron entre las edades de 39 años a más y el mayor tiempo laboral fue de 16 a 20 años. Entre los principales resultados, las enfermeras mencionan que el estrés laboral si influyen en ellas en un 77%, además dentro de los principales factores ambientales que influyen en el estrés son la iluminación, ruidos, ambiente contaminado y temperatura con un 69% y dentro de las causas para desarrollar el estrés laboral se encuentran las múltiples funciones que realizan con un 46%, seguido de la falta de personal con un 31% y exceso de trabajo con un 23%(59).

Por su parte, Ortiz (México, 2020), realizó un estudio con el objetivo de determinar los factores asociados al desarrollo de problemas de salud en las enfermeras del área quirúrgica del Hospital General de Acapulco. Dentro de sus principales resultados se puede evidenciar que, las enfermeras creen que a veces el proceso quirúrgico genera estrés laboral y mental, así como también el clima organizacional de su ambiente con un 65.9% en ambas situaciones. Respecto a los factores de riesgo físicos, se conoce que la adecuada ventilación e iluminación de la sala de operaciones solo se

mantiene algunas veces con un 70.5%, así como la exposición a ruidos monótonos y continuos con un 56.8%. También dentro de los factores ergonómicos, la enfermera a veces adopta posturas inadecuadas que general molestias y dolores musculares con un 79.5% (60).

Además, Condori (Bolivia, 2020), en su estudio sobre causas y efectos que produce el estrés al personal de enfermería de quirófano en la Clínica Cristo Rey Ciudad de Oruro, encontró que 33% presenta un nivel de estrés alto, 50% medio y 17% un nivel bajo. se han identificado algunas causas que producen el estrés siendo estas: el exceso laboral con un 50%, la demanda de pacientes, insuficiencia de personal y la rutina diaria con un 17% para los tres aspectos. Así mismo, entre las manifestaciones más comunes que tienen este personal se encuentra: la migraña con un 50%, gastritis con un 33% y varices con un 17%. Finalmente, respecto a la carga horaria se observó que el personal de enfermería cumple turnos de 24 horas de trabajo continuo con un 83%, seguido del turno de 12 horas con un 17 % asistiendo a cirugías programadas y de emergencia (61).

Así mismo, Ferraz (España, 2020), realizó un estudio con el objetivo de cuantificar los factores asociados al trabajo del área quirúrgica hospitalaria en el personal de enfermería. Los principales resultados indican que sobre el entorno físico y espacio del trabajo se encuentran bastante satisfechos con un 31% seguido de un poco satisfecho con un 24.5%, en la temperatura refieren estar pocos satisfechos con un 25.4% seguido de la opción neutra con un 18.3%, sobre las relaciones personales con sus supervisores se encuentran bastante satisfechos con un 32.1% seguido de un poco satisfecho con un 26%. Respecto al estrés laboral los niveles son elevados, pues las enfermeras manifiestan sentirse nervioso o estresado de vez en cuando con un 42.7%, a menudo con un 24.5% y muy a menudo con un 15.4% (62).

Y finalmente, Jiménez (Bolivia, 2020), realizó un estudio con el objetivo determinar los riesgos laborales en las enfermeras de sala de operaciones del Hospital Obrero N°1, fue un estudio de tipo descriptivo, cualitativo, transversal y observacional. Los principales resultados indican que: el sexo con mayor predominio fue el femenino con un 87% y los años de trabajo comprendidos

en el intervalo de 11 años a más fue frecuente en un 43%. Además, se identificó que las enfermeras están expuestas a ruidos y vibraciones que perturban su tranquilidad con un 17%, las condiciones de aire e iluminación son adecuadas con un 93%, la exposición a bajos y altos niveles de temperatura surge en un 87%, las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son buenas con un 93% y finalmente las enfermeras presentan estrés laboral con un 60% (63).

Antecedentes nacionales. Tenemos el estudio de Urtecho (Trujillo, 2021), realizó un estudio con el objetivo de determinar los factores de estrés que percibe el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital II de Chocope – Essalud, fue un estudio de tipo descriptivo y transversal. Los resultados evidencian que el 66.7% de las enfermeras perciben a los factores ambientales, personales y laborales como estresantes en su ambiente laboral. Específicamente en la dimensión factores ambientales son percibidos como estresantes en un 33.3%, al igual que los factores de estrés personales. Sin embargo, respecto a los factores laborales son percibidos como estresantes en un mayor porcentaje siendo este de 73.3%. Concluyendo que los factores ambientales, personales y laborales son percibidos como estresantes en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones (36).

Mientras que Martines y Huatuco (Ica, 2020), realizaron un estudio sobre los factores que intervienen en el estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Militar Central, fue de tipo descriptivo relacional. Los resultados indican que los factores intervienen en un nivel bajo con un 44.1%, seguido del nivel regular con un 38.2% y alto con un 17.7%. Específicamente, respecto a los factores personales son de nivel regular en un 47.1 seguido de un nivel bajo de 32.4%, sobre los factores laborales son de nivel regular con un 52.9% seguido de bajo con un 29.4% y sobre los factores organizacionales son de nivel regular y alto con un 29.4% en ambas situaciones. Finalmente, el nivel de estrés es regular y bajo en un 35.3% y alto en un 29.4%. Concluyéndose que existe relación entre las variables (64)

En este sentido, Pintado y Rodas (Chimbote, 2018), realizaron un estudio con el objetivo de establecer relación entre los factores y el estrés en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Nivel III EsSalud, fue un estudio de tipo descriptivo y correlacional. Los principales resultados demuestran que el personal de enfermería presenta un nivel de estrés medio con un 72% y un 28% de nivel bajo. Respecto a los factores socio laborales, los profesionales de enfermería tienen más de 46 años con un 50%, están casados con un 46% y su tiempo laboral es de 10 años a más de servicio con un 66%. Las conclusiones de este estudio indican que los factores socio laborales no están relacionados significativamente con el estrés de las enfermeras ($p > 0.05$) (65).

Por otra parte, Apolinario et al. (Huánuco, 2018), realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre los factores con el estrés en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. Los resultados muestran que el 66.7% tiene un nivel bajo de estrés, 20% medio y 13.3% alto, en sus dimensiones el cansancio emocional es bajo en un 60% seguido de alto con un 23.3%, sobre la despersonalización es baja en un 50% seguida de alta con un 30% y respecto a falta de realización personal es baja 56.7% seguida de alta con un 26.7%. Así mismo el 56.7% de los factores están presentes en un 56.7%, específicamente los factores ambientales se encuentran en un 66.7%, los sociales en un 50%, los laborales en 70% y los factores psicológicos en un 66.7% Concluyendo que existe relación entre las variables (20).

Finalmente, Sihuayro (Tacna, 2018), realizó un estudio con el objetivo de analizar la influencia de los factores y el estrés laboral en las enfermeras de sala del Hospital Hipólito Unanue. Obteniéndose como resultados que: el 100% son mujeres y el 48.2% tienen entre 21 años a más de tiempo de servicio. El 70.37% tiene estrés laboral moderado y el 29.6% tiene estrés laboral grave. Específicamente en sus dimensiones, el cansancio emocional es grave en un 48.2% seguido de moderado con un 40.7%, respecto a la despersonalización es grave en un 51.9% seguido de moderado con un 33.3%, y sobre la realización personal es media en un 63% seguida de baja

con un 26%. Así mismo, sobre los factores asociados influyen en un nivel alto en un 51.9%. Concluyendo que existe una relación significativa entre los factores y estrés laboral (24).

A nivel regional. Neciosup (Piura, 2022), realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de estrés de las enfermeras del área COVID-19 en el Hospital Privado del Perú. Los principales resultados indican que de las 30 enfermeras que trabajan en dicho hospital, el 53.3% tuvieron un nivel de estrés medio, seguido de un nivel alto y bajo con un 23.3% para ambas situaciones. Así mismo, se identificó que el nivel de estrés en relación a las dimensiones es medio en todas sus categorías siendo la presión de trabajo un 46.7%, en relación a la falta de apoyo social un 53.3%, en factores organizacionales un 56.7% y en la falta de realización personal un 43.3% (66).

Otro estudio es el de Ramírez (Tumbes, 2019), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional II 2-Tumbes. Los principales resultados indican que las enfermeras tenían un nivel de estrés medio con un 87.9% seguido del nivel bajo con un 12.1%, sin embargo, su nivel de desempeño fue regular con un 87.9%, seguido de bajo con un 12.1%. Específicamente, en las dimensiones del estrés, ocuparon un nivel de medio en cada una de ellas, siendo el agotamiento emocional un 62.6%, la realización personal un 93.9% y la despersonalización un 63.6%. La conclusión del estudio indica que existe una relación significativa inversa entre las variables (67).

Por otro lado, Palacios y Díaz (Chulucanas, 2019), realizaron un estudio con el objetivo de identificar los factores laborales que generan estrés en las enfermeras del Hospital de Chulucanas. Los resultados obtenidos determinan que respecto a la dimensión aspectos personales, el salario y horas de descanso con un 75% generan un estrés medio y alto. Respecto a los factores físicos del servicio, el área física reducida 60.7%, el ruido en las actividades 42.9%, la iluminación inadecuada 57.1% y la temperatura del servicio 57.2% generan un estrés medio y alto. Finalmente, sobre el factor clima

organizacional, los factores que producen un estrés medio y alto son realizar varias funciones a la vez 60.7%, ser criticado 50%, imponencia por mejoría del paciente 71.4% y falta de insumos y materiales 85.7% (15).

Del mismo modo, Chuquihuanga (Sullana, 2019), realizó un estudio con el objetivo de determinar síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital de Apoyo II-2 Sullana. Los resultados según las dimensiones del estrés, evidencian que el personal de enfermería muestra despersonalización una vez al mes en un 44.68% seguido de una vez al año con un 26.84%. Respecto a la dimensión agotamiento emocional en su mayoría se presenta una vez al año con un 36.4% seguido de una vez al mes con un 23.14% y respecto a la baja realización personal se presenta una vez al mes, seguido de una vez al año con un 30%. Concluyendo que dentro del profesional de enfermería existe personas que están más propensas de sufrir del síndrome de Burnout que otras (68).

2.3 Marco conceptual.

Factores ambientales

Se incluye el diseño deficiente de la estructura, que abarca aspectos como la iluminación inadecuada, los ruidos ambientales, la temperatura desfavorable, así como problemas de higiene en los espacios. Una infraestructura inapropiada se relaciona con niveles más altos de estrés en el personal (69).

Factores personales

Factores propios del trabajador con características semejantes a la sociedad y que son considerados como vulnerables para causar el estrés, pueden ser propios de la persona o asociados a las relaciones interpersonales con el medio en el que labora (70).

Factores laborales

Factores externos, relacionados con la expectativa del trabajador sobre su medio laboral y que actúan de manera negativa cuando no se asemeja a la realidad, también está sometido a la actividad que le gusta o lo motiva a realizar (70).

Nivel de Estrés

Síndrome que aparece en el trabajador como consecuencia de una acción física, social o psicológica y que causa aspectos negativos en la persona como desequilibrio y desarmonía, dependiendo de la intensidad de la tensión provocada (59).

2.4 Sistema de hipótesis.

2.4.1 Hipótesis de trabajo o de Investigación (Hi):

Los factores personales, laborales y ambientales si se relacionan al estrés en enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

2.4.2 Hipótesis nula (Ho):

Los factores personales, laborales y ambientales no se relacionan al estrés en enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

2.5 Variables e indicadores.

Variable	Definición operacional	Escala	Indicador	Categoría	Índice
Estrés	Grupo de reacciones físicas, emocionales y psicológicas del trabajador que son perjudiciales para su salud y surgen como consecuencia de la exigencia laboral que trasciende los saberes y habilidades de la persona.	Ordinal	Cansancio personal	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Fatiga matutina • Falta de motivación 	Bajo: 0<18. Medio: 19-26. Alto: => 27
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Distanciamiento • Desinterés • Sentimiento de culpa • Dificultad para concentrarse 	Bajo: 0<5. Medio: 6-9. Alto: => 10
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de fracaso • Baja autoestima • Dificultad para relacionarse • Respuesta negativa al trabajo 	Bajo: >40. Medio: 34-39 Alto; =< 33
Factores	Condiciones que predispones al trabajador a	Nominal	Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Iluminación • Orden 	Factores presentes = 16-32 puntos

	desarrollar el estrés provocando daño significativo en su salud.			<ul style="list-style-type: none"> • Asepsia del lugar • Temperatura 	Factores no presentes = 33-48 puntos
			Factores personales	<ul style="list-style-type: none"> • Datos generales • Preparación • Relaciones interpersonales • Reconocimiento • Comunicación 	
			Factores laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de insumos • Control de tareas • Mantenimiento y operatividad • Sobrecarga de trabajo • Información adecuada • Permanencia de equipo 	

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y nivel de investigación.

El presente estudio es de tipo descriptivo, no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional porque midió la relación que existe entre los factores (variable independiente) y el estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico (variable dependiente).

3.2 Población y muestra.

a) Población

La población estuvo conformada por los 26 enfermeros que trabajan en centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Criterio de inclusión:

- Enfermeros de Centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana
- Enfermeros que tengan turnos laborales programados durante el mes de abril hasta setiembre del 2023.
- Enfermeros que se encuentren laborando con más de un año en el servicio de Centro Quirúrgico
- Enfermeros que desean participar voluntariamente de la investigación y firmen el consentimiento informado.

Criterio de exclusión:

- Enfermeros que se encuentren con Licencia, descanso Medico o vacaciones.
- Enfermeros que ejerzan cargo administrativo.

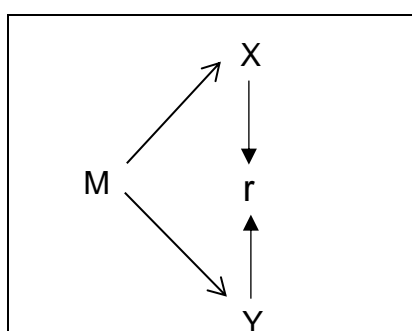
b) Muestra

La muestra fue de tipo no probabilístico, por conveniencia, pues se tomó en cuenta a todos los enfermeros del centro quirúrgico que laboran en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana.

3.3 Diseño de investigación.

El presente estudio es de enfoque cuantitativo porque se utilizó el análisis estadístico inferencial, de diseño no experimental pues no hubo manipulación de las variables, de nivel transversal porque se midió las variables en un solo momento y de tipo correlacional pues buscó determinar la relación entre las variables sujeto a estudio (71).

Diseño:



Dónde:

M= Enfermeras del área del Centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana

r= Relación entre las dos variables

X= Factores ambientales, personales y laborales

Y = Estrés

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

Procedimiento de recolección de información

- Una vez obtenida la aprobación del proyecto mediante Resolución emitida por la Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, se tramitó el permiso respectivo al director del Hospital de Apoyo II-2 Sullana para poder acceder al rol de programación asistencial de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico y determinar la población y muestra en concordancia a los criterios de inclusión y llevar a cabo el trabajo de campo.
- Antes de proceder al proceso de recolección de datos, se explicó el objetivo del estudio a cada uno de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico seleccionados, y se dio lectura al formato de consentimiento,

para que las enfermeras puedan voluntariamente determinar su participación, firmando el documento respectivo.

- Se estableció una programación respectiva y durante el desarrollo de la encuesta, se garantizó el pleno ejercicio de sus derechos de cada participante en un irrestricto marco de cumplimiento de los principios éticos.
- Después se realizó la aplicación del cuestionario, el cual tuvo una duración aproximada de 10 minutos y se desarrolló en el periodo de un mes.
- Culminada el recojo de información, se agradeció al personal de enfermería y director del hospital.
- Al culminar la aplicación de las mismas, se realizó una breve revisión de los cuestionarios aplicados para garantizar la calidad de la información recogida que sea correcta, coherente y completa.
- Se tabularon los datos a través del programa Excel, los cuales se mostrarán mediante el uso de tablas y gráficos.
- Se realizará la discusión y análisis de los resultados, lo que permitió la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

a) Técnica:

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue un cuestionario denominado factores de estrés que fue elaborado por la investigadora Suárez S. (2017) y posteriormente modificado por Urtecho. E (2019), consta de 16 preguntas clasificadas en 3 secciones según las dimensiones: factores ambientales, personales y laborales, cada ítem tiene las opciones de respuesta Si, A veces y No, siendo su puntuación de 3 a 1 respectivamente, para poder ser clasificados posteriormente en factores presentes de 16 a 32 puntos o factores no presentes de 33 a 48 puntos.

Para evaluar la variable Nivel de Estrés se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout fue elaborado por Maslach y Jackson, el cual consta de 22 ítems con 3 secciones según las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personas, cada ítem tiene las opciones

de nunca (0 ptos), pocas veces al año o menos (1pto), Una vez al mes o menos (2ptos), unas pocas veces al mes o menos (3ptos), una vez a la semana (4ptos), pocas veces a la semana (5ptos) y todos los días (6ptos). Asimismo, se clasifica el estrés como bajo medio y alto, según el puntaje de la dimensión, cansancio emocional Bajo: $0 < 18$; Medio: 19-26; Alto: > 27 , despersonalización Bajo: $0 < 5$; Medio: 6-9; Alto: > 10 y realización personal Bajo: > 40 ; Medio: 34-39; Alto: < 33 . También se puede evidenciar Síndrome de Burnout (cronificación del estrés) obteniéndose altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones.

Validez.

La validez del instrumento se realizó a través de la prueba de correlación de Pearson, dando como resultado un valor de 0.736, considerado un cuestionario válido y significativo, además se utilizó el juicio de expertos. Según lo indicado, la confiabilidad del instrumento se realizó a través del Alfa de Cronbach con un resultado de 0.77, siendo confiable (36). Anexo 04.

Confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento fue realizada por el Alfa de Cronbach obteniéndose un resultado de 0.658, siendo un instrumento confiable, además de ser utilizado en diversas investigaciones (72). Anexo 06

b) Procesamiento y análisis de datos.

Los resultados obtenidos fueron analizados a través del programa estadístico SPSSv26, para digitalizar y codificar los datos. Para determinar la relación entre las variables sujeto a estudio se utilizó la prueba de Chi Cuadrado de Pearson, y un valor $P < 0,005$. Los resultados se muestran a través de tablas y gráficos mediante el programa Microsoft Excel 2016.

3.5 Consideraciones éticas.

La presente investigación se realizó respetando los principios éticos establecidos por la carrera profesional de Enfermería.

a) Beneficencia: El término "beneficencia" generalmente se asocia con actos de caridad. Sin embargo, en el ámbito de la investigación y la ética, la

beneficencia implica la obligación de no causar daño y maximizar los beneficios. Esto implica realizar un análisis de los riesgos y beneficios para los participantes, asegurándose de que exista una relación favorable entre el riesgo y el beneficio. En este estudio se aplicó este principio pues los resultados buscan generar estrategias para evitar o reducir el estrés en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico y contribuir al bienestar de cada persona (73).

- b) No maleficencia: Este principio consiste en evitar causar el daño directo o indirecto hacia una persona, así como también de prevenir los daños que puedan ocasionarle. En este estudio se aplicó este principio pues no compromete la vida de los participantes, ya que conserva su vida y el honor de la persona (74).
- c) Justicia: El principio de justicia implica una distribución equitativa de las cargas y beneficios en la investigación, así como una selección imparcial de los sujetos, evitando la disponibilidad o vulnerabilidad como criterios de selección, como reclutar individuos de instituciones para enfermos mentales. Se busca asegurar la equidad entre los diferentes grupos de población involucrados en la investigación. En este estudio se aplicó este principio pues todos los participantes serán tratados de manera cálida y acogedora desde el inicio hasta el final de la investigación, conservando su identidad en todo momento (73).
- d) Autonomía: Este principio consiste en la decisión de cada persona, a través de su juicio crítico. En este estudio se aplicará este principio pues los participantes serán capaces de decidir su participación libremente mediante el consentimiento informado, teniendo en cuenta y respetando su cultura, creencias o ideología (74).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Tabla IV - 01: Nivel de estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023

Nivel de estrés	N°	%
Nivel Alto	7	26.92
Nivel Medio	16	61.54
Nivel Bajo	3	11.54
Total	26	100.00

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para evaluar el estrés.

Interpretación:

En lo que respecta al nivel de estrés entre los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, el 61.54% de los mismos experimentan un nivel de estrés medio, seguido de un 26.92% de ellas que muestran un nivel de estrés alto, mientras que el 11.54% presentan un nivel de estrés bajo.

Tabla IV - 02: Presencia de los factores personales que intervienen en el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Factor personal	N°	%
Presente	9	34.62
Ausente	17	65.38
Total	26	100.00

Fuente: Cuestionario sobre factores de estrés que perciben los enfermeros que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Interpretación:

En cuanto a la evaluación de los factores personales que influyen en el estrés de los enfermeros, el 34.62% de los mismos los identifican como presentes, mientras que el 65.38% los percibe como ausentes.

Tabla IV - 03: Presencia de los factores laborales que intervienen en el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Factor laboral	N°	%
Presente	16	61.54
Ausente	10	38.46
Total	26	100.00

Fuente: Cuestionario sobre factores de estrés que perciben los enfermeros que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Interpretación:

En relación con la medición de los factores laborales que intervienen en el estrés, el 61.54% de los enfermeros manifestaron que están presentes, mientras que un 38.46% indicaron que estos factores están ausentes.

Tabla IV - 04: Presencia de los factores ambientales que intervienen en el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Factor ambiental	N°	%
Presente	20	76.92
Ausente	6	23.08
Total	26	100.00

Fuente: Cuestionario sobre factores de estrés que perciben los enfermeros que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Interpretación:

En lo que respecta a los factores ambientales que influyen en el estrés, el 76.92% de los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, mencionan que estos factores están presentes en su entorno, mientras que el 23.08% de ellas manifiestan que están ausentes.

Tabla IV-05. Relación entre los factores personales, laborales y ambientales y el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

Factores Personales, laborales y ambientales	Nivel de Estrés						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Presente	6	23.08	14	53.85	0	0.00	20	76.92
Ausente	1	3.85	2	7.69	3	11.54	6	23.08
Total	7	26.92	16	61.54	3	11.54	26	100.00

Fuente: Cuestionario sobre factores de estrés que perciben los enfermeros que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023 y Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para evaluar el estrés.

Interpretación:

Al realizar el cruce de las dos variables sujeto a estudio: Factores personales, laborales y ambientales y el nivel de estrés en los enfermeros, se evidencia que en el 76.92% de los casos, estos factores están presentes, dentro de este grupo, el 53.8% experimentan un nivel de estrés medio, seguido de un 23.08% con un nivel alto de estrés. Sin embargo, del grupo en el que estos factores están ausentes (23.08%), el 11.54% tiene un nivel de estrés bajo, seguido por el 7.69% con un nivel de estrés medio, y solo un 3.85% muestra un nivel de estrés alto.

4.2 Docimasia de hipótesis

Chi Cuadrado de Pearson (X^2) = 11.313

P = 0.003

Para determinar la relación entre los factores personales, laborales y ambientales se utilizó la Prueba de Chi Cuadrado de Pearson, obteniéndose un valor p es 0,003 que es menor que 0,05, lo que indica una relación positiva. Por lo tanto, se puede concluir que los factores personales, laborales y ambientales y el nivel de estrés de los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura guardan relación, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN.

A continuación, se exponen los resultados derivados del procesamiento de datos, destacando los valores más relevantes, comparándolos con estudios previos tanto en similitud como en diferencias, así como fundamentando los resultados según aspectos conceptuales.

En la **Tabla IV - 01**, se evidencia la medición de los niveles de estrés, en los enfermeros que laboran el Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2, se realizó mediante la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout, elaborado por Maslach y Jackson, el cual consta de 22 ítems con 3 secciones según las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Patlan J. (35) señala que la medición del estrés laboral se realiza para diagnosticar o evaluar la presencia de estrés en el trabajo. El diagnóstico identifica el estrés en base a un modelo teórico, mientras que la evaluación implica medir el estrés en una organización mediante una muestra y una metodología específica, así como el requerimiento de instrumentos de medición válidos y confiables que permitan desarrollar intervenciones que permitan atender y prevenir el estrés laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones. La medición del estrés laboral se utiliza para diseñar intervenciones individuales, grupales u organizacionales y prevenir o tratar sus efectos.

Los resultados obtenidos muestran que el 61.54% tienen un nivel de estrés medio, mientras que el 26.92% tienen un nivel de estrés alto y tan solo el 11.54% tienen un nivel de estrés bajo, concluyendo que el nivel de estrés que más prevalece en las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura es el nivel medio con tendencia al nivel alto.

Al respecto se han realizado estudios que arrojan resultados similares, como el de Condori N., (61) quien investigó las "Causas y efectos del estrés en el personal de enfermería de quirófano en la Clínica Cristo Rey de la ciudad

de Oruro", en este estudio se identificó que el 50% de los participantes tenía un nivel de estrés medio, el 33% tenía un nivel alto de estrés y solo el 17% experimentaba estrés bajo, debido a las largas horas de trabajo y a la frecuencia de las cirugías continuas.

Esta información también se asemeja a lo encontrado por Lecca R., (12) en su estudio "Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020", donde de los 22 profesionales de enfermería encuestados, el 40.9% (9) presentó un estrés laboral de nivel medio, el 36.4% (8) tuvo un estrés de nivel alto y el 22.7% (5) un nivel de estrés bajo, concluyendo que el nivel de estrés en la mayoría de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico se encuentra en el nivel medio con tendencia al nivel alto.

Guzmán et al., (76) en una revisión bibliográfica de tipo descriptiva, encontraron que los artículos revisados en su mayoría coincidieron en que los niveles de estrés que experimentan los profesionales de enfermería en el área quirúrgica es alto, debido a un desequilibrio entre factores personales y profesionales, como un ambiente laboral inadecuado y carga excesiva de trabajo. Destacan la necesidad de priorizar el bienestar del personal de salud para mejorar el rendimiento laboral y establecer un equilibrio adecuado entre el profesional y el paciente, asegurando así un desarrollo óptimo en el hospital. Estos altos niveles de estrés provocan fatiga física y emocional, afectando tanto a los empleados con experiencia como a los nuevos profesionales, teniendo un impacto significativo en su salud y desempeño laboral.

No obstante, también se han encontrado resultados divergentes en comparación con los hallazgos de este estudio, como el de Pintado Y. y Rodas K., (44) en su investigación sobre "Factores socio laborales y el nivel de estrés del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Nivel III EsSalud – Chimbote", identificaron que el 72.0% del personal de enfermería experimenta un nivel de estrés medio, mientras que el 28.0% presenta un nivel de estrés bajo, y ninguno mostró un nivel de estrés alto.

Igualmente, Monteza N. (77), en su investigación sobre "Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonés", encontró que, de las 40 enfermeras encuestadas, el 52.5% (21) experimentó un nivel bajo de estrés laboral, el 42.5% (17) tuvo un nivel medio de estrés laboral y solo el 5% (2) mostró un nivel alto de estrés laboral.

Todo lo expuesto, concuerda con la conceptualización del estrés laboral, considerado un proceso psicofisiológico multicausal que afecta a trabajadores en el mundo y está en aumento debido a los cambios económicos y sociales. Este problema presenta riesgos significativos para la salud mental, así como para otras enfermedades y accidentes, siendo un tema relevante tanto para la salud general como para la salud ocupacional. El estrés laboral puede surgir debido a la naturaleza del trabajo o a problemas organizacionales, resultando en experiencias negativas como apatía, fatiga, dificultades en las relaciones, disminución del rendimiento, tristeza, depresión y síntomas físicos y psicológicos, además de una marcada insatisfacción laboral. (77)

Ante las coincidencias y divergencias encontradas sobre los niveles de estrés, podemos concluir que si bien los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana - Piura, están expuestas a ciertos factores, posiblemente algunos aspectos personales conllevan a que presenten un significativo porcentaje de estrés alto, el cual no se evidencia en otros estudios. Esta realidad también guarda relación teniendo en cuenta que el ejercicio de las profesionales de enfermería en sala de operaciones, implica manejar situaciones críticas y desempeñarse de manera eficiente en medio de responsabilidades, presiones y cambios constantes, por lo cual las enfermeras instrumentistas enfrentan riesgos físicos, químicos y psicosociales, pasando la mayor parte de su jornada laboral de pie, enfocadas en la intervención quirúrgica y las indicaciones del cirujano, además de preparar el campo estéril, anticipar las necesidades del equipo y garantizar un ambiente seguro para el paciente y el personal de salud, entre otras.

En la **Tabla IV - 02**, se muestra que, del total de 26 enfermeros, el 34.62% considera que los factores personales estresantes están presentes, mientras que el 65.38% cree que están ausentes. Esto indica una baja incidencia de condiciones como la preparación para el trabajo, las dificultades en la colaboración con colegas, recibir críticas por su desempeño laboral, el reconocimiento a su trabajo y la comunicación eficaz entre las enfermeras del centro quirúrgico.

Estos resultados coinciden con los hallazgos del estudio de Urtecho E., (36) titulado "Factores de estrés percibidos por las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Hospital II de Chocope". En ese estudio, también se encontró que el 33.3% de las enfermeras percibían a los factores personales como estresantes, mientras que el 66.7% de ellas consideraban que estos factores no eran una fuente de estrés. Cabe mencionar que este porcentaje de enfermeras que considera sus factores de estrés personales como estresantes, lo que es perjudicial para el profesional de enfermería que como miembro del equipo de salud debe poseer ciertas características o cualidades que le permitan estar actualizadas y comprometidas para enfrentar situaciones generadoras de estrés.

También Chipana E., (59) en su investigación encontró que en el 38% de las enfermeras se identificó presencia de los factores personales, como aspectos personales y demandas propias del trabajo, la fatiga emocional, y el cansancio físico.

Esto guarda relación con lo menciona Delgado S., (78), que considera que la enfermera del centro quirúrgico debe tener conocimientos de fisiopatología, en microbiología y técnicas quirúrgicas, pues su labor implica aplicar métodos de observación y control de microorganismos, lo que demanda un alto compromiso ético y profesional. También debe tener habilidades en técnicas de quirófano y gestión, tanto teórica como práctica, así como liderar y dirigir los cuidados de enfermería, abarcando funciones como la planificación, organización, dirección y control, así como la toma de decisiones y la coordinación del equipo.

También, según la revisión bibliográfica de Portillo M., (10) menciona que el personal de enfermería que trabaja en el área quirúrgica enfrenta niveles significativamente altos de estrés al estar expuestos a múltiples factores, incluyendo las tareas desafiantes que implican la aplicación de conocimientos científicos y técnicas bajo presión y rapidez, lo que lleva a una carga mental intensa. Mantener un nivel de atención elevado de manera constante es necesario, y este ambiente de trabajo implica una carga laboral extensa, turnos largos y una presión continua, siendo la práctica quirúrgica el principal desencadenante de estrés para estos profesionales.

Ante todo lo mencionado, es importante señalar que aunque los factores personales en el presente estudio está presente en menos del 50% de las enfermeras en el Centro Quirúrgico, es necesario fortalecer ciertos aspectos relacionados con las capacidades, habilidades y el perfil técnico necesarios para cumplir con las diversas funciones requeridas durante el proceso perioperatorio, ya que la atención de enfermería se enfoca en proporcionar un cuidado de calidad tanto a los pacientes como a sus familias. Este enfoque se centra en satisfacer las necesidades físicas y emocionales del paciente, aplicando un enfoque ético y humanista en el uso de tecnologías, por lo que una práctica enfermera que combine conocimientos científicos y técnicos, principios básicos de las intervenciones quirúrgicas y conocimientos tecnológicos necesarios garantiza la entrega de cuidados de alta calidad.

En la **Tabla IV - 03**, se encontró que, a diferencia de los hallazgos en la evaluación de los factores personales, del total de 26 enfermeros, el 61.54% considera que los factores laborales estresantes están presentes, mientras que el 38.46% cree que están ausentes. Esto indica una alta presencia de condiciones como insumos y materiales suficientes, mantenimiento y operatividad de equipos biomédico, interrupciones durante realización del trabajo, sobrecarga de trabajo en el servicio, información adecuada y suficiente respecto a pacientes y presencia del equipo multidisciplinario al término de la operación.

Estos resultados obtenidos son respaldados con los hallazgos del estudio realizado por Urtecho E., (36), el cual reveló que el 73.3% de las enfermeras consideraban que los factores personales eran estresantes, mientras que el 26.7% pensaba lo contrario. Por lo tanto, infiere que la mayoría de las enfermeras sienten que los elementos estresantes en su entorno laboral afectan su bienestar. Esto resalta la importancia de las condiciones laborales, ya que pueden influir en la salud de las enfermeras, siendo fundamental que las instituciones se aseguren de proporcionar un ambiente laboral adecuado para proteger la salud y el bienestar de este personal.

Así mismo Valverde G., (79) en su investigación titulada “Factores de riesgo laboral en el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba 2022” identificó que el 65% de los profesionales de enfermería están expuestos a factores de riesgo laboral, mientras que el 35% no presentan factores de riesgo laboral, estos hallazgos reflejan el nivel de peligrosidad que los profesionales de la salud deben afrontar al brindar su servicio.

También tienen semejanza con el estudio de Chipana E., (59) que encontró que en el 46% de las enfermeras mostraban presencia de los factores personales, como falta de motivación, dedicación a múltiples actividades y dualidad de función y falta de mantenimiento preventivo de los equipos ya que fallan en momentos críticos.

En este contexto, es importante señalar que las condiciones laborales ejercen una influencia significativa en la experiencia laboral de un individuo, afectando tanto su desempeño en el trabajo como su bienestar emocional y psicosomático. De acuerdo con el Ministerio de Salud, los profesionales de enfermería, debido a la intensidad emocional de su labor y a la responsabilidad que tienen en los resultados de las intervenciones, pueden experimentar diversas respuestas emocionales y manifestaciones psicosomáticas, debido a factores como la carga laboral, la disponibilidad de equipo y recursos humanos. (36)

Es importante destacar que la mayoría de los estudios revisados han establecido una relación entre los factores laborales y el estrés, aunque en algunos estudios esta relación no es tan evidente. En el contexto específico de este estudio, se ha observado que más del 70% de las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico se exponen a condiciones laborales estresantes. Estos factores estresantes pueden incluir condiciones físicas adversas, carga excesiva de trabajo, limitada disponibilidad de recursos, trabajo a presión y exigencias laborales. Esta situación puede provocar agotamiento tanto físico como mental, afectar negativamente el desempeño laboral y tener un impacto perjudicial en la salud de las enfermeras. Además, puede dar lugar a sentimientos de hostilidad y ansiedad, así como aumentar las tasas de ausentismo laboral. Esta problemática, a su vez, influye de manera directa en la calidad de la atención brindada a los pacientes sometidos a cirugía.

En la **Tabla IV - 04**, se muestra que, del total de 26 enfermeros, el 76.92% considera que los factores ambientales estresantes están presentes, mientras que el 23.08% cree que están ausentes. Esto indica una alta incidencia de condiciones como existencia de ruidos excesivos, iluminación adecuada, orden en el almacenamiento de equipos, espacio adecuado y suficiente para la realización de actividades y temperatura ambiental adecuada

Los resultados obtenidos en este estudio contrastan con los hallazgos de la investigación realizada por Urtecho E, (36) donde se encontró que el 33.3% de las enfermeras percibían los factores ambientales como estresantes, mientras que el 66.7% consideraban que estos factores no constituían una fuente de estrés. Esto subraya la importancia crucial del ambiente laboral para el bienestar mental de las enfermeras, donde las instituciones deben abordar los riesgos identificados, proporcionando capacitación continua a su personal y cumpliendo con las normativas legales. Además, deben adoptar actitudes que promuevan la seguridad física y emocional de las enfermeras, así como su satisfacción individual y/o calidad de vida laboral.

También en su investigación, Chipana E., (59) encontró que el 38% de las enfermeras que trabajan en sala de operaciones experimentan factores estresantes ambientales, como iluminación inadecuada, ruidos, contaminación del ambiente y temperaturas extremas, mencionando que el estrés se desencadena cuando el individuo enfrenta demandas ambientales y debe responder adecuadamente utilizando sus recursos de afrontamiento. Si la demanda del ambiente supera los recursos de afrontamiento, se activan reacciones adaptativas que involucran respuestas fisiológicas, emocionales, mentales y conductuales.

Los entornos laborales de las enfermeras, especialmente en quirófanos, son ambientes estresantes debido a factores institucionales y relaciones interpersonales. Las buenas relaciones laborales son cruciales para afrontar el estrés y aumentar la satisfacción laboral. Es crucial ofrecer un mayor apoyo a las enfermeras en quirófanos, superando las jerarquías, para fomentar la colaboración entre profesionales y mejorar la seguridad en procedimientos quirúrgicos. Dentro de los factores ambientales los proveedores de servicios de salud, experimentan un alto nivel de estrés, porque son responsables del bienestar de los seres humanos, pero en un medio ambiente altamente desestabilizante por condiciones indeseables y no controlables como el ruido, luz, radiación, calor, humedad y el hecho de pasar mucho tiempo en un lugar cerrado y ambiente esterilizado. (10)

Aunque en el presente estudio sólo un tercio de las enfermeras que labora en sala de operaciones se ven afectadas por factores ambientales, es necesario implementar medidas para reducir su exposición y mitigar su impacto en las enfermeras, sin comprometer la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes sometidos a una intervención quirúrgica. Por lo que se debe mejorar las condiciones ambientales laborales, ya que un ambiente óptimo tiene un impacto significativo en el desempeño y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería. Estos factores juegan un papel crucial en el funcionamiento de la institución, y condiciones desfavorables

podrían tener consecuencias negativas en la salud, las cuales varían según las características individuales y la capacidad de adaptación de cada persona.

En la **Tabla IV - 05**, se muestran los resultados de la relación entre los factores personales, laborales y ambientales y el estrés en los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023, se menciona lo siguiente. Del 76.92% de licenciadas en enfermería donde se identifica presencia de los factores personales, laborales y ambientales, la mayor proporción (53.85%) tiene un nivel de estrés medio, seguido del nivel de estrés alto (23.085). Así mismo del 23.08% de licenciadas en enfermería donde se identifica ausencia de los factores en mención, el 11.54% presentan un nivel de estrés bajo, el 7.69% presentan un nivel de estrés medio, y solo el 3.85% de las mismas presentan un nivel de estrés alto.

Para determinar la relación entre las variables sujeto a estudio se utilizó prueba de Chi Cuadrado de Pearson, obteniéndose un valor p es 0,003, que es menor que 0,05, lo que indica una relación positiva. Por lo tanto, se puede concluir que los factores personales, laborales y ambientales y el nivel de estrés de los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura guardan relación, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

Estos resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos de todos los antecedentes considerados para el presente estudio, donde en cada uno de ellos donde se han considerado las tres o dos dimensiones dentro de la variable sujeto a estudio (Factores) guardan relación con el estrés en los profesionales de enfermería, según se detallan a continuación:

En su investigación sobre sobre factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés en el personal de enfermería en sala de operaciones, Apolinario J. et al. (20) encontraron que el 23,3% tenía un nivel bajo de estrés y el 20% tenía un nivel medio de estrés. Los factores ambientales y laborales estuvieron presentes en el 66,6% y 70% respectivamente, así mismo el 43,3% manifestaron ausencia de estos factores y a la vez presentaron estrés laboral bajo. Se comprobó la relación entre los

factores y el estrés laboral, mediante la Prueba de Chi cuadrado, la cual resultó significativa estadísticamente ($X^2=11,47$; $P\leq 0,003$); por la cual se aceptó la hipótesis: existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

Asimismo, Juárez L., Zúñiga M. (14) en su estudio “Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional de Ica encontraron que el 32,4% considera que sus factores personales influyen en el estrés laboral con un nivel bajo, mientras que el 47,1% opina que la influencia es regular y el 20,6% la percibe como alta. En cuanto a los factores laborales, el 52,9% creen que hay una influencia regular, el 17,6% opina que es alta y el 29,4% considera que es baja. El coeficiente de correlación obtenida fue de 0,646 con una significancia de 0,000, lo que indicó que existe una relación significativa entre los factores y el estrés laboral en el Hospital Regional de Ica, confirmando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Finalmente, Illanes Y, Luque J. (75) en su estudio sobre condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico, se encontró que, entre aquellas enfermeras con condiciones laborales de nivel alto, un 10.5% tenían un nivel de estrés medio y 5.3% un nivel de estrés alto, y del 84.2% que tenían condiciones laborales de nivel medio la totalidad presentaban un nivel medio de estrés. Para determinar la relación entre las variables de estudio, se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación de $Rho = 0,544$, lo que significa que existe correlación positiva media entre las condiciones laborales y estrés laboral, mientras el valor de significancia bilateral es 0,000 ($p < 0,05$).

Estos resultados evidencian que la exposición permanente a determinados factores laborales, personales y ambientales, predisponen a la ocurrencia de determinado nivel de estrés en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico, el cual es un área hospitalaria

que cuenta con una infraestructura y equipamiento para procedimientos quirúrgicos, donde la enfermera debe tener habilidades técnicas complejas y el ejercicio de la misma conlleva a una carga laboral intensa, lo que puede afectar la salud mental y el sueño de las mismas, por lo que el trabajo en equipo es crucial para un desempeño quirúrgico seguro y eficiente. (7)

Cabe mencionar que Carrillo et al, (23) refiere que numerosos estudios evidencian que son muchos los estresores laborales que conllevan al profesional de enfermería a presentar estrés laboral lo que puede llevar al síndrome de Burnout. Se identifican estresores destacando el contacto con el sufrimiento de los pacientes, problemas organizativos, la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, conflictos con médicos y compañeros, y la falta de claridad en las tareas y objetivos.

Así mismo, Sihuayro L., (24) menciona los hallazgos de otros estudios previos, donde se identifican como factores que guardan relación con el estrés laboral en enfermería, a la sobrecarga de trabajo, ruidos, falta de luz, interrupciones frecuentes, falta de tiempo para atender a los pacientes, cansancio y agotamiento físico-mental en los trabajadores, lo que aumenta el riesgo de padecer estrés y afecta negativamente la salud de los profesionales.

Por lo mencionado, se puede concluir que en el Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura, existe una relación entre los factores y el estrés en las licenciadas en enfermería. En este contexto, se debe resaltar al estrés laboral, como un problema de salud pública que afecta a todas las profesiones de enfermería y que puede causar enfermedades físicas y mentales, reduciendo la productividad y calidad de vida de las mismas, por lo que es necesario la propuesta de diversas estrategias, que fomenten la motivación y satisfacción laboral como factores protectores del estrés

CONCLUSIONES

- El nivel de estrés en los enfermeros de Centro Quirúrgico que prevalece es el medio (61.4%), seguido del nivel alto (26.92%) y nivel bajo (11.54%).
- Los factores personales están presentes en el 34.625 de los enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.
- Los factores laborales que intervienen en el estrés en los enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, están presentes en el 61.54%.
- Los factores ambientales que intervienen en el estrés en los enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, están presentes en el 76.92%.
- Los factores personales, laborales y ambientales guardan relación con el nivel de estrés en los enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2023.

RECOMENDACIONES

- Socialización de los resultados obtenidos en la presente investigación entre el director, jefe de Enfermería y enfermeros de Sala de Operaciones del Hospital de Apoyo II Sullana con la finalidad de diseñar e implementar los protocolos de prevención de estrés en los enfermeros de centro Quirúrgico, basado en programas educativos con énfasis en el afrontamiento a factores laborales y ambientales.
- La jefa del Servicio de enfermería del área de Sala de Operaciones debe organizar talleres enfocados en el desarrollo de habilidades personales, incluyendo temas como la motivación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la mejora de las relaciones interpersonales. Además, se debe fomentar la mejora continua mediante reconocimientos verbales y escritos en base a los logros laborales de los empleados.
- Los profesionales de enfermería deben tener una participación activa sea en forma individual grupal en las diferentes actividades de intervención que promuevan la disminución a la exposición de los factores relacionados al estrés, así como la participación en el manejo del estrés, mediante la creación de espacios para compartir experiencias, e implementar programas de bienestar y reconocer sus contribuciones.
- Incluir a los profesionales de enfermería ya sea en forma individual o grupal en las diferentes actividades de intervención que promuevan la disminución a la exposición de los factores relacionados al estrés, así como la participación en manejo de estrés y promover la creación de espacios para compartir experiencias e implementar programas de bienestar y reconocer sus contribuciones.
- Asimismo, referente a los riesgos ambientales es necesario mejorar las condiciones de infraestructura mejore la distribución del espacio de sus instalaciones, para permitir que el personal de salud pueda tener un tránsito libre

y seguro, a la vez coordinar con el servicio de mantenimiento constante y que estén atentos a cualquier eventualidad de falla de los equipos médicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zuñiga Tapia DC. Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales de enfermería, centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2021 [Tesis Especialidad en Internet]. [Lima]; Universidad María Auxiliadora; 2022 [Citado el 28 de enero del 2023]. 31p. Disponible de: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/998>
2. Organización Mundial de la Salud [Internet]. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Citado el 22 de febrero del 2023]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Peralta Santivañez KS. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina, Comas. [Tesis Licenciatura en Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2019 [Citado el 09 de enero del 2023]. 51 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40790>
4. Ramírez López MF, Dávalos Alcázar AG, Ochoa RV, Rubilar Araya X del C. Estresores Laborales del personal de enfermería de un Hospital de Alta especialidad en México. Rev Enf Neurol (Mex) Enf Neurol [Internet]. 2017 [Citado el 28 de enero del 2023];16(1):2017. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034787/estresores-laborales.pdf>
5. Garavito Mozo Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora Lima 2014. 2015 [Citado el 29 de enero del 2023]; Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-790266?lang=es>
6. Mas Pons R, Escribà Agüir V, Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo. Archivos de prevención de riesgos laborales, ISSN 1138-9672, Vol 2, N° 4, 1999, págs 159-167 [Internet]. 1999 [Citado el 29 de enero del 2023];2(4):159–67. Disponible

en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7436098&info=resumen&idoma=ENG>

7. Gutierrez Palomino O. Nivel de estrés laboral del personal de del centro quirúrgico del Hospital San Juan de Dios Pisco - enfermería 2021 [Internet]. 2021 [Citado el 18 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>
8. Cobos López G, Soriano Torres A, Seijo López ML. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. 2021 [Citado el 28 de enero del 2023];5(4):74–85. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
9. Havaei F, Olvera Astivia OL, MacPhee M. The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. Int J Nurs Stud [Internet]. 2020 Sep 1 [Citado el 28 de enero del 2023]; 109:103666. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748920301504?via%3Dihub>
10. Portillo Villacrez MC. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. [Ecuador]; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31570/1/ARTICULO%20CIENTIFICO%20%20PORTILLO%20VILLACREZ%20MAR%c3%8dA%20CAMILA.pdf>
11. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico [Internet]. [Lima]; 2017 [Citado el 12 de enero del 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

12. Lecca Espinoza R. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020 [Internet]. Repositorio Académico USMP. [Lima]; 2021 [Citado el 16 de enero del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8948>
13. ESAN. ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? [Internet]. 2021 [Citado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
14. Juarez Corzo L, Zuñiga Leyva MR. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional de Ica, Diciembre 2020 [Internet]. [Ica]; 2021 [Citado el 12 de enero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/987/1/Leocaria%20Juarez%20Corzo.pdf>
15. 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 [Internet]. [Lambayeque]; 2019 [Citado el 18 de enero del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%C3%ADaz_Salazar_Cinthy_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20dimensi%C3%B3n%20que%20genera%20mayor,tratamiento%20\(29%2C3%25\).](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%C3%ADaz_Salazar_Cinthy_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20dimensi%C3%B3n%20que%20genera%20mayor,tratamiento%20(29%2C3%25).)
16. Morales Vílchez R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021 [Internet]. Universidad Nacional de Piura. 2021 [Citado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
17. Organización Mundial de la salud. Estrés. Febrero 2023 [Citado el 03 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

18. Laguna Bocanegra J. Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima-Perú-2013 [Internet]. Repositorio de Tesis - UNMSM. 2014 [Citado el 27 de enero del 2023]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13284>
19. García Moran M, Gil Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona - Universidad de Lima. [Internet]. 2016 [Citado el 03 de julio del 2023]; (19): 11-30. Disponible de: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
20. Apolinario Vacas JJ, Gonzales Soto FR, Prudencio Pocomucha H. Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM - Huánuco.2018. [Huánuco]; 2020.
21. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. Revista Conciencia. [Internet]. 2014 [Citado el 03 de julio del 2023]; 2(1): 115-124. Disponible de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
22. Oficina Internacional del Trabajo • Ginebra. La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. [Internet]. 2013 [Citado el 04 de julio del 2023]; 1-141. Disponible de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf
23. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. 2018 [Citado el 17 de enero del 2023] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
24. 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]. Universidad César Vallejo. [Tacna]; 2018 [Citado el 28 de enero

del 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26571>

25. Dávila A, Francisco José. Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos Ciencias de la Salud. MULTICIENCIAS [Internet]. 2011 [Citado el 9 de enero del 2023]; 11:370–7. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90421972006.pdf>
26. Segura O. Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. Biomédica [Internet]. 2014 [Citado el 31 de enero del 2023]; 34:535–80. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/bio/v34n4/v34n4a06.pdf>
27. Cantos Alcívar GJ. Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales. Revista San Gregorio [Internet]. 2019 Oct 1 [Citado el 18 de enero del 2023];1(33):127–37. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000100127&lng=es&nrm=iso&tlng=es
28. Arruti Bustillo M, Avellaneda Fernández A, Barbado Hernández FJ, de la Cruz Labrado J, Díaz-Delgado Peñas R, Gutiérrez Rivas E, et al. Síndrome de fatiga crónica. Medicina de Familia SEMERGEN [Internet]. 2009 Oct 1 [Citado el 18 de enero del 2023];35(8):385–405. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-sindrome-fatiga-cronica-S1138359309726760>
29. Ponce Labrador PA, Pino Martos RM, Domínguez Ibáñez M del M. Desmotivación enfermera. Estudio descriptivo - Revista Electrónica de PortalesMedicos.com [Internet]. 2017 [Citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/desmotivacion-enfermera-estudio-descriptivo/>
30. Leite Lúcio KD, Sousa Albuquerque MG, Vasconcelos Aguiar D, Alexandrino da Silva L, Áfio Caetano J, Moreira Barros L. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería Motivational factors in the performance

of nursing team Factores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. 2015 [Citado el 17 de enero del 2023]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>

31. Rojas Encarnación AL, Tejada Concha PRA, Valladares Maturrano RE. Influencia del estrés laboral en la relación enfermera - paciente en centro quirúrgico del Hospital Nacional, Lima - 2017 [Internet]. 2017 [Citado el 30 de enero del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3559/Influencia_RojasEncarnacion_Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Flórez Lozano JA. El síndrome de burnout en médicos y enfermeras que atienden a pacientes oncológicos. Medicina Integral [Internet]. 2000 Dec 1 [Citado el 28 de enero del 2023] ;36(10):405. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-integral-63-articulo-el-sindrome-burn-out-medicos-enfermeras-10022187>
33. Barajas Sánchez J, Cortez Rodríguez F, Sánchez Estrada RC, Medina Leal AL, Ruiz Salazar ML, Camargo Bravo A. Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. Revista Electrónica de PortalesMedicos.com [Internet]. 2020 [Citado el 04 de julio del 2023]; 15 (12): 592. Disponible de: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
34. Edú Valsania S, Laguía A, Moriano J. Burnout: Una revisión de la teoría y la medición. Int J Environ Res Salud Pública [Internet]. 2022 [Citado el 04 de julio 2023]; 19(3):2–17. Disponible de: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
35. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? In 2019 [Citado el 28 de enero del 2023]. p. 156--184. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
36. Urtecho García E. Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital II de Chocope [Internet]. Universidad Nacional

- de Trujillo. [Trujillo]; 2022 [Citado el 18 de enero del 2023]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18655>
37. Fortes Criado EE. Estrés Ambiental: Un estudio sobre la afectación directa en la delincuencia. 2016 [Citado el 31 de enero del 2023];1–80. Disponible en: <http://www.sorolls.org/main/wp-content/uploads/2016/11/estresambientalidelinquencia.pdf>
38. EsSalud. Ruidos en el lugar de trabajo. 2014 Feb [Citado el 31 de enero del 2023];1–3. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR02_2014.pdf
39. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos. 2015 Dec [Citado el 18 de enero del 2023];1–43. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a>
40. Ministerio de Salud del Perú. Manual de salud ocupacional [Internet]. Lima; 2005 [Citado el 31 de enero del 2023]. p. 1–102. Disponible en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
41. Rodríguez Méndez M, Cárcel Carrasco FJ. Metodología para evaluar el orden y la limpieza en actividades industriales. 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico. 2019 [Citado el 28 de enero del 2023];8(2):68–87. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2019.080238.68-87>
42. Gil Garcia D. Riesgos de mantener una temperatura inadecuada en el espacio de trabajo [Internet]. 2016 [Citado el 26 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/blog/riesgos-mantener-temperatura-inadecuada-espacio-trabajo-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285974053926>

43. Apiquian Guitart A. El síndrome del Burnout en las empresas. 2007 [Citado el 28 de enero del 2023];1–7. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
44. Pintando Odar IY, Rodas Trujillo KD. Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Essalud III Chimbote, 2018 [Internet]. 2018 [Citado el 31 de enero del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8177/1/REP_IVET.PINTADO_KEREN.RODAS_FACTORES.SOCIOLABORALES.Y.NIVEL.DE.ESTR%C3%89S.pdf
45. Joglar Lasa N. Motivación y reconocimiento [Internet]. 2014 [Citado el 27 de enero del 2023] Disponible en: <http://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>
46. Canseco Melchor F, Ojeda García A. Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. 2016 [Citado el 03 de enero del 2023];21. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
47. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Gobierno de España. Working conditions and health. Union Institute of Work, Environment and Health. 2019. [Citado el 04 de julio del 2023]. Disponible de: <https://istas.net/salud-laboral/danos-lasalud/condicionesde-trabajo-y>
48. Romero S. Factores de riesgo laboral - [Internet]. Coordinacion Empresarial. 2015 [citado 5 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
49. Organización Internacional del Trabajo. Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. 30 de junio 2020 [Internet]. [citado 05 de julio de 2023]. 26 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

50. Vásquez Mendoza S, González Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes [Internet]. 2020 [Citado el 28 de enero del 2023]. p. 1–9. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
51. Grego A. Equipos de trabajo, control sobre la tarea y estrés laboral | Las mariposas del alma | SciLogs | Investigación y Ciencia [Internet]. 2014 [Citado el 05 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.investigacionyciencia.es/blogs/psicologia-y-neurociencia/52/posts/equipos-de-trabajo-control-sobre-la-tarea-y-estr-laboral-12558>
52. Peña Pizango PP. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional Lima – 2022 [Internet]. 2022 [Citado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T06146008915_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
53. Barrio J.A, García M.R, Ruiz, I, Arce A. El Estrés como respuesta. International Journal of Developmental and Educational Psychology [Internet]. 2006 [Citado el 05 de julio del 2023]; 1(1):37 – 48. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
54. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romanguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy [Internet]. 2010 [Citado el 18 de enero del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
55. Canales Romero S, Pardo Ortiz M, y Solís Labrín C. Afrontamiento del estrés en Enfermeras que Trabajan en el Servicio Público de Salud, en contexto COVID-19. [Tesis Licenciada Psicología en Internet]. [Chile]; Universidad Gabriela Mistral; 2021 [Citado el 21 de junio del 2023]. 95p. Disponible de:

<https://repositorio.ugm.cl/bitstream/handle/20.500.12743/2023/CD%20ME.PSI%20%282%29%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

56. Santamaria Inoñan E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020. [Internet]. 2021 [Citado el 21 de junio del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Ino%c3%b1an%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
57. Montenegro Jinesta B, y Castro Chinchilla J. Intervención de enfermería en salud mental, para fortalecer las estrategias de afrontamiento al estrés en tiempos de covid-19, dirigido al personal del laboratorio clínico de la universidad de costa rica. [Internet]. 2022 [Citado el 21 de junio del 2023]. Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/86589/INTERVENCION%20DE%20ENFERMERIA%20EN%20SALUD%20MENTAL%20PARA%20FORTALECER%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%20AL%20ESTRES%20EN%20TIEMPOS%20DE%20COVID-19%20DIRIGIDO%20AL%20PERSONAL%20DEL%20LABORATORIO%20CLINICO%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20COSTA%20RICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
58. Rodríguez González Z, Ferrer Castro JE, de la Torre Vega G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19 [Internet]. 2022 [Citado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3684/368473411009/html/>
59. Chipana Chinahuanca E. Factores de estrés laboral en instrumentadoras (es) quirúrgicas en el servicio de quirófano del Hospital de la Mujer durante el segundo semestre, Gestión 2021 [Internet]. [Bolivia]; 2021 [Citado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/30347/TE-2043.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

60. Ortiz Martell LM. Factores asociados al desarrollo de problemas de salud en el profesional de enfermería del área quirúrgica de un hospital de segundo nivel en Acapulco, Guerrero [Internet]. [México]; 2020 [Citado el 28 de enero del 2023]. Disponible en: http://ri.uagro.mx/bitstream/handle/uagro/2502/TE_382881_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y
61. Condori Acapa N. Causas y efectos que produce el estrés al personal de enfermería de quirófano, Clínica Cristo Rey Ciudad de Oruro Gestión 2015 [Internet]. [Bolivia]; 2020 [Citado el 22 de enero del 2023]. Disponible en: <https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/view/66/87>
62. Ferraz Mesa M de los Á. Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria [Internet]. 2020 [Citado el 20 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20c3%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf>
63. Jiménez Baltazar MV. Riesgos laborales en el personal de enfermería del servicio de quirófano Hospital Obrero N°1 Gestión 2020 [Internet]. 2020 [Citado el 22 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25054/TE-1708.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
64. Martínez Ramírez J, Huatuco Montaña A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Militar Central [Internet]. 2020 [Citado el 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%C3%91O%20ALEJANDRA.pdf>
65. Pintado Odar IY, Rodas Trujillo KD. Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico. ESSALUD III Chimbote,

2019. 2018 [Citado el 15 de febrero del 2023];1–64. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-8810-9224>
66. Neciosup Berdilla LL. Estrés y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en area Covid-19, Hospital Privado del Perú - Piura, 2020 [Internet]. 2022 [Citado el 23 de febrero del 2023]. Disponible o en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3359/ENFE-NEC-BER-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
67. Ramírez Labán EM. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019 [Internet]. 2019 [Citado el 21 de febrero del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
68. Chuquihuanga Gonzales EL. Perfil del síndrome de Burnout de enfermeras(os) del Hospital de apoyo II-2 Sullana, Abril – Julio 2019 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [Sullana]; 2019 [Citado el 21 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40376>.
69. Puicón Larraín SP. Revisión crítica: Factores estresantes más comunes en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia. [Tesis especialidad]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2018. 37p.
70. Torrecillas Golac DR. Factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones Clínica San Pablo - Surco - 2015. [Callao]; 2016.
71. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M del P. Metodología de la Investigación. 2014. 1–634 p.
72. Aranda Beltrán C, Prando Moreno M, Salazar Estrada JG. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. 2016;

73. Kassem H, Silverman H. Historia y Principios de la Ética en la Investigación Biomédica. [Internet]. 2023 [Citado el 5 de julio del 2023]. Disponible de: <https://bioethics.miami.edu/assets/pdf/international/pan-american-bioethics-initiative/pabi-fogarty-grant/honduras/Modules/module14194.pdf>
74. Mora Guillart L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Revista cubana de oftalmología [Internet]. 2015 [citado el 5 de julio del 2023]; 28(2). Disponible de: <https://revoftalmologia.sld.cu/index.php/oftalmologia/article/view/249>
75. Illanes Solís Y., Luque Salcedo J. Condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del hospital regional miguel ángel mariscal Ilerena; Ayacucho – 2020. [Internet]. Repositorio Institucional - UNAC. [Ayacucho]; 2020 [Citado el 30 de setiembre del 2023]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6151/TESIS_2D_AESP_ILLANES_LUQUE_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
76. Guzmán Córdova S., Toasa Ortiz F., Sánchez Zurita M., Yáñez Borja A., Chipantiza Barrera M. El nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Polo del conocimiento. [Internet]. 2022 [Citado el 01 de octubre del 2023]; 7(2):1669 – 1682. Disponible de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3672#:~:text=Conclusiones%3A%20Los%20niveles%20de%20estr%C3%A9s,y%20desempe%C3%B1o%20de%20sus%20funciones>.
77. Monteza Herrera Nathalie. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japones 2018. [Tesis Especialidad en Internet]. Repositorio Institucional - UNAC. [Callao]; 2018 [Citado el 02 de octubre del 2023]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4098/MONTEZA%20HERRERA_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

78. Delgado S., et. al. Enfermería médico quirúrgico. Primera edición. Ecuador: MAVIL; 2022. 226p.
79. Valverde Sánchez, Guina Corin. Factores de riesgo laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital II-1 Moyobamba 2022. [Tesis Especialidad en Internet]. Repositorio Institucional - UPAO. [Trujillo]; 2022 [Citado el 04 de octubre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9890/1/REP_GUINA.V_ALVERDE_FACTORES.DE.RIESGO.LABORAL.pdf

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE ESTRÉS QUE PERCIBEN LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN CENTRO QUIRÚGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA 2023

Elaborado por Suarez. S. (2017). Modificado por Urtecho.E- (2019)

I. Introducción:

Buenos días.

Este cuestionario es anónimo, se solicita responder con sinceridad las preguntas.

Lea las preguntas planteadas y coloque una X en la opción que crea conveniente.

Aspectos sociodemográficos:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Identificación de factores estresantes:

N°	Factores	Si	No	A veces
Factores ambientales				
01	Considera Ud. que existe presencia de ruidos excesivos (volumen de alarmas, equipos usados, etc.) durante intervención quirúrgica.			
02	La iluminación en la sala de operaciones donde labora es adecuada (lámparas cialíticas, lámparas auxiliares).			
03	Cree Ud., que existe orden en el almacenamiento de los equipos.			
04	El espacio donde labora es adecuado y suficiente para las actividades a realizar durante una intervención quirúrgica.			
05	El manejo de la temperatura ambiental del quirófano es adecuado durante el acto quirúrgico (calor/frío).			
Factores personales				
06	Se siente Ud., debidamente preparada para desempeñar su trabajo.			
07	Tiene alguna dificultad para trabajar con alguna compañera de trabajo.			
08	Recibe críticas de algún miembro del equipo multidisciplinario con el que se trabaja a diario.			
09	Ha recibido algún tipo de reconocimiento			

	(verbal, escrito, telefónico, etc.) en mérito a su trabajo.			
10	La comunicación entre compañeros de trabajo es eficiente.			
Factores laborales				
11	Los insumos y materiales con que se trabaja durante el acto quirúrgico es suficiente.			
12	El mantenimiento y operatividad de los equipos biomédicos son realizados y verificados de acuerdo con su programación.			
13	Sufre algún tipo de interrupciones durante la realización del trabajo programado en la sala (interrupciones del fluido eléctrico, cambios de equipos no funcionantes, etc.)			
14	Considera Ud. que existe sobrecarga de trabajo en el servicio.			
15	Hay información adecuada y suficiente respecto a los pacientes programados (algún material a utilizar, y/o requisitos para la cirugía, etc.)			
16	Al término de la intervención quirúrgica el equipo multidisciplinario programado se encuentra presente.			

Muchas gracias.

Anexo 2:

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA EVALUAR EL ESTRÉS (SINDROME DE DESGASTE PROFESIONAL)

Elaborado por Maslach y Jackson

A continuación, se presentará una serie de enunciados, lea atentamente y responda con un X la alternativa que crea conveniente.

Los puntajes corresponden a:

0 = Nunca **1 = Pocas veces al año o menos** **2 = Una vez al mes o menos**
3 = Unas pocas veces al mes o menos **4 = Una vez a la semana** **5 = Pocas veces a la semana** **6 = Todos los días.**

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.							
02	Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.							
03	Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
04	Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (pacientes, colegas).							
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
06	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.							
07	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
08	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.							

10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.								
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.								
12	Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.								
13	Me siento frustrado por mi trabajo.								
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.								
16	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.								
17	Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (pacientes y colegas).								
18	Me siento animado después de trabajar con mis pacientes.								
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.								
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.								
22	Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas.								

Muchas gracias por su participación.

Anexo3
Consentimiento informado.

Yo,, Licenciada(o) de enfermería, identificada con N° DNI, acepto participar en el estudio, titulado: "FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN LOS ENFERMEROS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, PIURA 2023", que tiene como finalidad determinar los factores ambientales, personales y laborales y su relación con el estrés, para poder contribuir al bienestar del personal de salud del área quirúrgica.

Yo, he recibido información oportuna, veraz y necesaria acerca de este tema, además me garantiza la aplicación de los valores éticos inmersos en la profesión en toda la investigación. Así mismo, sino deseo continuar con este estudio tengo la total libertad de retirarme sin que se genere algún conflicto.

Piura, de del 2023

.....

Firma del investigador

.....

Firma del participante

Anexo 4

Validez

Validez mediante la aplicación de R PEARSON.

Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico.

CONFIABILIDAD	PAR	IMPAR
1	19	17
2	15	12
3	19	16
4	16	14
5	14	14
6	19	20
7	18	19
8	18	19
9	17	15
10	19	22
11	17	16
12	19	19
13	18	14
14	19	18
15	18	19

PEARSON 0,7360827

**Alfa de Cronbach. Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital II
Sullana**


N° Encuesta	Factores ambientales (Ítems)					Factores Laborales (Ítems)						Factores Personales (Ítems)					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	36
2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	27
3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	35
4	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	3	30
5	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	28
6	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	39
7	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	37
8	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	37
9	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	32
10	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	41
11	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	1	1	3	33
12	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	38
13	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	32
14	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	37
15	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	37

Prom Colum	2,27	1,80	2,27	1,80	2,07	2,60	2,47	2,53	2,33	2,33	2,20	2,00	1,67	2,07	1,67	2,53	Var. Total
Desv Estandar Colum	0,70	0,86	0,80	0,86	0,96	0,63	0,64	0,64	0,62	0,90	0,86	0,38	0,90	0,80	0,72	0,83	
Varianza por item	0,46	0,69	0,60	0,69	0,86	0,37	0,38	0,38	0,36	0,76	0,69	0,13	0,76	0,60	0,49	0,65	Varianza total de ítems St2
Suma de Varianza	8,87	ALFA DE COMBRACH 0,77														15,71	

**CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA MASLACH BURNOUT
INVENTORY**

Dimensiones	Varianza	Alfa de Conbrach
D. Agotamiento emocional		0.835
D. Despersonalización		0.407
D. falta de realización		0.733
Total Escala	41.6%	0.658

5. Resolución de Decanato que aprueba el proyecto de investigación.



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0440-2023-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 07 de agosto de 2023

VISTO: el Oficio electrónico N° 0874-2023-DASE-UPAO cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:
Que, mediante Oficio N° 0874-2023-DASE-UPAD, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por las Licenciadas en Enfermería **LIC. ARCELES QUEZADA YENNY DE LOS MILAGROS Y LIC. CABALLERO MOGOLLÓN LUCÍA IRENE**, alumnas de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CENTRO QUIRÚRGICO; titulado **FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2023**, así como el nombramiento de su asesora **MS. VILMA DEL MILAGRO CHAVEZ LUNA VICTORIA**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de un (01) año durante el cual la autora tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:


PRIMERO: **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis **FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, 2023**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el N° **020-2023**, de fecha 07 de agosto del 2023.



SEGUNDO: **DECLARAR** expeditas a las Licenciadas **LIC. ARCELES QUEZADA YENNY DE LOS MILAGROS Y LIC. CABALLERO MOGOLLÓN LUCÍA IRENE**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que la autora tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de un (01) año.

TERCERO: **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **MS. VILMA DEL MILAGRO CHAVEZ LUNA VICTORIA**, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.


CUARTO: **DISPONER** que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que la Licenciada y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Elsa Vargas Díaz
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Ms. Carlos Augusto Díez Morales
SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE, Intercedida, Asesora, Archivo.
Dyng Ollano



Trujillo
Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+51110)441 604404 - anexo 2-341
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

6. Constancia de la institución y/o organización donde se ha desarrollado la investigación



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD PIURA
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA.
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Sullana, 15 de Agosto del 2023



OFICIO N. ²²³⁸ -2023/GOB.REG.PIURA-DRSP-HAS-430020161-430020168

SRITA. ARCELES QUEZADA YENNY DE LOS MILAGROS
SRITA. CABALLERO MOGOLLÓN LUCÍA IRENE
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO – FILIAL TRUJILLO

ASUNTO : PROVEIDO FAVORABLE DE EJECUCIÓN DE PROYECTO.

REF : SOLICITUD 01 -2023 H.R.C 4953

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicar que el Hospital por ser una entidad docente, se desarrollan estudios de Investigación y a la vez para comunicarle que el Proyecto cuyo título es "FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO , HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA 2023" a ejecutarse en nuestra Institución, tiene Proveído Favorable.

Asimismo, informarle que, al culminar la ejecución del mismo, deberá dejar un ejemplar en físico y virtual del informe final, además un artículo del respectivo trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente.

Mg. María Eugenia Velásquez L. 4905
C.I. 10816480314

MEGP/JEAA/DABC.

Av. Santa Rosa s/n. Sullana
Teléfono 071496142



Anexo N°01
CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, MARIELLA SANCHEZ NOBLE..... Licenciada(o)
de enfermería, identificada con N° DNI 40162205..... acepto participar
en el estudio, titulado: "FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN
PROFESIONALES DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE
APOYO II-2 SULLANA, PIURA 2023", que tiene como finalidad
determinar los factores ambientales, personales y laborales y su relación
con el estrés, para poder contribuir al bienestar del personal de salud del
área quirúrgica.

Yo, he recibido información oportuna, veraz y necesaria acerca de este
tema, además me garantiza la aplicación de los valores éticos inmersos
en la profesión en toda la investigación. Así mismo, si deseo continuar
con este estudio tengo la total libertad de retirarme sin que se genere
algún conflicto.

Piura, 21 de agosto del 2023

Firma del investigador

Firma del participante

Anexo N°01
CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yo, Yenny Patricia Benavente, Licenciada(o) de enfermería, identificada con N° DNI 5.318.664.29, acepto participar en el estudio, titulado: "FACTORES RELACIONADOS AL ESTRÉS EN PROFESIONALES DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA, PIURA 2023", que tiene como finalidad determinar los factores ambientales, personales y laborales y su relación con el estrés, para poder contribuir al bienestar del personal de salud del área quirúrgica.

Yo, he recibido información oportuna, veraz y necesaria acerca de este tema, además me garantiza la aplicación de los valores éticos inmersos en la profesión en toda la investigación. Así mismo, sino deseo continuar con este estudio tengo la total libertad de retirarme sin que se genere algún conflicto.

Piura, 26 de agosto del 2023

.....
Firma del investigador

.....
Firma del participante



UPAO

Facultad de Ciencias de la Salud

CONFORMIDAD A LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DE INFORME DE TESIS

Trujillo, 26 de Enero 2024

Señor:

MG. CARLOS AUGUSTO CISNEROS GOMEZ
Director Académico
Segunda Especialidad Profesional
Trujillo.-

Estimado Señor Director:

Yo, Chávez Luna Victoria, Vilma del Milagro.

En mi calidad de asesor(a) del Informe de tesis presentado por Caballero Mogollón Lucia Irene y Arceles Quezada Yenny de los Milagros, alumno(a)(s) de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Centro Quirúrgico doy conformidad al levantamiento de observaciones realizado por el/la/los estudiante(s), a fin de que continúen con los trámites correspondientes para sustentación de Tesis.

En señal de conformidad, consigno mi firma al final del presente documento.

Atentamente


(Firma)

GRÁFICOS

Gráfico Nro 2: Nivel de estrés en los profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023

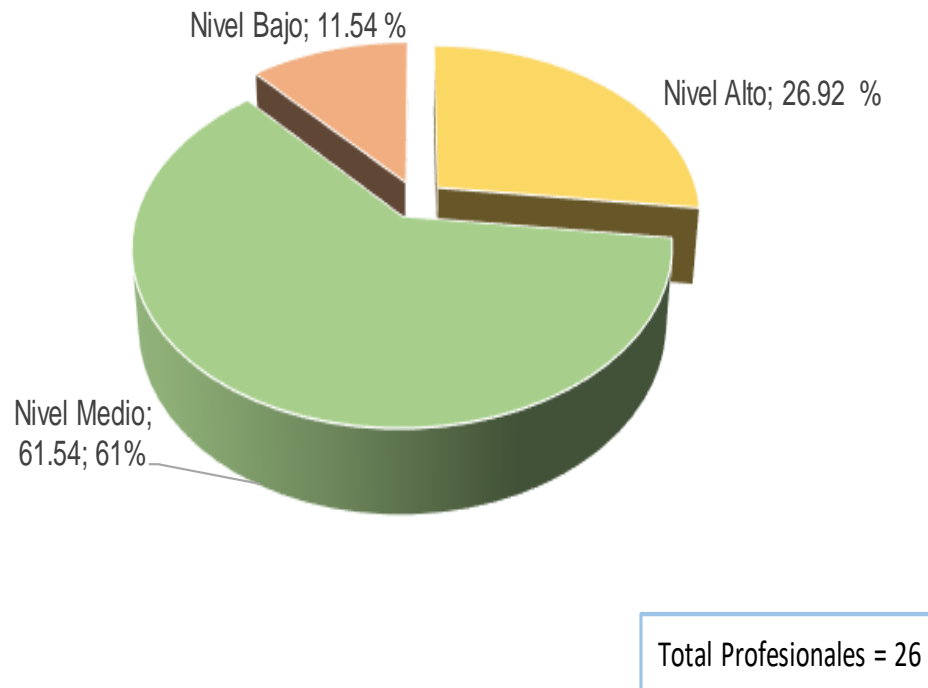
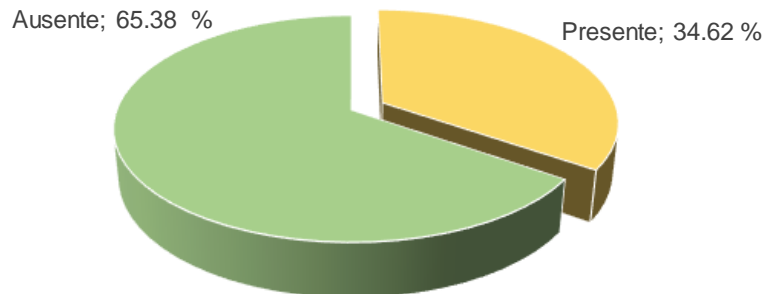
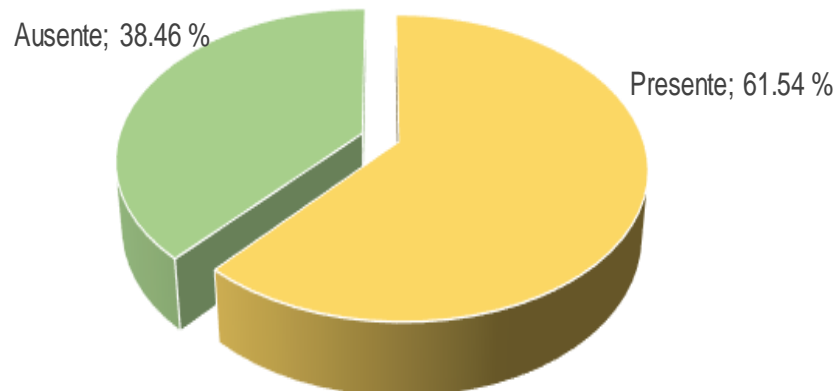


Tabla N° 03: Factores personales que intervienen en el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.



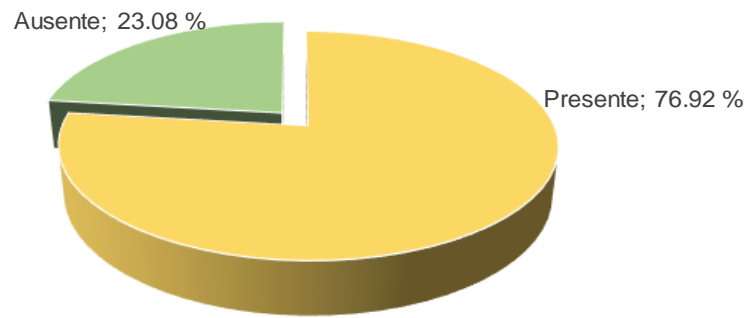
Total Profesionales = 26

Tabla 04: Factores laborales que intervienen en el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023



Total Profesionales = 26

Tabla N° 05: Factores ambientales que intervienen en el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.



Total Profesionales = 26

Gráfico N° 01: Relación entre los factores y el estrés en profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 Sullana, Piura 2023.

