

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”**

**FACULTAD DE ENFERMERIA**

**CENTRO QUIRÚRGICO**



---

**ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO  
DE CIRUGÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO EN EL  
HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022**

---

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

**TESISTAS:** Lic. Enf. DIAZ FLORES MELISSA STEPHANY  
Lic. Enf. ROMAN BONILLA DELIA  
Lic. Enf. SUÁREZ TELLO DRILCE

**ASESOR (A):** Dra. Villar Carbajal Enit Ida

**HUÁNUCO – PERÚ  
2023**

## DEDICATORIA

El presente trabajo no hubiera sido posible sin la bendición de Dios, por la vida, aire, la luz y por el propósito que tiene para con nosotros en este mundo.

Va dedicado a mi esposo Paul Rojas, que con su amor y comprensión me alentó e incentivo a poder seguir estudiando y capacitarme más.

A mis padres Nancy y Ramiro, mis hermanas Shenka y Gabriela que con su amor incondicional no podría cumplir con mis objetivos.

Melissa Diaz

A mi esposo Juan Gora quien estuvo apoyándome en todas las adversidades dándome palabras de fortaleza para no caer en el desánimo y en la parte económica.

A mis hijas Janet y Sandra por ofrecermme su respaldo constante en cada momento, permitiéndome avanzar en mi especialidad y alcanzar mis metas y objetivos.

Delia Roman

Este trabajo va dedicado a mi esposo Antonio Valera por brindarme su respaldo, afecto, paciencia y comprensión durante todo este periodo, motivándome a perseverar y alcanzar mi objetivo.

A mi madre Margolith Tello, a mis hermanos Veronika, Yeferson y mi sobrina Deuzimar que siempre me dieron la fortaleza para no desfallecer en mi camino de seguir creciendo profesionalmente.

Drilce Suárez

## **AGRADECIMIENTO**

- Un agradecimiento muy especial a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por abrirnos las puertas de su prestigiosa casa de estudios para poder dentro de sus aulas seguir desarrollándonos profesionalmente y por medio de sus docentes brindarnos todos los conocimientos necesarios para poder seguir dando una atención de calidad a todas las personas que nos necesitan.
- A todos los docentes de cada asignatura que tuvimos por impartirnos sus conocimientos y experiencias, en este tiempo tan complicado que nos tocó estudiar la segunda especialidad pusieron de su parte y se las ingeniaron para dictar sus clases virtuales.
- A nuestra asesora de tesis por reforzar y buscar la excelencia en nuestra tesis de investigación.
- A nuestros jurados, sin su ayuda no habiéramos podido concluir nuestra tesis.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar las diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según el tipo de cirugía. **Métodos:** Se llevó a cabo un estudio descriptivo comparativo cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal. La muestra estuvo constituida por 22 profesionales de enfermería de servicio de Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud Huánuco, 2020. Como técnica se emplearon la encuesta y la psicometría. Como instrumentos se emplearon una guía de encuesta y una escala de estrés laboral. Para el análisis inferencial se utilizó la Prueba Chi Cuadrado de homogeneidad. **Resultados:** El 86,4% (19 enfermeros) presentaron estrés laboral y 95,5% (21 enfermeros) tuvieron cirugía de emergencia, 50,0% (11 enfermeros) cirugía mayor de mediana complejidad, 68,2% (15 enfermeros) cirugía de diagnóstico y 72,7% (16 enfermeros) cesárea. Del análisis inferencial se obtuvo que el estrés laboral del profesional de enfermería es diferente significativamente según cirugía por tiempo, con  $p=0,010$ ; según cirugía por grado de complejidad, con  $p=0,003$  y según cirugía por objetivo con  $p=0,030$ . **Conclusiones.** El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco.

**Palabras clave:** *estrés laboral, tipo de cirugía, grado de complejidad, enfermería.*

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the differences in work stress of the nursing professional according to the type of surgery. **Methods:** A quantitative comparative descriptive study was carried out, at a descriptive and cross-sectional level. The sample consisted of 22 nursing professionals from the Surgical Center of Hospital II EsSalud Huánuco, 2023. The survey and psychometrics were used as a technique. As instruments, a survey guide and a work stress scale were used. For the inferential analysis, the Chi Square Test of homogeneity was used. **Results:** 86.4% (19 nurses) presented work stress and 95.5% (21 nurses) had emergency surgery, 50.0% (11 nurses) major surgery of medium complexity, 68.2% (15 nurses) surgery of diagnosis and 72.7% (16 nurses) cesarean section. From the inferential analysis, it was obtained that the work stress of the nursing professional is significantly different according to surgery by time, with  $p=0.010$ ; according to surgery by degree of complexity, with  $p=0.003$  and according to surgery by objective with  $p=0.030$ . **Conclusions.** The work stress of the nursing professional is different according to the type of surgery in the Surgical Center service of the Level II Hospital of EsSalud Huánuco.

**Keywords:** *work stress, type of surgery, degree of complexity, nursing.*

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Fundamentación del problema de investigación .....	11
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	16
1.3. Formulación de objetivos generales y específicos.....	17
1.4. Justificación .....	17
1.5. Limitaciones.....	18
1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas.....	18
1.7. Variables.....	19
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables .....	20
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases Teóricas.....	36
2.3. Bases Conceptuales.....	37
2.4. Bases Epistemológicas.....	43
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	
3.1. Ámbito .....	45
3.2. Población.....	45

3.3. Muestra.....	45
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	46
3.5. Diseño de investigación.....	46
3.6. Métodos, Técnicas e instrumentos.....	47
3.7. Validación del instrumento.....	48
3.8. Confiabilidad del instrumento.....	48
3.9. Procedimiento.....	48
3.10. Tabulación y análisis de datos.....	49
3.11. Consideraciones éticas.....	49
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>74</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>80</b>
<b>NOTA BIOGRÁFICA.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>96</b>
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	97
ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	99
ANEXO 03 INSTRUMENTO.....	100
ANEXO 04 FICHA DE VALIDACIÓN.....	105
ANEXO 05 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUECES.....	107
ANEXO 06 APROBACIÓN DEL PROYECTO.....	112
ANEXO 07 ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	113
ANEXO 08 CONSTANCIA DE SIMILITUD.....	116
ANEXO 09 REPORTE DE SIMILITUD.....	117
ANEXO 10 AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	122

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se manifiesta como una contestación a las solicitudes y presiones del entorno profesional, generando impactos en el bienestar físico y emocional de los profesionales de enfermería, lo cual influye en la calidad distintiva de la atención proporcionada a los pacientes <sup>1</sup>.

Referente al problema en mención, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen el estrés laboral como un proceso disruptivo que impacta al individuo cuando hay un desequilibrio en la adaptación a las exigencias del entorno laboral sobrepasan las habilidades físicas y mentales de la persona. Este desequilibrio puede ser causado por jornadas profesionales extenuantes, falta de organización o un entorno social inadecuado<sup>2,3</sup>.

En relación con los efectos en los trabajadores, estudios realizados por Fernández, Paravic<sup>4</sup> y Mendoza<sup>5</sup> han demostrado que la carga laboral y la presión afectan tanto la resistencia física como la psicológica de los recursos humanos. Este impacto crea un efecto en cadena, afectando el desempeño laboral óptimo, la calidad de la atención y las relaciones interpersonales, contribuyendo al aumento del estrés laboral.

En el ambiente del centro quirúrgico, la salud emocional necesita atención especial debido a varios factores que restringen el crecimiento tanto personal como profesional de los empleados. Estos factores incluyen horarios de trabajo, atención a pacientes en crisis, el impacto emocional de la muerte y las crecientes demandas de pacientes insatisfechos. Estos factores impactan de manera directa tanto en el individuo como en el equipo laboral, dando lugar a malestar



que se refleja en cargas negativas, estrés, insatisfacción, y otros aspectos similares<sup>6</sup>.

En relación con este tema, diversas investigaciones a nivel nacional e internacional<sup>7-10</sup> señalan que los enfermeros que desarrollan sus tareas en estas unidades enfrentan una mayor vulnerabilidad al estrés laboral. Esto se debe a la necesidad de mantener un estado de alerta constante, por lo que resulta crucial proporcionar condiciones ambientales básicas que promuevan el bienestar, con el fin de prevenir situaciones que puedan llevar a errores debido al cansancio, con consecuencias graves tanto para las enfermeras como para los pacientes. En resumen, el estrés laboral está íntimamente ligado a las condiciones y la organización del trabajo. Puede originarse debido a situaciones laborales como la asunción de responsabilidades, la realización de tareas conflictivas, limitaciones en la expresión creativa y la toma de decisiones complicadas, además de experimentar frustración y una carga emocional excesiva. La problemática se intensifica cuando se percibe una falta de respaldo por parte de compañeros y superiores, cuando hay un control limitado sobre las tareas laborales y al enfrentarse a situaciones desafiantes resulta complicado.<sup>11,12</sup>.

Con base en la información previamente mencionada, la investigación se estructura en cinco capítulos.

- I. Capítulo se conforma a través del problema de investigación, objetivos, justificación, hipótesis y variables.
- II. Capítulo se aborda el marco teórico, el cual comprende: los antecedentes del problema y las bases teóricas de la investigación y la definición de algunos términos.

- III.** Capítulo, está compuesto por la metodología de la investigación, la cual está compuesta de las siguientes partes: ámbito de estudio, población y muestra, diseño de estudio, las técnicas de recolección y procesamiento de datos.
- IV.** Capítulo se presenta los resultados de la investigación
- V.** Capítulo donde se considera la discusión. Posteriormente se presentan las conclusiones y las recomendaciones. También se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos utilizados en la investigación.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El estrés constituye una de las dificultades más habituales en el entorno laboral y puede tener efectos notables en el bienestar mental, influyendo asimismo en el ambiente de trabajo <sup>13</sup>.

A lo largo de varios años, el problema del estrés laboral ha sido cuerpo de estudio debido a sus implicaciones sociales, físicas y psicológicas. En la actualidad, sigue siendo imperativo seguir indagando sobre este tema, y diversos estudios resaltan que los trabajadores de enfermería son uno de los grupos más afectados por el estrés en su día a día <sup>14</sup>.

Conforme a la descripción proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral engloba las respuestas fisiológicas que preparan al cuerpo para afrontar situaciones en el ámbito laboral <sup>15</sup>.

Dentro de la Unión Europea, alrededor del 10% de los empleados se desempeñan en el ámbito de la salud<sup>16</sup>, siendo el grupo más extenso el de los enfermeros, quienes proporcionan atención continua a los pacientes<sup>17</sup>. La Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo realizada por la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA) resalta la principal inquietud acerca de los efectos agudos o crónicos del estrés en este grupo<sup>18</sup>.

Un estudio reciente llevado a cabo en 11 naciones, con la participación de aproximadamente 23,500 profesionales de enfermería, determina que estos perciben un ambiente de trabajo poco propicio y enfrentan niveles elevados de agotamiento.<sup>19</sup> Estos niveles de estrés pueden presentarse a través de manifestaciones tales como irritabilidad, ansiedad, dolores de cabeza,

depresión, náuseas o dificultades para dormir, teniendo un efecto adverso en lo que respecta a la seguridad de los pacientes y la excelencia en la atención brindada<sup>20</sup>.

En el sector de la salud, diversas investigaciones respaldan la idea de que los profesionales de enfermería tienen una predisposición a experimentar estrés, ya que están continuamente expuestos a un entorno emocionalmente exigente y a interacciones con pacientes y sus familiares, lo que, según Basset<sup>21</sup>, promueve la aparición de distintos niveles de estrés, tanto a nivel organizacional como vinculado intrínsecamente a la profesión.

En América Latina, se ha indagado de manera limitada acerca de esta situación. Una investigación realizada en Chile indicó que los empleados asalariados expuestos a factores estresantes en el centro de labores tienen una probabilidad más alta de experimentar síntomas de salud mental, como la depresión<sup>22</sup>. En Perú y Colombia, se han identificado informes que indican que el síndrome de burnout es una consecuencia habitual de la elevada presión laboral<sup>23,24</sup>. Dentro del sector de la salud, se nota un nivel elevado de estrés entre los profesionales que llevan a cabo labores asistenciales, mientras que se identifica un nivel moderado de estrés entre los enfermeros, atribuible a las condiciones desfavorables del entorno laboral <sup>25,26</sup>.

Un estudio realizado en Perú descubrió que el 47,1% de los enfermeros en un centro quirúrgico experimentaban un elevado nivel de estrés, el 23,5% mostraba un nivel moderado y el 29,4% presentaba un nivel bajo <sup>14</sup>. Además, en Pisco, Perú, en centros quirúrgicos de dos hospitales de EsSalud, Gutiérrez y Revatta<sup>27</sup> detectaron un elevado grado de estrés laboral en el 28,6% de las enfermeras, lo

cual estaba vinculado a niveles significativos de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal.

El estrés laboral resulta de diversos factores, según lo reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estos elementos abarcan la naturaleza repetitiva o poco agradable de la labor, la carga de tareas excesiva o insuficiente, la ausencia de participación o control en la toma de decisiones, la falta de eficacia en las oportunidades de ascenso, procesos de evaluación tediosos, la carencia de un rol bien definido en el trabajo, supervisión deficiente o relaciones problemáticas con los colegas, entre otros aspectos<sup>28</sup>.

Este problema se valora como significativo en el entorno laboral, dado que se ha observado que un empleado afectado por el estrés puede ocasionar un aumento en las ausencias laborales, una reducción en la productividad, un incremento en la rotación de personal, dificultades en la empresa y un aumento en las quejas de clientes, entre otros inconvenientes<sup>29,30</sup>. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hasta el 60% de los días laborales perdidos se deben al estrés. Aunque se ha estudiado principalmente en países desarrollados, como Japón y Taiwán<sup>31,32</sup>.

El estrés en el trabajo se está volviendo cada vez más común a nivel mundial, con repercusiones significativas en el estado físico y mental de los individuos, así como en la salud organizacional. Algunos expertos lo describen como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensación de estar atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima<sup>33</sup>.

En el ámbito quirúrgico, al igual que en cualquier entorno laboral, el estrés laboral impacta en la prestación de cuidados de enfermería, planteando desafíos

significativos para el equipo de enfermería. La naturaleza transitoria del servicio en el centro quirúrgico subraya la relevancia de las interacciones eficientes y productivas entre el equipo de enfermería y el paciente, centrándose en evaluar y satisfacer las necesidades del paciente con respecto a la atención de enfermería. Aunque comúnmente se considera que la cirugía es un entorno frío y altamente tecnológico, ciertos aspectos físicos y arquitectónicos, como la estética, las condiciones del entorno, el paisaje natural, la higiene y la limpieza, tienen el potencial de generar un impacto positivo en el estado de ánimo<sup>34</sup>.

Según García<sup>14</sup> en el ámbito quirúrgico, las enfermeras se encuentran con diversas situaciones estresantes y de presión relacionadas con las intervenciones quirúrgicas y la atención postoperatoria, lo que impacta significativamente en la atención al paciente y puede dar lugar a deficiencias en la prestación de cuidados de enfermería.

Salazar<sup>34</sup> informa que, Los enfermeros trabajan en diversos entornos, y uno de ellos es el área quirúrgica, que se define como la totalidad de entornos físicos que ofrecen al equipo quirúrgico las condiciones requeridas para realizar procedimientos quirúrgicos de forma efectiva, eficiente y con el más alto nivel de seguridad. Salazar señala que “la condición del paciente, su fragilidad, los riesgos asociados con el procedimiento anestésico y quirúrgico, junto con las múltiples tareas que debe gestionar el equipo de enfermería, generan un entorno laboral estresante. Por lo tanto, el servicio de cirugía demanda un equipo de enfermería capaz de desempeñarse eficazmente en situaciones de estrés”.

La intrincada naturaleza de las labores en el área quirúrgica, con sus elementos ambientales, ergonómicos y psicosociales, añade a la generación de estrés en el personal de enfermería. Viñez<sup>35</sup>, expone la importancia de señalar que las

enfermeras especializadas en cirugía dedican la mayor parte de su jornada laboral de pie, con opciones de movimiento limitadas. Este hecho se suma a la atención focalizada en las exigencias de la intervención quirúrgica y las indicaciones del cirujano. Según Moncayo<sup>36</sup>, en el ámbito del quirófano, la responsabilidad de la enfermera quirúrgica no se limita exclusivamente a la instrumentación durante las cirugías. Más bien, engloba labores más complejas, como brindar asistencia, supervisar, controlar y evaluar todo el proceso transquirúrgico con el fin de salvaguardar la integridad y seguridad del paciente. Durante situaciones de estrés, se observan variadas respuestas en la ejecución de las tareas, afectando, entre otros aspectos, la prestación de cuidados de enfermería al paciente sometido a una intervención quirúrgica.

En esta perspectiva, es crucial que las enfermeras que trabajan en entornos quirúrgicos lleven a cabo investigaciones que delineen la naturaleza de su atención de enfermería. Esto permitiría establecer áreas y equipos de investigación que destaquen su labor en este contexto.

## **1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.2.1. FORMULACION GENERAL:**

Frente a esta problemática es que a través de este estudio se pretende determinar:

- ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?

### **1.2.2. FORMULACIONES ESPECÍFICAS:**

- ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tiempo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?
- ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por grado de complejidad en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?
- ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?
- ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?



### **1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL:**

- Determinar diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Establecer diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tiempo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.
- Evaluar diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por grado de complejidad en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.
- Valorar diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.
- Medir diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

### **1.4. JUSTIFICACION**

Este estudio de investigación se encuentra justificado en lo siguiente:

Dado que las investigaciones acerca del estrés laboral en este ámbito y en nuestra localidad son escasas, es imperativo explorar, profundizar y registrar de qué manera varía el tipo de estrés en los profesionales de enfermería según los tipos de cirugía.

Además, la investigación se justifica porque tiene como objetivo aportar descubrimientos beneficiosos al personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Su objetivo es mejorar las políticas públicas vinculadas con la salud mental en el ámbito laboral mediante la creación de programas que fomenten la recreación y el estímulo, así como la implementación de planes destinados a la protección, prevención y promoción de la salud mental. Se lleva a cabo con la intención de promover estrategias de intervención que orienten a las enfermeras en el manejo del estrés, al mismo tiempo que sensibilizan al equipo de salud acerca de temas relacionados con la salud mental. El propósito último es prevenir los riesgos del síndrome de burnout y mejorar tanto la calidad de vida de la enfermera como la atención brindada al paciente.

## **1.5. LIMITACIONES**

El estudio de investigación no tiene limitaciones tanto de índole académica, metodología ni estadística.

## **1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERALES Y ESPECÍFICAS**

### **1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL:**

Ha: El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

Ho: El estrés laboral del profesional de enfermería no es diferente según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

### **1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

Ha<sub>1</sub>: El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por tiempo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

Ha<sub>2</sub>: El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por grado de complejidad en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

Ha<sub>3</sub>: El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

Ha<sub>4</sub>: El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.

### **1.7. VARIABLES**

#### **a. IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLES:**

##### **VARIABLE DEPENDIENTE**

Estrés laboral.

##### **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Tipos de cirugía.

## 1.8. DEFINICIÓN TEÓRICA Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>				
Estrés laboral	Control decisional	SI NO	Cualitativa	Nominal
	Exigencia mental	SI NO	Cualitativa	Nominal
	Apoyo social	SI NO	Cualitativa	Nominal
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>				
Tipos de cirugía	Cirugía por tiempo	Emergencia Urgente Programada	Cualitativa	Ordinal
	Cirugía por grado de complejidad	Cirugía menor de bajo requerimiento Cirugía menor de alto requerimiento Cirugía mayor de baja complejidad Cirugía mayor de mediana complejidad Cirugía mayor de alta complejidad	Cualitativa	Ordinal
	Cirugía por objetivo	Cirugía de diagnóstico Cirugía de paliativa Cirugía curativa Cirugía reparadora Cirugía cosmética	Cualitativa	Nominal
	Cirugía por tipo de procedimiento	Apendicetomía Cesárea Colecistectomía Otros	Cualitativa	Nominal
<b>VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN:</b>				
Edad	Ninguna	En años	Cuantitativa	De razón
Género	Ninguna	Masculino Femenino	Cualitativa	Nominal
Estado civil	Ninguna	Soltero Casado Viudo Divorciado	Cualitativa	Nominal

		Conviviente		
Religión	Ninguna	Católico Evangélico Mormón Ninguno Otro	Cualitativa	Nominal
Grado académico	Ninguna	Licenciatura Especialidad Maestría Doctorado	Cualitativa	Ordinal
Tiempo laboral	Ninguna	En años, meses	Cuantitativa	De razón
Tiempo laboral en el servicio	Ninguna	En años, meses	Cuantitativa	De razón
Condición laboral	Ninguna	Nombrado Contratado	Cualitativa	Nominal

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **A NIVEL INTERNACIONAL**

En La Paz – Bolivia, en el año 2020, Luna<sup>37</sup> desarrolló un estudio donde manifiesta:

Objetivo.- Reconocer los factores que contribuyen al desarrollo del Síndrome de Burnout en las instrumentadoras quirúrgicas del Hospital Agroindustrial Obrero N°1 de la Caja Nacional de Salud, durante el primer trimestre de 2020. Material y métodos. La investigación fue de naturaleza descriptiva, de tipo transversal y observacional. La población objeto de estudio incluyó a 27 instrumentadoras quirúrgicas del Hospital Obrero. Se utilizó un cuestionario para recopilar datos sociodemográficos y del entorno laboral, junto con la aplicación del cuestionario de Maslach después de obtener el consentimiento informado. Resultados.- Demostraron que todas son mujeres, el 33% de ellas son mayores de 50 años y el 30% en el rango de 41-50 años. El 70% está casado, con el 56% de ellas teniendo de 1 a 2 hijos. Además, el 41% ha trabajado en la institución por más de 21 años, el 48% de las instrumentadoras quirúrgicas labora en el turno matutino, y el 85% tiene un contrato de trabajo permanente. En este análisis, no se detectó ninguna instrumentadora quirúrgica con el Síndrome de Burnout. Sin embargo, se evidenciaron niveles elevados en las dimensiones asociadas al Burnout. Un 78% de las instrumentadoras presenta niveles bajos de realización personal, el 74% experimenta agotamiento emocional, y en cuanto a la despersonalización, el 70% muestra niveles altos.

En Latinoamérica, en el año 2019, Mejía, Chacón, Enamorado-Leiva, Garnica, Chacón-Pedraza y García-Espinosa<sup>13</sup> realizaron un estudio titulado “Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica”, donde:

El propósito fue reconocer los factores sociolaborales asociados al estrés en los trabajadores de América Latina. Se realizó una investigación observacional multicéntrica que utilizó una escala validada para medir el estrés, con un coeficiente alpha de Cronbach de 0,73. Aquellos que se ubicaron en el tercil superior de las respuestas totales, se identificó que ciertos individuos estaban experimentando estrés. Se aplicaron análisis estadísticos bivariados y multivariados para identificar asociaciones con otras variables sociales y laborales mediante modelos lineales generalizados. Un total de 2608 trabajadores respondieron a todas las preguntas. Venezuela mostró el nivel más elevado de estrés, llegando al 63%. En el análisis multivariado, se observó que la frecuencia de estrés estaba relacionada con el género femenino (RPa: 1,21; IC95%: 1,10-1,33;  $p < 0,001$ ). En comparación con Venezuela, los demás países mostraron una frecuencia de estrés más baja: Perú ( $p < 0,001$ ), Colombia ( $p < 0,001$ ), Ecuador ( $p = 0,016$ ), Honduras ( $p < 0,001$ ) y Panamá ( $p = 0,001$ ). Todas estas variables fueron ajustadas por la edad, los años de experiencia laboral previa y el tipo de trabajador.

En Colombia, en el año 2017, Solís, Zambrano, Acuña, Saldaña y García<sup>38</sup> llevaron a cabo un estudio titulado “Conocimiento y exposición a riesgos laborales del personal de salud en el área quirúrgica”, donde anuncian:

El objetivo era evaluar los conocimientos y el tiempo de exposición a riesgos laborales de los trabajadores asignados al quirófano en un hospital dedicado a atender a personas sin cobertura de seguridad social.

El estudio se diseñó como descriptivo, transversal y prospectivo. Los criterios de inclusión fueron individuos que han trabajado en el quirófano durante más de dos años. Se aplicó un muestreo no probabilístico y consecutivo, con un total de 140 participantes. Se desarrolló un cuestionario anónimo compuesto por dos secciones: la primera, relacionada con conocimientos y que consta de 14 preguntas, con una clasificación según la puntuación obtenida: de 0 a 5 respuestas correctas = falta de conocimiento, de 6 a 10 respuestas correctas = conocimiento limitado, y 11 o más respuestas correctas = conocimiento adecuado. La segunda sección abordó 22 preguntas sobre la exposición a riesgos laborales, especificando los días de exposición, variando desde 25 días o más hasta ninguna exposición. Se realizó una prueba piloto que arrojó una confiabilidad, medida mediante el alfa de Cronbach, de 0.71. La recopilación de datos se llevó a cabo en un periodo de tres meses. Los resultados indican que la falta de conocimiento en el personal del área quirúrgica es poco significativa. Se observó que el 55.7% está expuesto a riesgos biológicos, el 66.4% a riesgos físicos y el 58.6% a riesgos químicos. En cuanto a los riesgos ergonómicos, el 60.7% trabaja de pie, mientras que el 80.0% permanece sentado durante la jornada. En relación con los riesgos psicológicos, el 61.4% de los trabajadores experimenta estrés laboral.

En España, en el año 2016, Portero de la Cruz, Cebrino y Vaquero<sup>39</sup> efectuaron un estudio titulado “Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel”, donde informan:

El objetivo consistió en describir las características sociolaborales de los profesionales de enfermería en un hospital del Sistema Sanitario Público Andaluz, evaluar su nivel de estrés y analizar la correlación entre el nivel



de estrés laboral y los factores sociolaborales de este grupo. El estudio fue de naturaleza descriptiva y transversal, con una muestra de 210 enfermeros/as y auxiliares seleccionados a través de un muestreo por conglomerados monoetápico. Se emplearon la Nursing Stress Scale y variables sociolaborales como instrumentos. Para el procesamiento y análisis de los datos, se aplicó estadística descriptiva, y para el análisis bivariado, se llevaron a cabo pruebas como la t de Student, ANOVA, Kruskal-Wallis y el coeficiente de correlación de Pearson. Se calcularon intervalos de confianza al 96% (IC 95%). Los resultados señalaron que la subescala de incertidumbre en el tratamiento generó el nivel más elevado de estrés, tanto en enfermeras (4,4 puntos; DE: 0,79) como en auxiliares de Enfermería (4,3 puntos; DE: 0,82). Además, se observó que la media de estrés laboral fue significativamente superior entre los profesionales de Enfermería que no tenían alumnos en prácticas en comparación con aquellos que sí los tenían ( $p < 0,01$ ).

También, en España, en el año 2016, Martínez<sup>40</sup> ejecutó un estudio titulado “Bienestar subjetivo ansiedad y depresión en enfermeras quirúrgicas”, informando:

El propósito fue examinar el concepto de bienestar subjetivo en el entorno laboral. Se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 19 individuos ( $n=19$ ) provenientes del área quirúrgica en los tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) en un hospital del Vallés Occidental, lo que representó el 95% de la totalidad del servicio. Se emplean escalas psicométricas para evaluar la relación entre el bienestar subjetivo, la ansiedad y la depresión en un grupo de profesionales de enfermería que trabajan en el área quirúrgica. Las inferencias extraídas de los resultados indican que, al analizar las diferencias en lugar de la significancia, las

enfermeras parecen ser considerablemente más felices que las auxiliares. Sin embargo, no podemos afirmar esto con certeza, ya que el tamaño de la muestra incluye un 26,4% más de enfermeras en comparación con las auxiliares. Estas últimas representan un 36,8% del total de la muestra, lo que hace que los datos no sean concluyentes en este aspecto. La felicidad muestra correlaciones negativas altas y estadísticamente significativas ( $p=0,001$ ) tanto con la ansiedad como con la depresión. Por lo tanto, se ratifica la hipótesis inicial de que el bienestar de los profesionales de enfermería guarda una relación significativa con la ansiedad y la depresión, conforme a lo indicado en la literatura especializada sobre el tema.

## **A NIVEL NACIONAL**

En Lima-Perú, en el año 2021, Calderón-Izaguirre y Rivas-Díaz<sup>1</sup> realizaron un estudio donde indican:

Objetivo: Presentar los componentes laborales y examinar su relación con el nivel de estrés laboral experimentado por las enfermeras que desempeñan funciones en el centro quirúrgico. Métodos: Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo-correlacional en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. La población incluyó a 92 enfermeras del centro quirúrgico, y la muestra fue de 70 participantes. Se utilizaron como instrumentos un cuestionario adaptado de Fornés y la escala de estrés de enfermería, ambas reconocidas por su validez y confiabilidad en la evaluación de factores laborales y el nivel de estrés laboral, respectivamente. Esto se llevó a cabo después de obtener el consentimiento informado. Los datos fueron procesados utilizando el software IBM SPSS versión 25, y se realizaron análisis mediante

estadística descriptiva y la prueba de chi-cuadrado de Pearson. Los resultados indicaron que el 100,00% de la muestra estaba compuesto por individuos de sexo femenino, el 41,42% tenía más de 50 años, el 60,00% eran empleadas contratadas, y el 47,14% contaba con más de 20 años de experiencia laboral. Los elementos laborales relacionados con el estrés se evidenciaron en el 52,85%. Dentro de los elementos ambientales, la temperatura inadecuada estaba presente en un 67,10%. Respecto a los factores organizativos, la sobrecarga de trabajo afectaba al 78,60%, mientras que el clima organizacional poco saludable estaba presente en el 64,30%. En relación con los factores de presión, exigencia y contenido, la supervisión y control excesivos de las tareas afectaban al 74,30%, y el ritmo de trabajo exigente al 54,30%. Los resultados de la prueba de chi-cuadrado ( $X^2$ ) fueron 4,14.

En Trujillo – Perú, en el año 2021, Urtecho<sup>41</sup> realizó un estudio donde señala:

Esta investigación cuantitativa, de naturaleza descriptiva y corte transversal, tiene como propósito identificar los factores de estrés percibidos por las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital II de Chocope Essalud. La muestra comprendió a 15 enfermeras asistenciales (100%) que desempeñan sus funciones en el servicio de Centro Quirúrgico. Se utilizó una variable para evaluar los factores de estrés de las enfermeras a través de un cuestionario que constaba de 16 ítems, distribuidos en tres categorías: ambiental, personal y laboral. La evaluación de la información se llevó a cabo utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $R$  de Pearson) y el coeficiente alpha de Cronbach. Las conclusiones obtenidas son las siguientes: un 33.3% de las enfermeras sostiene que sus factores de estrés ambientales, personales y laborales no generan estrés, mientras que el 66.7% los percibe como estresantes. En relación con los factores de estrés

ambientales, un 66.7% de las enfermeras no los considera estresantes, en contraste con el 33.3% que sí los encuentra estresantes. En relación con los factores de estrés personales, el 66.7% de las enfermeras no los percibe como estresantes, mientras que el 33.3% los considera estresantes. Por último, en lo que respecta a los factores de estrés laborales, el 26.7% de las enfermeras opina que no son estresantes, mientras que el 73.3% los considera estresantes.

En Ica – Perú, en el año 2020, Martínez y Huatuco<sup>42</sup> llevaron a cabo una investigación titulado “Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central”, donde informan:

El objetivo principal consistió en identificar los factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central en 2019. Se llevó a cabo un estudio descriptivo-relacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población de interés comprendía a 34 profesionales de enfermería, y se utilizó la encuesta como técnica, aplicando un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos indican que el 44.1% de los factores presentan una relación baja con el estrés. En lo que concierne a la dimensión de factores personales, un 32,4% expresa que la incidencia de sus factores personales en el estrés laboral del centro quirúrgico es baja, un 47,1% percibe una influencia moderada, y un 20,6% señala una influencia alta. Respecto a la dimensión de factores laborales, el 52,9% cree que la influencia es moderada, un 17,6% opina que la influencia es alta, y un 29,4% considera que la influencia de los factores laborales del hospital en el estrés laboral del centro quirúrgico es baja. En relación con la dimensión organizacional, el 41,2% indicó que la influencia es baja, el

29,4% consideró que es moderada y otro 29,4% opina que la influencia es alta.

En Arequipa – Perú, en el año 2019, Bustos<sup>43</sup> realizó un estudio titulado “Factores socio laborales relacionados al estrés laboral en personal de sala de operaciones”, anunciando:

El propósito fue identificar la frecuencia de estrés laboral y los factores sociolaborales asociados en el personal de sala de operaciones del Hospital Goyeneche de Arequipa en el año 2018. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque observacional, analítico y transversal, siguiendo la metodología propuesta por Douglas Altman. La recopilación de datos se realizó a través de una ficha de datos y la aplicación de la escala de estrés laboral de la OIT, previamente validada, en el personal de salud que desempeña sus funciones en la sala de operaciones. La asociación entre variables se evaluó mediante la prueba de Chi cuadrado: Las características demográficas de la población se distribuyeron de la siguiente manera: la franja de edad más frecuente fue la de 60-69 años, con un 25.42%, seguida por los grupos de 30-39 años y 40-49 años, ambos con un 23.73%. En cuanto al género, el 55.93% de los participantes fueron mujeres, y en relación al estado civil, la categoría predominante fue la de casado, alcanzando un 61.02%. En cuanto a la ocupación, los cirujanos representaron el 28.57%, seguidos por los anestesiólogos con un 25.72%. Las características sociolaborales revelaron lo siguiente: el personal médico representó el 59.32%, seguido por enfermeras y técnicos de enfermería, ambos con un 25.42%. Mayoritariamente, el personal era nombrado en un 69.49%, con una antigüedad laboral de 1 a 10 años para el 47.46%. El 91.53% llevaba a cabo guardias nocturnas, el 76.27% no participaba en turnos adicionales,

y un 93.32% tenía otras ocupaciones. Se identificó la presencia de estrés laboral en un 20.34%. Las dimensiones más asociadas al estrés laboral fueron el clima organizacional, con un 35.59%, y la tecnología, con un 37.29% de estrés. El análisis de los factores sociolaborales reveló que el grupo etario de 50-59 años experimentó estrés en un 45.45% ( $p=0.03$ ). Otros factores, como ser de sexo masculino (30.77%), tener pareja (26.32%), ser médico (22.86%), ser personal nombrado (26.83%), tener un rango de servicio de 11-20 años (42.86%), realizar guardias y turnos adicionales (22.22%), y tener otras ocupaciones (26.67%), mostraron asociaciones con el estrés, aunque no alcanzaron significancia estadística. En el análisis multivariado, ninguno de los factores demostró una relación significativa con el estrés laboral.

En Trujillo – Perú, en el año 2019, Palma<sup>10</sup> llevó a cabo un estudio con el título de “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo”, donde indican:

La investigación se enmarca en un diseño cuantitativo con un método descriptivo de corte transversal y tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento empleadas por las enfermeras en el Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, ubicado en Trujillo durante el año 2016. La muestra incluyó a 30 enfermeras que cumplían con los criterios de inclusión establecidos. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso de dos instrumentos: la Escala de Valoración del Nivel de Estrés y el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE). Posteriormente, los resultados fueron organizados y presentados en tablas de una y doble entrada de manera numérica y porcentual, así como en gráficos. Además, se implementó el Test de Independencia de Criterio Chi-Cuadrado ( $\chi^2$ ),

del cual se derivaron los siguientes resultados: El nivel de estrés más prevalente en las enfermeras del Centro Quirúrgico del HVLE de Trujillo es el nivel alto, alcanzando un 63.3%, mientras que el nivel de afrontamiento más común es el nivel medio, con un 43.3%. En conclusión, se identificó una relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de afrontamiento, tanto en términos generales ( $P = 0.0467$ ) como en los tipos de estrategias centradas en el problema ( $P = 0.0329$ ) y otras estrategias ( $P = 0.0444$ ).

En Ica-Perú, en el año 2018, García<sup>14</sup> realizó una investigación titulada “Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica”, donde informan:

El objetivo del estudio es examinar la relación entre el estrés laboral y la atención de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, en Ica. La investigación se enmarca en un diseño descriptivo, no experimental y correlacional con un enfoque transversal. La muestra incluye a 17 enfermeros y 75 pacientes del centro quirúrgico. Se emplearon dos instrumentos: el cuestionario The Nursing Stress Scale, que consta de 34 preguntas, para evaluar el nivel de estrés en los enfermeros, y el cuestionario Care Q, con 41 preguntas, para evaluar la percepción del paciente sobre el cuidado de enfermería recibido. Las variables fueron analizadas mediante la prueba de Chi Cuadrado y correlación bivariada de Pearson. Los resultados indican que el 47,1% de los enfermeros experimenta un nivel elevado de estrés, el 23,5% presenta un nivel medio de estrés y el 29,4% muestra un nivel bajo de estrés. Los niveles más altos de estrés, especialmente de nivel alto, parecen derivarse de la falta de apoyo (35,3%), conflictos con otros colegas de enfermería (35,3%) y una preparación insuficiente (23,5%). En cuanto a

la percepción del cuidado, el 52,9% de los pacientes siente que reciben un cuidado de calidad por parte del enfermero, mientras que el 47,1% percibe que el cuidado es insuficiente. Los niveles más altos de apreciación positiva del cuidado proporcionado por las enfermeras se observan en las áreas de monitoreo y seguimiento (88,2%), accesibilidad (64,7%) y explicación y facilitación (52,9%). En menor medida, la calidad del cuidado parece manifestarse en otras dimensiones, como la manera en que brinda consuelo (41,2%) y mantiene una relación de confianza (47,1%). La prueba de chi cuadrado revela una relación estadísticamente significativa entre las variables del estudio ( $\chi^2=7.0$ ,  $p=0.000$ ).

## **A NIVEL LOCAL**

En Huánuco – Perú, en el año 2019, Santos<sup>44</sup> realizó una investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019”, donde manifiestan:

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Hermilio Valdizan durante el año 2019. La metodología utilizada fue de carácter básico y descriptivo, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, perspectiva prospectiva, correlacional y de corte transversal. La población abarcó a 90 profesionales de enfermería, de los cuales se seleccionó una muestra de 55 enfermeras mediante un muestreo censal. A estas enfermeras se les administraron cuestionarios que evaluaban el clima organizacional y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Estos cuestionarios fueron validados a través de la evaluación de expertos y pruebas de confiabilidad, incluyendo la escala de Cronbach, lo que confirmó niveles aceptables de confiabilidad. En cuanto al procesamiento de datos, se emplearon técnicas de estadística descriptiva



e inferencial. Para la verificación de las hipótesis planteadas, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25, y la presentación de los resultados se realizó mediante tablas y figuras. Los resultados obtenidos indican una relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan en el año 2019. Esta conexión se manifiesta en la prueba de correlación de Rho de Spearman, donde se observa un valor de  $r = -0.720$ . Este resultado indica que a medida que el clima organizacional mejora, se tiende a reducir los niveles de estrés laboral entre los profesionales de enfermería.

En Huánuco – Perú, en el año 2017, Alvarado<sup>45</sup> efectuó un estudio titulado “Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout del personal de salud que labora en Centro Quirúrgico y Central de Esterilización, Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco”, donde anuncian:

El propósito de este estudio fue evaluar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout. Se llevó a cabo una investigación correlacional que incluyó a 35 profesionales de la salud que trabajan en el Centro Quirúrgico y la Central de Esterilización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano en Huánuco. Se utilizaron el Inventario Maslach de Burnout y un cuestionario de clima organizacional como instrumentos. Para el análisis inferencial, se aplicó la prueba de correlaciones de  $r$  de Pearson. Los resultados revelaron que el 68,6% (24 profesionales de la salud) experimentaron un clima organizacional positivo, mientras que el 88,6% (31 profesionales de la salud) mostraron niveles bajos de síndrome de Burnout. Además, se evidencia que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el síndrome de Burnout, con un valor de  $p \leq 0,000$ . Asimismo, se encontró que el síndrome de Burnout en el personal de salud se vio influido por diversas dimensiones del clima organizacional, como Autorrealización ( $p \leq 0,000$ ),

Involucramiento laboral ( $p \leq 0,000$ ), Supervisión ( $p \leq 0,000$ ), Comunicación ( $p \leq 0,000$ ) y Condiciones laborales ( $p \leq 0,001$ ).

También, en Huánuco – Perú, en el año 2015, Guerra y Loyola<sup>46</sup> desarrollaron un estudio titulado “Nivel de estrés del personal de salud que trabaja en servicio de centro quirúrgico y su relación en la calidad de atención del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”- Huánuco, 2015”, informando:

El objetivo fue establecer la relación entre el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico y la calidad de atención brindada al paciente. La investigación, de índole descriptiva correlacional, involucró a 30 pacientes y al personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco. Se utilizaron dos instrumentos para la recopilación de datos, uno enfocado en evaluar el estrés laboral y otro destinado a medir la calidad de atención proporcionada a los pacientes. En el análisis estadístico de los resultados, se aplicó la Prueba de Correlación de Spearman. Los resultados muestran que el 73,3% del personal de salud experimentaba un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 56,7% de los pacientes percibían una calidad de atención adecuada. Asimismo, se evidenció una correlación negativa estadísticamente significativa ( $P \leq 0,05$ ) entre las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y el estrés laboral global con la calidad de atención proporcionada a los pacientes.

Y, en Tingo María – Perú, en el año 2015, Barra, Chirre y Soto<sup>47</sup> realizaron un estudio titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño ocupacional de los enfermeros de los servicios de Centro Quirúrgico – Cirugía Y Emergencia - Hospital Tingo María”, declarando:

El propósito de este estudio prospectivo, analítico y observacional fue evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional en

enfermeros de los servicios de centro quirúrgico, cirugía y emergencia del Hospital Tingo María. La muestra incluyó a 32 enfermeros que participaron en una entrevista y completaron tests validados y confiables para medir tanto el estrés laboral como el desempeño ocupacional. La metodología de análisis adoptada fue de naturaleza bivariada, utilizando pruebas de correlación, específicamente los coeficientes  $r$  de Pearson y el Rho de Spearman, considerando el contraste de normalidad mediante el software SPSS V21.0. Los resultados obtenidos indicaron una correlación significativa ( $r = 0,51$ ,  $p < 0,05$ ) entre el estrés laboral y el desempeño ocupacional. Además, se identificó una relación en la dimensión "síntomas fisiológicos del estrés" ( $r = 0,53$ ,  $p < 0,05$ ) con el rendimiento laboral, lo que respalda el rechazo de las hipótesis nulas planteadas. En contraste, se observó independencia entre la dimensión "síntomas psicológicos del estrés" ( $r = 0,28$ ,  $p > 0,464$ ) y el desempeño ocupacional, confirmando la aceptación de la hipótesis nula en este aspecto.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MODELO DEMANDA - CONTROL - APOYO SOCIAL**

Karasek elaboró el modelo de demanda-control como una teoría que aborda la problemática del estrés laboral, destacando la importancia del equilibrio entre las exigencias psicológicas inherentes al trabajo y el grado de control que un individuo tiene sobre dichas demandas <sup>48</sup>.

La noción de control en el entorno laboral hace referencia a la manera en que se ejecuta el trabajo, abarcando dos elementos fundamentales: las oportunidades para desarrollar habilidades personales y la autonomía para tomar decisiones en el ámbito laboral <sup>49</sup>.

Dentro del marco teórico ideado por Karasek, las exigencias psicológicas se caracterizan principalmente en términos cuantitativos, considerando el volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para su ejecución (presión temporal) y las interrupciones que obligan a suspender temporalmente las tareas para retomarlas más adelante<sup>50</sup>.

Johnson y Hall<sup>51</sup> incorporaron el respaldo social como la tercera dimensión de este modelo, y su impacto es dual. Por un lado, la ausencia de respaldo social se considera un factor de riesgo independiente. Por otro lado, ajusta el efecto de la alta presión, de modo que el riesgo asociado a la elevada tensión disminuiría en situaciones de respaldo social insuficiente y podría atenuarse en entornos laborales que ofrecen un respaldo sustancial. El respaldo social abarca dos aspectos: las relaciones sociales que el trabajo implica en términos de cantidad y la medida en que se recibe apoyo práctico en el entorno laboral, es decir, la disponibilidad de colegas y superiores para colaborar en la realización de las tareas laborales.

El modelo de Karasek ha mostrado ser un predictor efectivo en diversas variables relacionadas con la salud, incluyendo indicadores como el agotamiento, la depresión, la salud mental y la salud cardiovascular, entre otros <sup>52</sup>.

## **2.3. BASES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. ESTRÉS LABORAL**

#### **2.3.1.1. DEFINICIONES**

Esta palabra tiene sus raíces en el término latino "Stringe", que significa provocar tensión o apretar. Más tarde, los físicos y otros investigadores adoptaron esta palabra, aunque en contextos diferentes. Los físicos la utilizaron para describir una fuerza aplicada a un objeto, mientras que los investigadores la emplearon para referirse a las modificaciones resultantes en tamaño, forma y volumen, llamándolas esfuerzos. Además, los investigadores buscaban comprender estas adaptaciones y equilibrios, refiriéndose a este último como homeostasis. Se creía que el estrés representaba una amenaza para la homeostasis<sup>53</sup>.

El estrés laboral, catalogado por el Ministerio del Trabajo en el grupo IV como Trastornos Mentales y del Comportamiento en la tabla de Enfermedades Laborales, se define como una afección con origen en el ámbito laboral. Esta situación supone un riesgo para la salud mental y puede actuar como precursora de enfermedades cardiovasculares y accidentes en el entorno laboral<sup>54</sup>.

López<sup>55</sup> lo conceptualiza como la manifestación de la interrelación entre las personas y su entorno, pudiendo ser de corto o largo plazo, así como de intensidad variable, determinada por la duración de los factores estresantes y la capacidad, así como la resiliencia del individuo para recuperarse.

Gonçalves, Aizpiri, Barbado, Cañones, Fernández, Rodríguez, et al.<sup>56</sup> El estrés laboral se define como la percepción de un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad del individuo para hacerles frente. Este desequilibrio, provocado por diversos factores estresantes, puede tener consecuencias en la salud del trabajador al desencadenar fenómenos que afectan su organismo.

Además, el estrés laboral se presenta como una amalgama de respuestas que involucran aspectos cognitivos, conductuales, emocionales y fisiológicos, generadas

como reacción a factores adversos presentes en el entorno laboral y en las dinámicas organizativas. Constituye la respuesta adaptativa de los profesionales, siendo el resultado de la interacción entre procesos psicológicos y características individuales, así como de situaciones, acciones o eventos externos que imponen demandas psicológicas y/o físicas al individuo<sup>57</sup>.

Así pues, comprendemos la siguiente descripción como una respuesta negativa y perjudicial, tanto a nivel fisiológico como psicológico, que es evidente y mensurable. Esta reacción surge debido a la discrepancia entre las demandas laborales y las habilidades y recursos disponibles para el profesional en un área crítica<sup>58</sup>.

Al finalizar, en lo que respecta a la definición, el concepto de Estrés Laboral guarda una conexión directa con el reconocido Síndrome de Burnout, una manifestación específica de estrés que se presenta en el ámbito laboral y puede resultar en una fatiga física y mental en el individuo afectado, afectando otras esferas de su vida. Es esencial diferenciarlo de otros términos asociados<sup>33</sup>.

### **2.3.1.1. CLASIFICACIÓN**

Según sus efectos, se clasifica<sup>59</sup>:

- **Estrés o Eutress (estrés positivo):** En esta situación, el individuo se relaciona con el factor estresante de manera que mantiene su capacidad mental y creativa activa, simultáneamente prepara su mente y cuerpo para cumplir con sus funciones de manera óptima. En el contexto del estrés, la persona logra un equilibrio que le proporciona bienestar, alegría y placer, experimentando momentos de satisfacción y gratificación. La persona que experimenta "estrés positivo" se distingue por su actitud alentadora y creativa, tanto en su entorno laboral como en su vida diaria. Esta persona demuestra y comunica sus habilidades excepcionales, así como sus ideas e iniciativas de manera original y única. Los factores estresantes positivos a menudo incluyen experiencias alegres, éxito en

exámenes, logros profesionales, satisfacción personal, disfrute en el trabajo, reuniones sociales, citas románticas, salidas con amigos u otras manifestaciones de admiración o simpatía.

- **Distres (estrés negativo).** Esta forma de estrés, que carece de atractivo, impone una carga abrumadora de trabajo, generando un desequilibrio tanto a nivel psicológico como fisiológico que se traduce en una reducción de la productividad. Este fenómeno puede propiciar el desarrollo de enfermedades psicosomáticas y contribuir al envejecimiento prematuro. Los estresores negativos pueden incluir un entorno laboral inadecuado, experiencias de fracaso, procesos de duelo, conflictos familiares, entre otros. Esto ocurre cuando las obligaciones asignadas al individuo superan sus capacidades naturales y su habilidad para adaptarse o hacer frente a ellas. Este estrés negativo puede dar lugar a un rendimiento deficiente en el trabajo o incluso a la pérdida del empleo.

Según el tiempo de duración, se clasifica<sup>60</sup>:

- **Estrés agudo.** Este tipo de estrés es la forma habitual de experimentar la tensión, se deriva de las demandas y responsabilidades que existían en el pasado, generando ansiedad hacia las futuras tareas. Aunque se presenta en pequeñas dosis, puede ocasionar una gran fatiga.
- **Estrés crónico.** Este tipo de estrés se vive de forma constante, persistente a lo largo de los días y los años. Este patrón de estrés puede tener repercusiones negativas en la vida cotidiana y en la salud tanto mental como física, especialmente en contextos de familias disfuncionales, condiciones de pobreza, ambientes familiares poco satisfactorios o en trabajos no deseados. Este tipo de estrés se manifiesta

en situaciones de desafíos continuos, ya sean de índole política, económica, étnica o tensiones religiosas. Surge cuando el individuo no logra encontrar una solución a sus problemas y enfrenta una carga que supera ampliamente sus recursos personales, llevándolo a vivir períodos prolongados sin esperanza y sin la posibilidad de resolver los problemas.

### **2.3.2.3. DIMENSIONES**

Las dimensiones se encuentran relacionadas a<sup>61</sup>:

- **Control decisional:** Es el momento en el cual se aplican y perfeccionan las habilidades específicas de cada profesional, otorgándole el poder de tomar decisiones tanto en las tareas asignadas de manera individual como en el ámbito de servicio o unidad crítica (autonomía).
- **Exigencias del trabajo:** Es la demanda esperada de un profesional que establece los parámetros para las actividades que realiza en un servicio crítico, convirtiéndose en una prioridad esencial para alcanzar los objetivos institucionales.
- **Apoyo social:** Se refiere a la asistencia y respaldo proporcionados entre profesionales, compañeros de trabajo, supervisores inmediatos y otros, fortaleciendo así la autonomía y la capacidad del profesional de enfermería.

### **2.3.2. TIPOS DE CIRUGÍA**

Existen distintas categorías de cirugías que varían desde intervenciones complejas hasta procedimientos microquirúrgicos, clasificadas según criterios como urgencia, naturaleza del procedimiento, grado de invasión, área anatómica afectada y el empleo de instrumentación especializada<sup>62</sup>.

A continuación indicamos los tipos más frecuentes de cirugía<sup>63,64</sup>.



- **Cirugía por tiempo:** La cirugía electiva tiene como objetivo corregir una condición no mortal y se realiza a petición del paciente, dependiendo de la disponibilidad del cirujano y las instalaciones quirúrgicas. En cambio, la cirugía semi-electiva, aunque necesaria para prevenir daño permanente o la muerte, puede ser aplazada por un breve período. Por otro lado, la cirugía de emergencia es imperativa y debe llevarse a cabo de inmediato para preservar la vida, las extremidades o la función orgánica.
- **Cirugía por grado de complejidad:** Clasificación de intervenciones quirúrgicas en la especialidad de Cirugía General según su grado de complejidad.
- **Cirugía por objetivo:** Busca auxiliar o confirmar un diagnóstico, en contraste con la cirugía terapéutica que aborda una condición previamente diagnosticada. Además, la cirugía estética se lleva a cabo con el propósito de mejorar subjetivamente la apariencia de una estructura normal.
- **Cirugía por tipo de procedimiento:** La amputación, que implica la eliminación de una parte del cuerpo como una extremidad o un dígito, y la castración son ejemplos de este tipo de procedimientos. La resección, por otro lado, consiste en eliminar total o parcialmente un órgano interno o una parte del cuerpo. La reimplantación se refiere a la reconexión de una parte del cuerpo que ha sido cortada. La cirugía reconstructiva se centra en la restauración de una parte del cuerpo que ha sido lesionada, mutilada o deformada. La escisión, en cambio, se define como el corte o la extracción de un órgano, tejido u otra parte del cuerpo. En el ámbito de la cirugía de trasplante, se reemplaza un órgano o una parte del cuerpo

insertando uno proveniente de un humano (o animal) diferente en el paciente. Además, la extracción de un órgano o parte del cuerpo de un ser humano o animal vivo con el propósito de ser utilizado en un trasplante también se clasifica como un tipo de cirugía.

## **2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS**

Uno de los pilares teóricos esenciales en la investigación sobre el estrés planteaba que, más allá de ser simplemente una construcción biomédica, la enfermedad es un fenómeno cultural que encarna y refleja. Además, se considera un producto moldeado por factores sociohistóricos y está sujeto a ser comprendido mediante interpretaciones específicas. Por lo tanto, el enfoque principal consistió en descifrar los significados subyacentes al estrés, reconociendo que las relaciones sociales, la cultura y la ideología se manifiestan y perpetúan a través de las representaciones de padecimientos y enfermedades<sup>65</sup>.

En este contexto, partí de la premisa de que la noción de estrés abarca diversas experiencias que están vinculadas a contextos específicos y contienen una riqueza semántica con la que las incomodidades de un individuo consciente suelen expresarse. Mi objetivo principal consistía en desentrañar esta riqueza semántica, centrándome en la interconexión entre las sensaciones físicas y los estados emocionales como categorías analíticas, y examinando las variadas descripciones que las personas emplearon para expresarlas. Estas afirmaciones se sustentan en un principio fundamental en antropología, que sostiene que no hay actores sociales que existan sin un contexto particular; esta diferencia es esencial en relación con los modelos biopsicológicos del estrés y mi enfoque, que destaca un modelo interpretativo de este fenómeno<sup>67</sup>.

## **2.5 TRANSACCIONAL Y DE AFRONTAMIENTO ANTE EL ESTRÉS**

La transacción entre las personas y el medio es el enfoque central del modelo. Lazarus y Folkman (1986), como los principales exponentes, definen el estrés psicológico como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es

evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”.

Las evaluaciones estresantes comprenden daños, amenazas o desafíos. En este sentido, la adaptación psicológica de las personas a nuevas circunstancias puede ser facilitada o impedida dependiendo de factores personales, contextuales y ambientales, así como su interrelación (Lazarus, 1991).

El afrontamiento, como mecanismo, se refiere a “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”

El afrontamiento tiene dos funciones principales:

- 1) Dirigida al problema o a la tarea
- 2) Dirigida a la emoción.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. ÁMBITO**

La investigación se llevó a cabo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud, ubicado en el distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco.

#### **3.2. POBLACIÓN**

La población de estudio estuvo constituida por 22 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud Huánuco.

##### **Criterios de selección de la población.**

**Criterios de inclusión:** Se incluyeron en el estudio:

- Enfermeras que laboran oficialmente en el servicio de Centro Quirúrgico.
- Enfermeras que además de realizar la función de Instrumentista, realicen otras actividades.
- Enfermeras que firman el Consentimiento Informado.

**Criterios de exclusión:** se excluyeron del estudio:

- Enfermera que desempeñe la función administrativa.
- Enfermeras que sean enviadas de apoyo a otro servicio durante el turno.

##### **Ubicación de la población en el tiempo:**

La duración del estudio estuvo comprendida entre los meses de enero a diciembre del 2020.

#### **3.3. MUESTRA**

- **Unidad de Análisis.**

Estuvo constituida por el profesional de enfermería.

- **Unidad de Muestreo.**

Unidad seleccionada igual que la unidad de análisis.

- **Marco Muestral.**

Lista de padrón.

- **Tamaño Muestral.**

El tamaño de la muestra abarcó la totalidad de la población debido a su reducido tamaño, que constaba de un total de 22 profesionales de enfermería.

### **3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO**

El enfoque de investigación utilizado fue de tipo observacional, ya que se examinó la naturaleza y las manifestaciones de un fenómeno junto con sus componentes. Esto permitió el análisis detallado del fenómeno estudiado principalmente a través de la medición de uno o más de sus atributos.

En términos del tiempo de ocurrencia de los eventos y la recopilación de información, el estudio adoptó un enfoque prospectivo, ya que se capturó la información después de la fase de planificación.

Con respecto al periodo y la secuencia del estudio, se clasifica como transversal, ya que las variables pertinentes fueron medidas en un solo momento.

### **3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Para la investigación, se adoptó un diseño descriptivo comparativo, como se detalla a continuación:

M-----O

**M** = Muestra

O = Observación de la variable en estudio

### 3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

#### 3.6.1. Métodos

Utilizamos el método de la observación y análisis cuantitativo.

#### 3.6.1. Técnicas

La técnica utilizada fue:

- La encuesta y la psicometría.

#### 3.6.2. Instrumentos

Asimismo, el instrumento utilizado fue:

**a. Guía de encuesta;** estuvo compuesto por los datos sociodemográficos, laborales y de características de tipos de cirugía (Anexo 01).

**b. Escala de estrés laboral;** El Cuestionario del Contenido del Trabajo se basa en el Modelo Demanda/Control de Karasek utilizado para evaluar condiciones laborales (contenido del trabajo) que pueden resultar en una “tensión laboral”. Es un instrumento auto-administrado con un desarrollo de 15 minutos aproximadamente, con 4 opciones de respuesta tipo Likert que van desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”, esta escala se encontró compuesta por tres dimensiones de control, exigencia de trabajo y apoyo social y consta de 29 ítems, con preguntas de tipo Likert, de cuatro puntos que va de totalmente de acuerdo a completamente de acuerdo (Anexo 02).

La categorización de la variable y sus dimensiones fue de la siguiente manera:

Estrés laboral

SI 58 a 92

NO 23 a 57

Control decisional

SI 8 a 19

NO 20 a 32

Exigencia mental

SI 15 a 24

NO 6 a 14

Apoyo social

SI 9 a 22

NO 23 a 36

### **3.7. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

Se tuvo en cuenta la validez de contenido por el juicio de cinco expertos con especialidades relacionadas al tema de estudio, donde emitieron la conformidad en forma unánime.

### **3.8. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

la medición de la confiabilidad de la escala de estrés laboral fue mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvo como valor de 0,899, siendo esta muy confiable.

### **3.9. PROCEDIMIENTO.**

Para el estudio se realizó los siguientes procedimientos:

- Solicitud de permiso a la Dirección del Hospital en estudio.
- Se procedió con la planificación de un estudio piloto.
- También se consideraron capacitaciones para la ejecución del estudio.



- Una vez identificadas a la muestra en estudio se pudo clasificar a las participantes según los criterios de selección.
- Se aplicó los instrumentos para la toma de datos durante la investigación en forma satisfactoria.
- Selección, cómputo, o tabulación y evaluación de datos.
- Se interpretó los datos según los resultados, confrontando con otros trabajos similares o con la base teórica disponible.
- Ejecución del informe final.

### **3.10. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

En el análisis descriptivo de los datos se utilizaron estadísticas de frecuencia y los porcentajes.

En la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba de Chi cuadrado de homogeneidad. En todo el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 20,0.

### **3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

En cuanto a las consideraciones éticas se tuvo presente la participación mediante un consentimiento informado.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

##### 4.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Tabla 01. Edad en años del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Edad en años	Frecuencia	%
30 a 37	7	31,8
38 a 45	6	27,3
46 a 54	5	22,7
55 a 63	4	18,2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

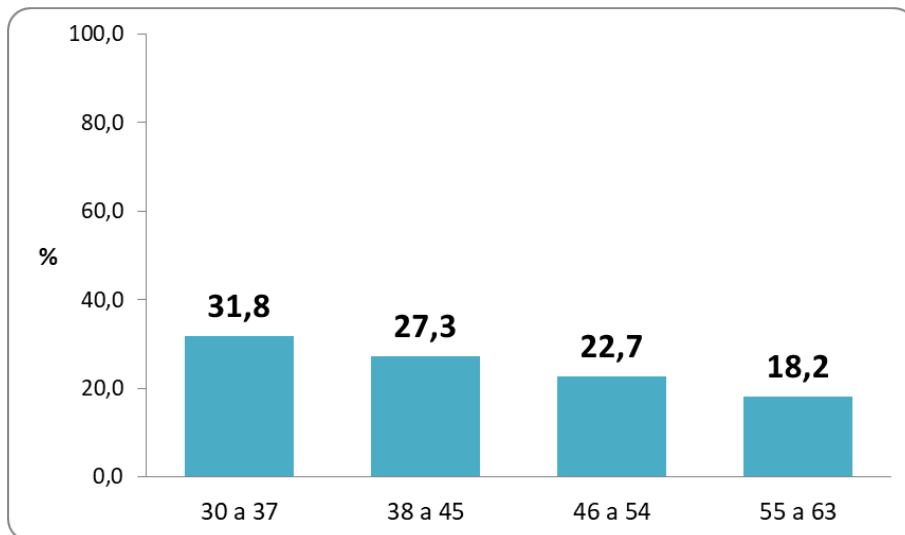


Gráfico 01. Porcentaje de enfermeros según edad en años de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Respecto a la edad en años del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 31,8% (7 enfermeros) presentaron edades entre 30 a 37 años, 27,3% (6 enfermeros) entre 38 a 45 años, el 22,7% (5 enfermeros) entre 46 a 54 años y el 18,2% (4 enfermeros) entre 55 a 63 años.

Tabla 02. Sexo del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Masculino	2	9,1
Femenino	20	90,9
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

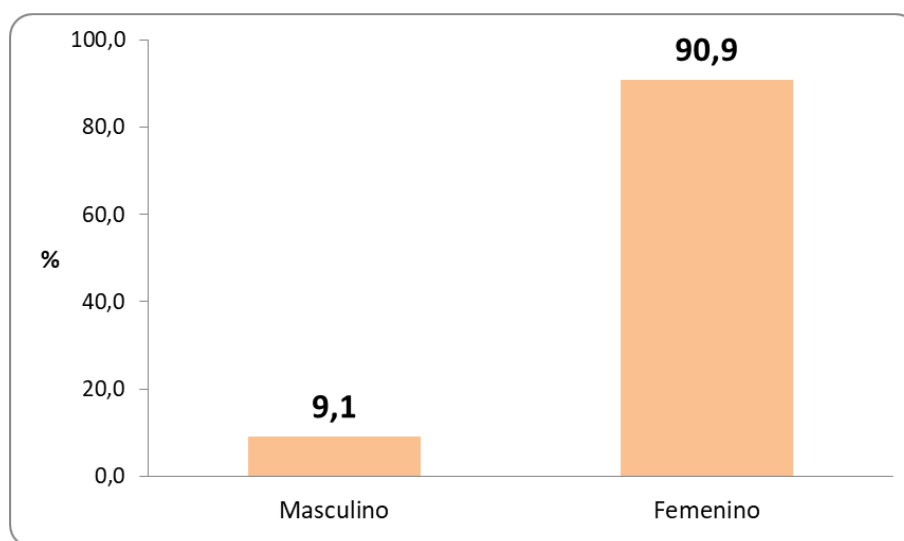


Gráfico 02. Porcentaje de enfermeros según sexo de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

En relación al sexo del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 90,9% (20 enfermeros) fueron del sexo femenino y el 9,1% (2 enfermeros) del sexo masculino.

Tabla 03. Estado civil del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Estado civil	Frecuencia	%
Soltero	5	22,7
Casado	11	50,0
Divorciado	2	9,1
Conviviente	4	18,2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

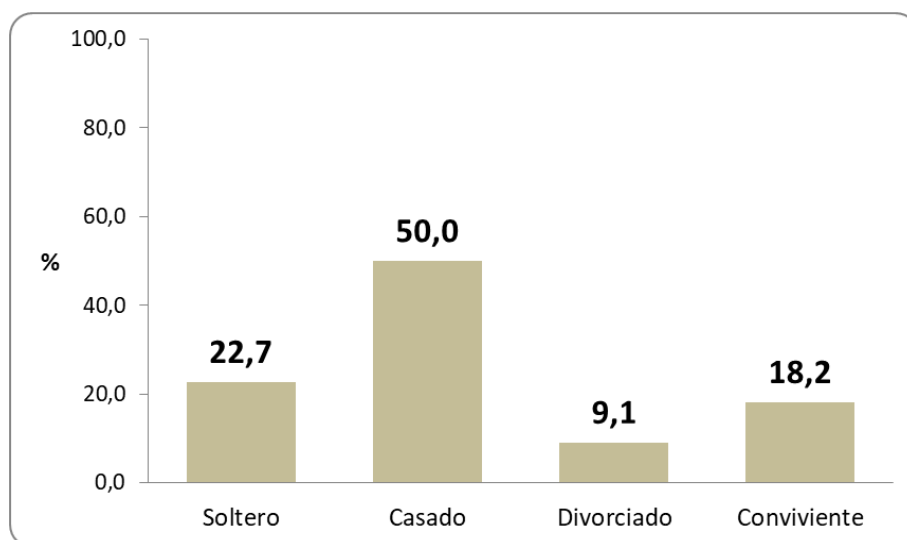


Gráfico 03. Porcentaje de enfermeros según estado civil de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Concerniente al estado civil del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 50,0% (11 enfermeros) estuvieron casados, sin embargo, el 22,7% se encontraban solteros, el 18,2% con estado de conviviente y el 9,1% de divorciado.

Tabla 04. Religión del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Religión	Frecuencia	%
Católico	19	86,4
Evangélico	2	9,1
Ninguno	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

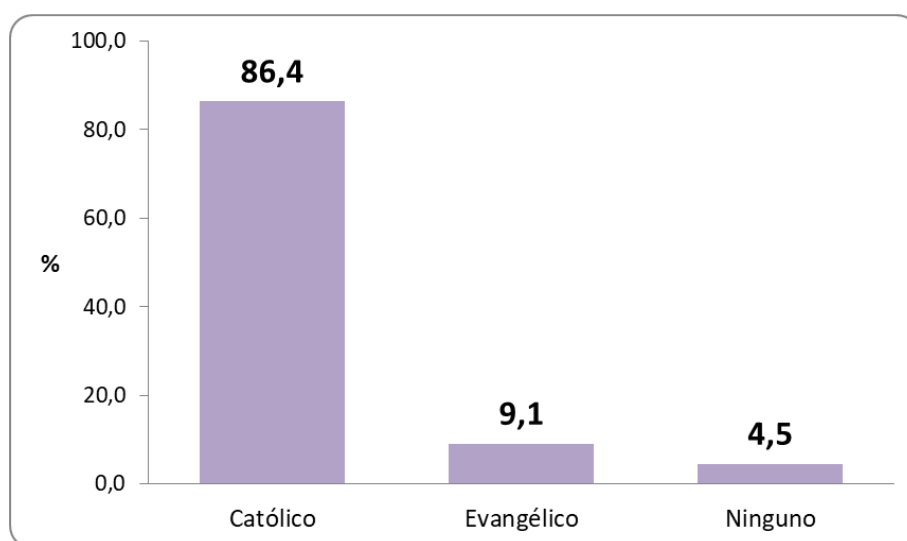


Gráfico 04. Porcentaje de enfermeros según religión de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

En lo que respecta a la religión del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 86,4% (19 enfermeros) profesaban la religión católica, seguidos del 9,1% de la religión evangélica y uno de ellos de ninguna religión.

Tabla 05. Grado académico del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

<b>Grado académico</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Licenciatura	1	4,5
Especialidad	18	81,8
Maestría	3	13,6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

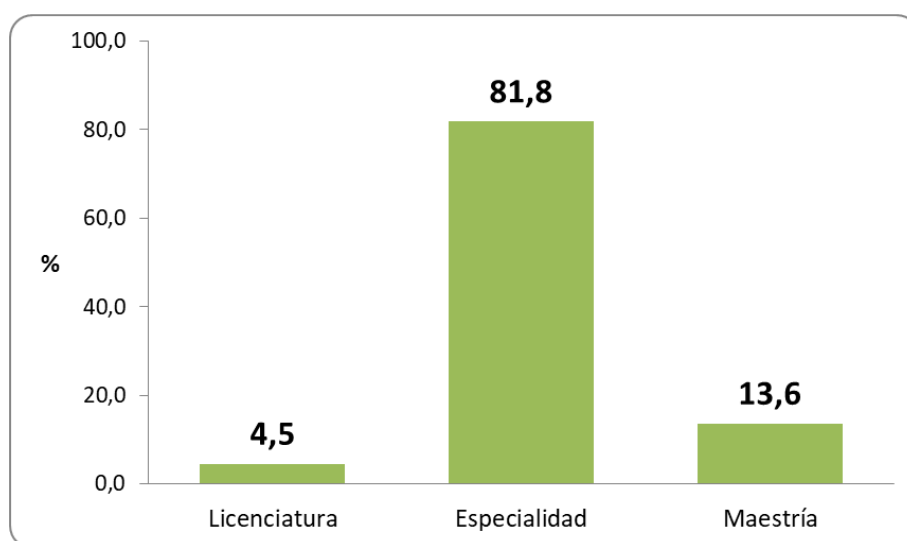


Gráfico 05. Porcentaje de enfermeros según grado académico de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Con respecto al grado académico del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 81,8% (18 enfermeros) alcanzaron la especialidad, seguidos del 13,6% de maestría y uno de ellos tuvieron la licenciatura.

Tabla 06. Tiempo laboral en años en el hospital del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Tiempo laboral en años en el hospital	Frecuencia	%
1 a 7	8	36,4
8 a 15	5	22,7
16 a 24	5	22,7
25 a 34	4	18,2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

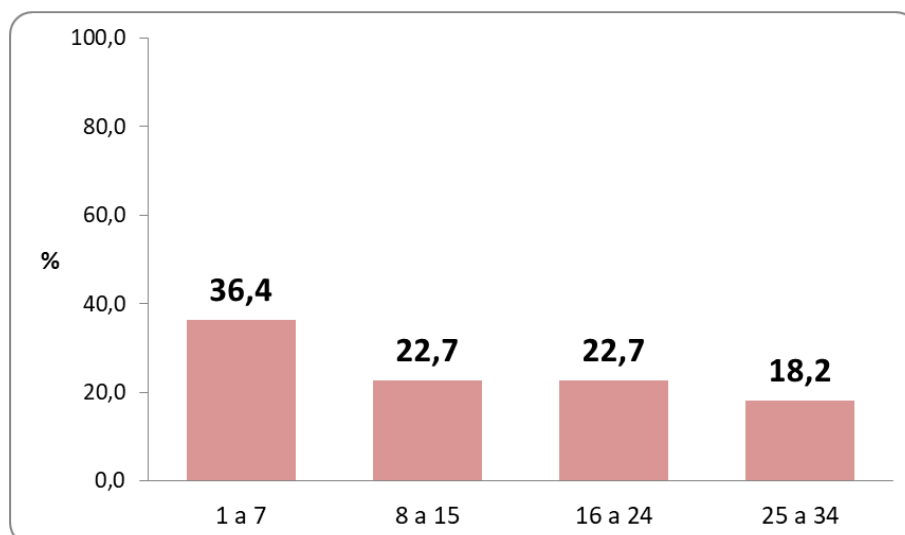


Gráfico 06. Porcentaje de enfermeros según tiempo laboral en años en el hospital de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Respecto al tiempo laboral en años en el hospital del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 36,4% (8 enfermeros) tuvieron entre 1 a 7 años, el 22,7% entre 8 a 15 y 16 a 24 años, cada una y el 18,2% entre 25 a 34 años.

Tabla 07. Tiempo laboral en años en el servicio del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Tiempo laboral en años en el servicio	Frecuencia	%
0 a 6	9	40,9
7 a 13	5	22,7
14 a 21	7	31,8
22 a 28	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

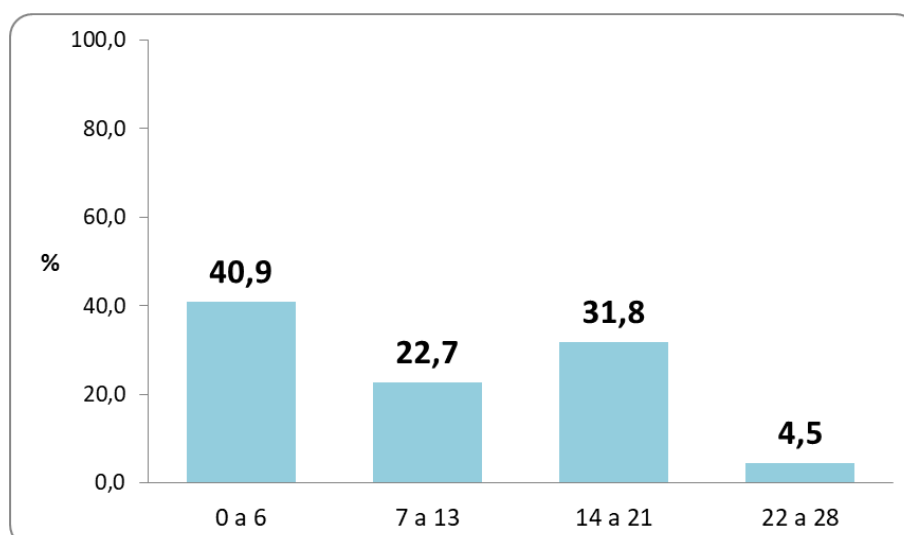


Gráfico 07. Porcentaje de enfermeros según tiempo laboral en años en el servicio de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Referente al tiempo laboral en años en el servicio del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 40,9% (9 enfermeros) tuvieron entre 0 a 6 años, seguidos del 31,8% entre 14 a 21 años, el 22,7% entre 7 a 13 años y uno de ellos entre 22 a 28 años.



Tabla 08. Condición laboral del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Condición laboral	Frecuencia	%
Nombrado	2	9,1
Contratado	20	90,9
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

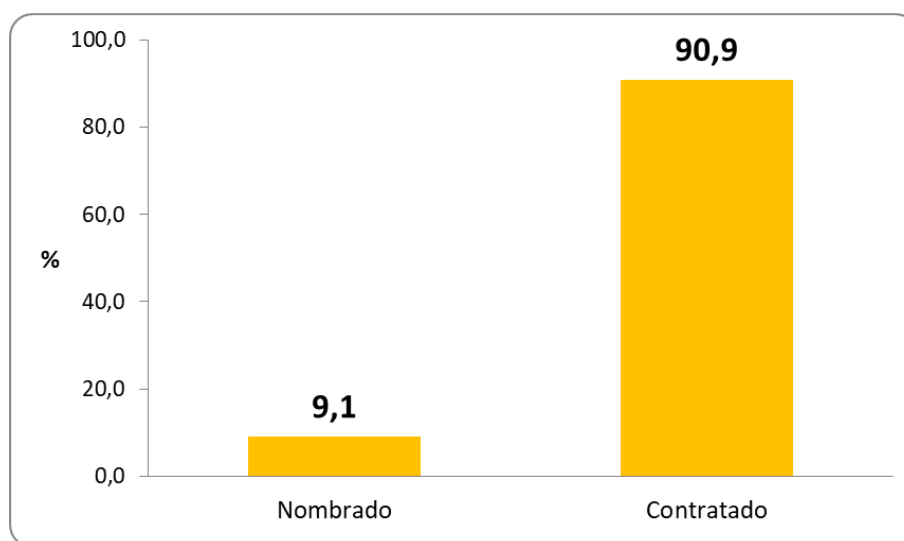


Gráfico 08. Porcentaje de enfermeros según condición laboral de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Concerniente a la condición laboral del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 90,9% (20 enfermeros) tuvieron la condición de contratado y solo el 9,1% (2 enfermeros) estuvieron nombrados.

#### 4.1.2. CARACTERISTICAS DE TIPOS DE CIRUGIA:

Tabla 09. Cirugía por tiempo del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Cirugía por tiempo	Frecuencia	%
Emergencia	21	95,5
Programada	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

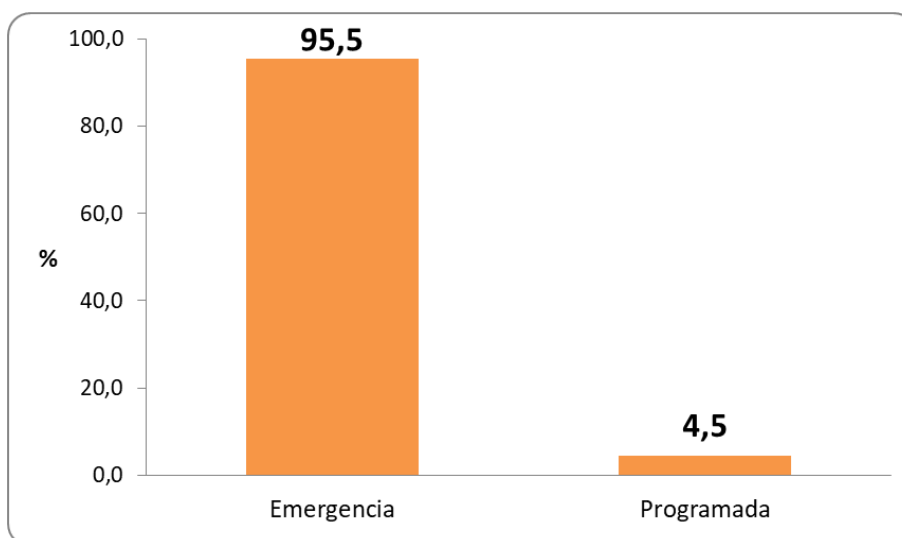


Gráfico 09. Porcentaje de enfermeros según Cirugía por tiempo de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

En cuanto a la cirugía por tiempo del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 95,5% (21 enfermeros) tuvieron cirugía de emergencia y uno de ellos cirugía programada.

Tabla 10. Cirugía por grado de complejidad del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

<b>Cirugía por grado de complejidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Cirugía menor de alto requerimiento	1	4,5
Cirugía mayor de baja complejidad	1	4,5
Cirugía mayor de mediana complejidad	11	50,0
Cirugía mayor de alta complejidad	9	40,9
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

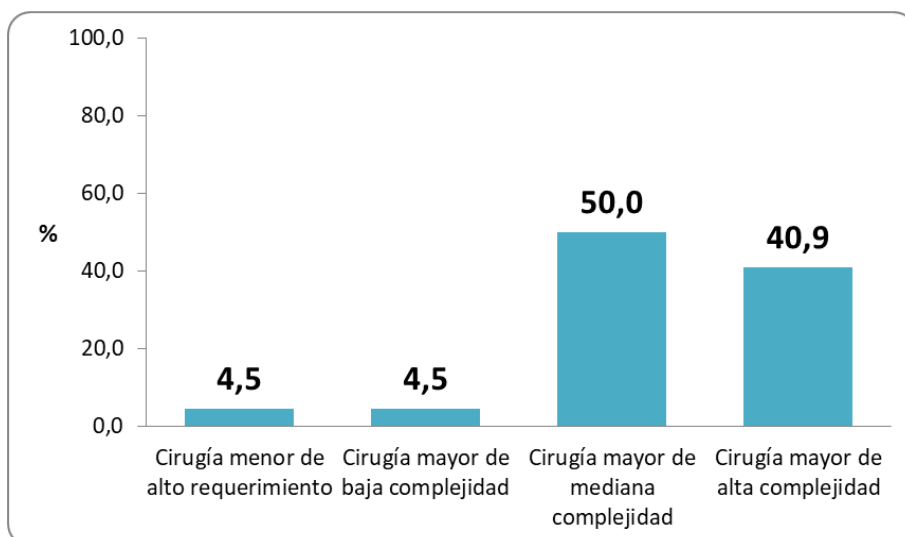


Gráfico 10. Porcentaje de enfermeros según cirugía por grado de complejidad de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Respecto a la cirugía por grado de complejidad del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 50,0% (11 enfermeros) tuvieron cirugía mayor de mediana complejidad, seguidos del 40,9% de cirugía mayor de alta complejidad y uno de ellos cirugía mayor de baja complejidad y cirugía menor de alto requerimiento, cada una.

Tabla 11. Cirugía por objetivo del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

<b>Cirugía por objetivo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Cirugía de diagnóstico	15	68,2
Cirugía de paliativa	1	4,5
Cirugía curativa	6	27,3
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

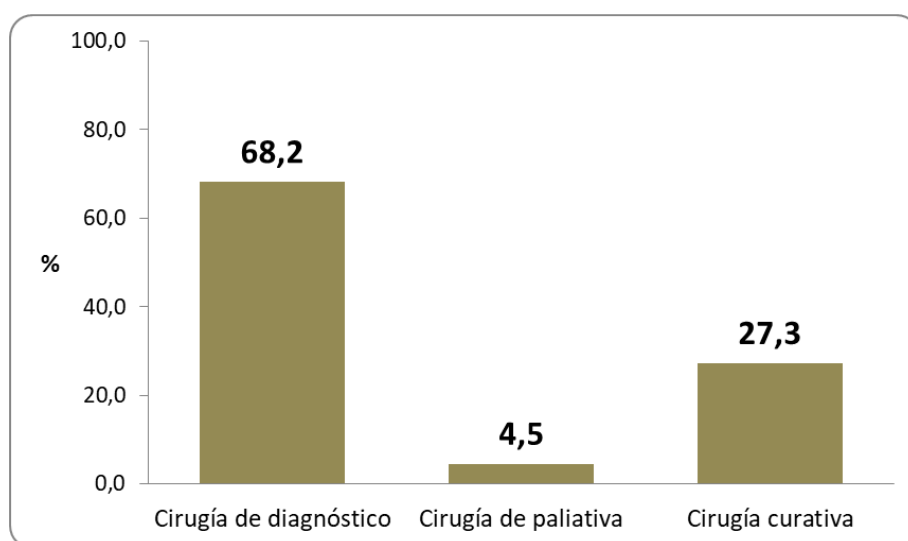


Gráfico 11. Porcentaje de enfermeros según cirugía por objetivo de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Concerniente a la cirugía por objetivo del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 68,2% (15 enfermeros) tuvieron cirugía de diagnóstico, seguidos del 27,3% de cirugía curativa y uno de ellos de cirugía de paliativa.

Tabla 12. Cirugía por tipo de procedimiento del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

<b>Cirugía por tipo de procedimiento</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Apendicetomía	5	22,7
Cesárea	16	72,7
Colecistectomía	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta.

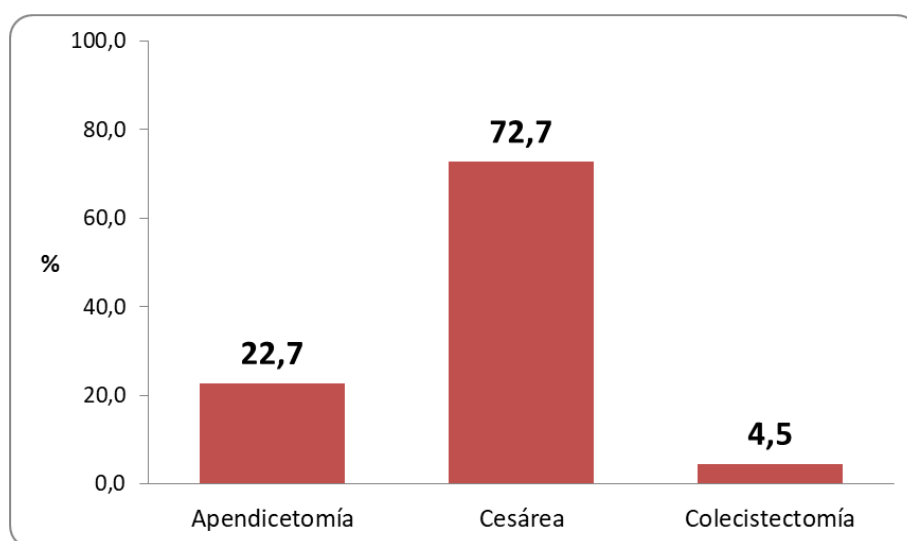


Gráfico 12. Porcentaje de enfermeros según cirugía por tipo de procedimiento de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Con respecto a la cirugía por tipo de procedimiento del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 72,7% (16 enfermeros) tuvieron cesárea, seguidos del 22,7% de apendicetomía y uno de ellos de colecistectomía.

#### 4.1.3. CARACTERÍSTICAS DE ESTRÉS LABORAL:

Tabla 13. Estrés laboral en la dimensión control decisional del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Control decisional	Frecuencia	%
SI	2	9,1
NO	20	90,9
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de estrés laboral.

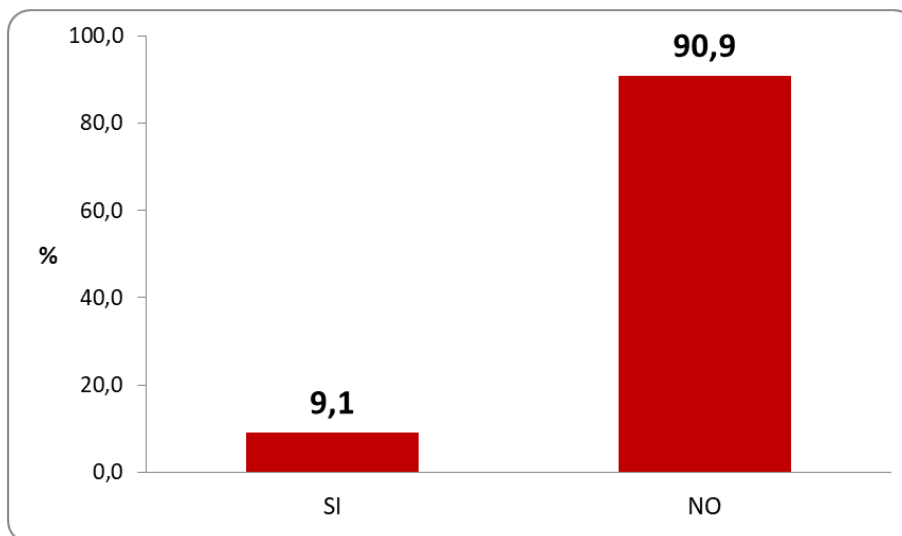


Gráfico 13. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral en la dimensión control decisional de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Referente al estrés laboral en la dimensión control decisional del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 90,9% (20 enfermeros) no la presentaron, sin embargo, el 9,1% (2 enfermeros) la manifestaron.

Tabla 14. Estrés laboral en la dimensión exigencia mental del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Exigencia mental	Frecuencia	%
SI	17	77,3
NO	5	22,7
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de estrés laboral.

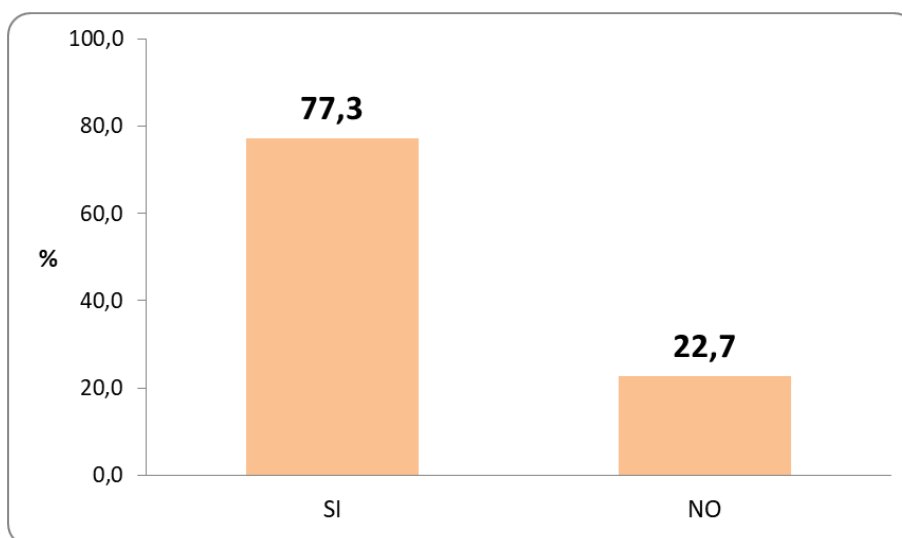


Gráfico 14. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral en la dimensión exigencia mental de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Relativo al estrés laboral en la dimensión exigencia mental del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 77,3% (17 enfermeros) no la tuvieron, sin embargo, el 22,7% (5 enfermeros) la manifestaron.

Tabla 15. Estrés laboral en la dimensión apoyo social del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Apoyo social	Frecuencia	%
SI	3	13,6
NO	19	86,4
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de estrés laboral.

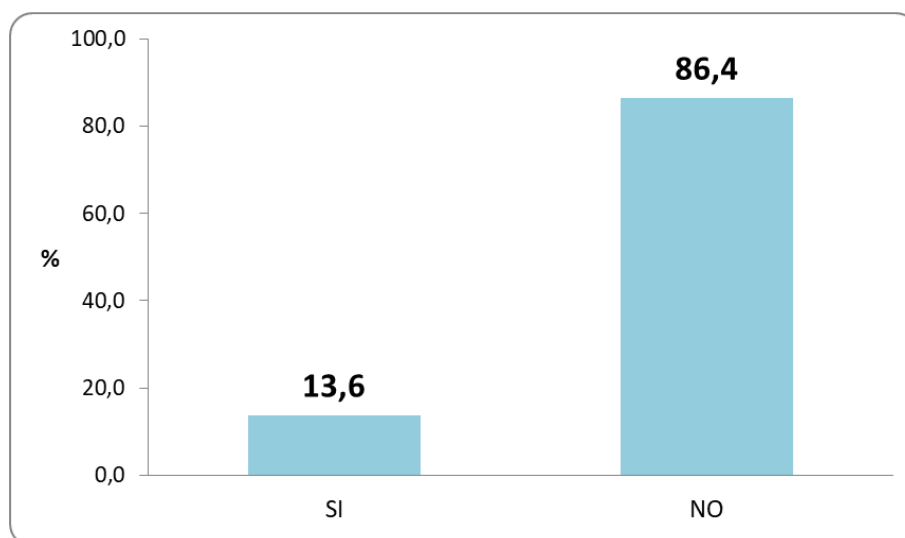


Gráfico 15. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral en la dimensión apoyo social de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Con respecto al estrés laboral en la dimensión apoyo social del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 86,4% (19 enfermeros) no tuvieron apoyo social, sin embargo, el 13,6% (3 enfermeros) presentaron dicho apoyo.



Tabla 16. Estrés laboral del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

<b>Estrés laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
SI	19	86,4
NO	3	13,6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de estrés laboral.

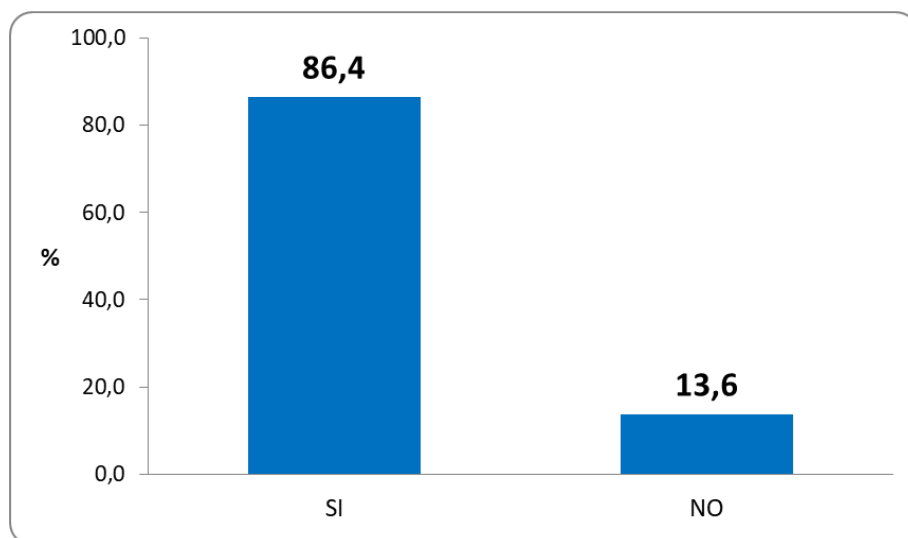


Gráfico 16. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

En general, referente al estrés laboral del profesional de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 86,4% (19 enfermeros) presentaron estrés laboral y el 13,6% (3 enfermeros) indicaron que no.

## 4.2. ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 17. Estrés laboral por cirugía por tiempo del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Estrés laboral	Cirugía por tiempo		Total		Prueba de Homogeneidad	Significancia
	Emergencia	Programada	N°	%		
SI	19	0	19	86,4	6,63	0,010
NO	2	1	3	13,6		
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>		

Fuente: Encuesta y escala de estrés laboral.

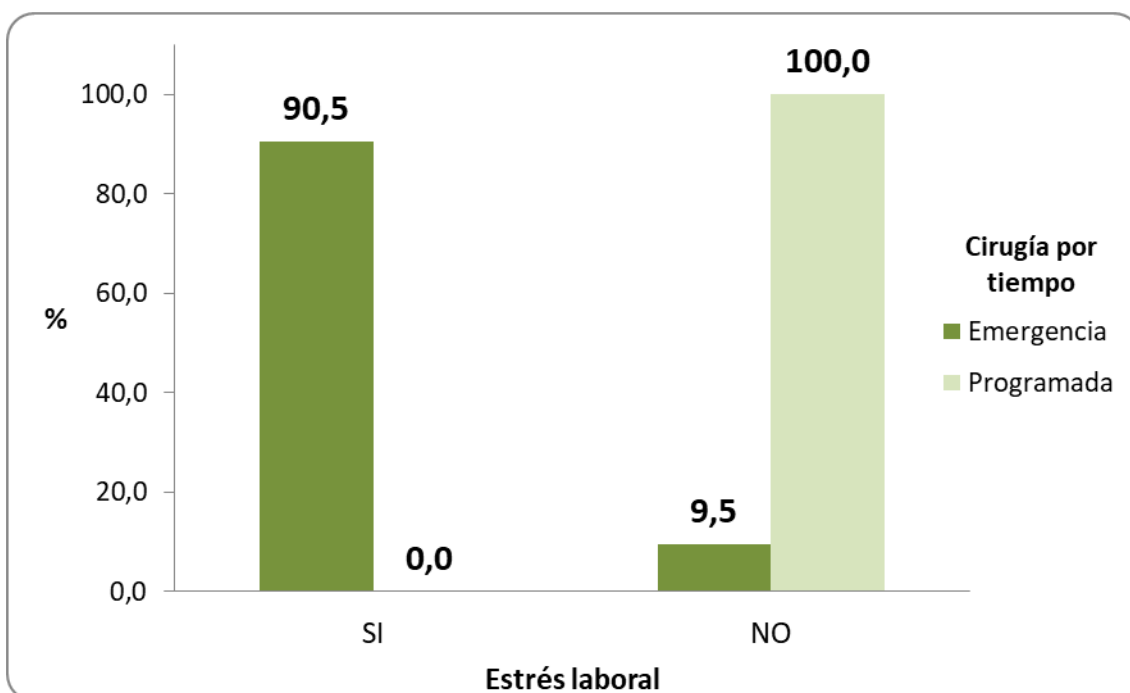


Gráfico 17. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral por cirugía por tiempo de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

En cuanto al estrés laboral por cirugía por tiempo del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 90,5% (19 enfermeros) presentaron estrés laboral y a la vez tuvieron cirugía de emergencia. Por medio de la Prueba de Homogeneidad se halló diferencia significativa estadísticamente de  $p=0,010$ , es decir el estrés laboral es distinta en las diferentes cirugías por tiempo, siendo la predominante la cirugía mayor de emergencia.

Tabla 18. Estrés laboral por cirugía por grado de complejidad del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Estrés laboral	Cirugía por grado de complejidad				Total	Prueba de Homogeneidad	Significancia
	Cirugía menor de alto requerimiento	Cirugía mayor de baja complejidad	Cirugía mayor de mediana complejidad	Cirugía mayor de alta complejidad			
	N°	N°	N°	N°			
SI	0	0	10	9	19	86,4	
NO	1	1	1	0	3	13,6	14,28
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Encuesta y escala de estrés laboral.

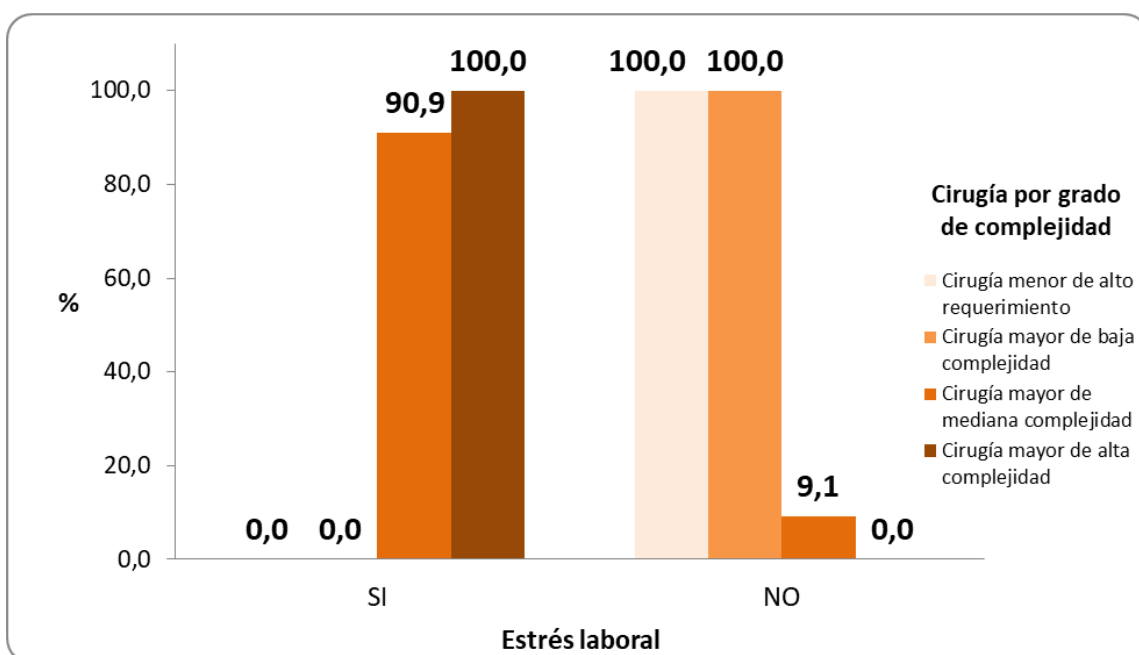


Gráfico 18. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral por cirugía por grado de complejidad de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Respecto al estrés laboral por cirugía por grado de complejidad del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 100,0% (9 enfermeros) presentaron estrés laboral y a la vez tuvieron cirugía mayor de alta complejidad. Por medio de la Prueba de Homogeneidad se halló diferencia significativa estadísticamente de  $p=0,003$ , es decir el estrés laboral es distinta en las diferentes cirugías por grado de complejidad, siendo la predominante la cirugía mayor de alta complejidad.

Tabla 19. Estrés laboral por cirugía por objetivo del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Estrés laboral	Cirugía por objetivo			Total	Prueba de Homogeneidad	Significancia
	Cirugía de diagnóstico	Cirugía de paliativa	Cirugía curativa			
	N°	N°	N°			
SI	14	0	5	19	86,4	
NO	1	1	1	3	13,6	7,00
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Encuesta y escala de estrés laboral.

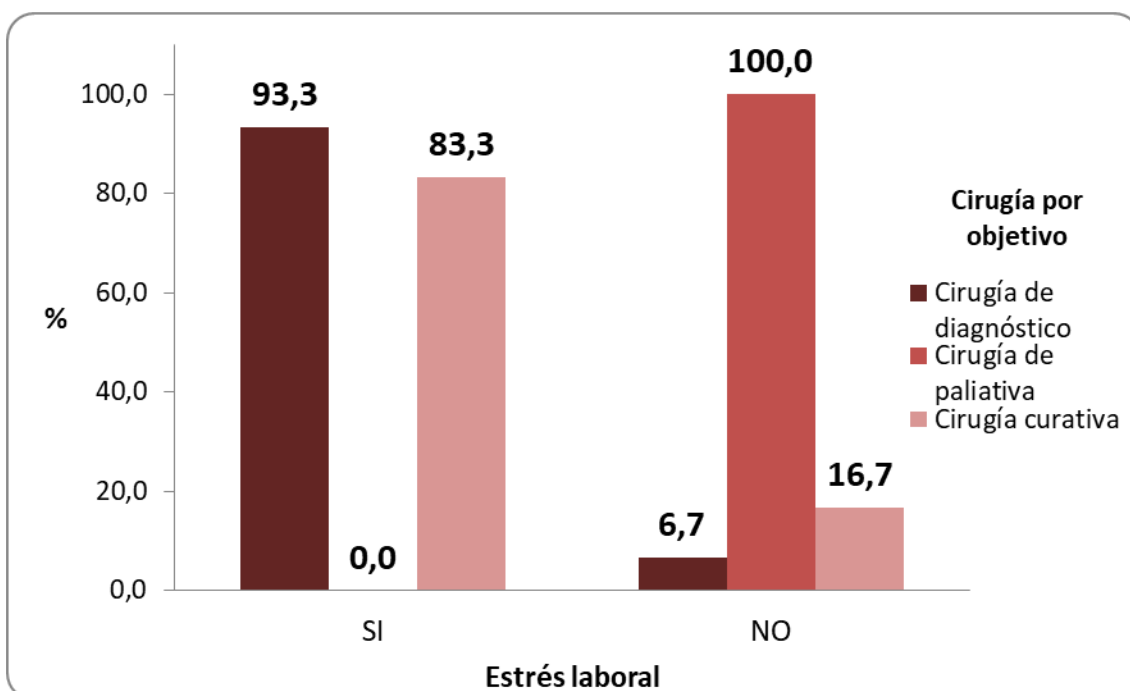


Gráfico 19. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral por cirugía por objetivo de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Con respecto al estrés laboral por cirugía por objetivo del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 93,3% (14 enfermeros) presentaron estrés laboral y a la vez tuvieron cirugía de diagnóstico. Por medio de la Prueba de Homogeneidad se halló diferencia significativa estadísticamente de  $p=0,030$ , es decir el estrés laboral es distinta en las diferentes cirugías por objetivo, siendo la predominante la cirugía de diagnóstico.

Tabla 20. Estrés laboral por cirugía por tipo de procedimiento del profesional de enfermería de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022

Estrés laboral	Cirugía por tipo de procedimiento			Total		Prueba de Homogeneidad	Significancia
	Apendicetomía	Cesárea	Colecistectomía	N°	%		
	N°	N°	N°	N°	%		
SI	4	14	1	19	86,4	0,35	0,841
NO	1	2	0	3	13,6		
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>		

Fuente: Encuesta y escala de estrés laboral.

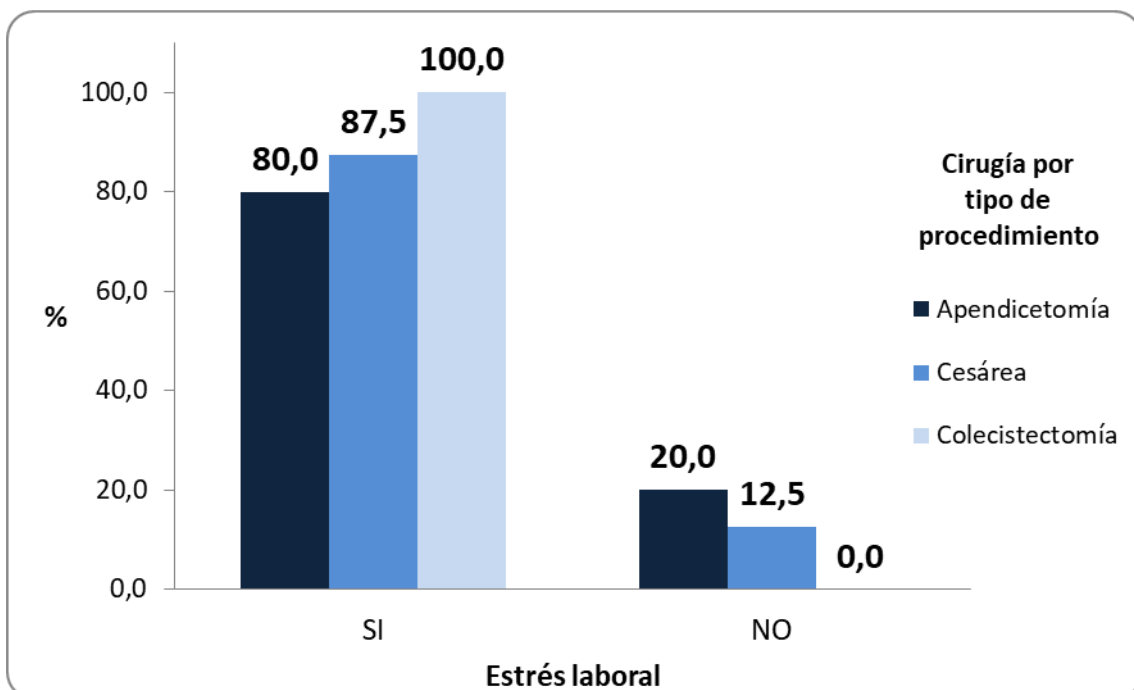


Gráfico 20. Porcentaje de enfermeros según estrés laboral por cirugía por tipo de procedimiento de servicio de centro quirúrgico del hospital nivel II de ESSALUD Huánuco 2022



Y, en cuanto al estrés laboral por cirugía por tipo de procedimiento del profesional de enfermería en estudio, se encontró que el 100,0% (1 enfermero) presentó estrés laboral y a la vez tuvo colecistectomía. Por medio de la Prueba de Homogeneidad no se halló diferencia significativa estadísticamente de  $p=0,841$ , es decir el estrés laboral no es distinta en las diferentes cirugías por tipo de procedimiento.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En la investigación se evidencia que el nivel de estrés laboral varía significativamente entre los profesionales de enfermería, dependiendo del tipo de cirugía realizada en el Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco, con un valor de  $p=0,000$ . Asimismo, el estrés laboral del profesional de enfermería es diferente significativamente según cirugía por tiempo, con  $p=0,010$ ; según cirugía por grado de complejidad, con  $p=0,003$  y según cirugía por objetivo con  $p=0,030$ .

Estas evidencias concuerdan con los estudios de Rujillo<sup>68</sup> quien también informa que el contenido de la labor (división por tipos de cirugía) tendrá un impacto en el nivel de estrés laboral, siendo el indicador más destacado la falta de una supervisión efectiva por parte de la dirección. Esto ha resultado en la realización de las tareas profesionales con constante preocupación.

Igualmente, Rujillo<sup>68</sup> sostiene que todos los enfermeros que desempeñan sus funciones en la sala de operaciones señalan que el elemento relacionado con la variedad de cirugías tiene un impacto moderado en el estrés laboral. Esto se debe a la considerable carga laboral derivada del elevado número de pacientes sometidos a cirugía diariamente. Las enfermeras se ven obligadas a instrumentar por más de 8 horas al día, enfrentando una complejidad significativa debido a la calidad de los pacientes y la naturaleza de las intervenciones quirúrgicas. Además, la supervisión por parte de la jefatura es escasa, y la carencia de materiales e insumos aumenta la tensión durante las cirugías. La

responsabilidad de manejar equipos de alto costo y la exposición constante a radiaciones en cirugías como traumatología y neurocirugía generan una mayor preocupación entre los colegas, ya que existe el temor de posibles daños irreversibles para su salud. Dado que las enfermeras enfrentan la posibilidad de no desempeñar sus funciones de manera creativa y con un pensamiento independiente, esto puede ocasionar consecuencias adversas tanto a nivel personal como en el contexto organizacional del profesional de enfermería.

Urtecho<sup>41</sup> destaca que el 73,3% de las enfermeras perciben que los factores de estrés en su entorno laboral son significativos. Este reconocimiento se debe a que las condiciones de trabajo, como el tipo de cirugía que realizan, representan un riesgo que puede afectar negativamente su salud. Por esta razón, es crucial que las instituciones se aseguren de proporcionar un entorno laboral adecuado para proteger la salud y el bienestar de las enfermeras.

Juarez y Zuñiga<sup>69</sup> señalan que en el Hospital Regional de Ica en Perú, en lo que respecta a la conexión entre los elementos laborales, como las diversas cirugías realizadas, y el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico, se encontró que el 52,9% experimenta una influencia de nivel regular. Le sigue un 29,41% con una influencia baja y un 17,65% con una influencia alta.

En el mismo sentido, Martínez y Huatuco<sup>42</sup> afirman que la conexión entre los elementos laborales, como el tipo de cirugías llevadas a cabo, incide en el nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico, abarcando desde niveles bajos hasta muy altos de estrés.

Illanes y Luque<sup>70</sup> han evidenciado que hay una correlación positiva moderada ( $Rho=0,544$ ) y estadísticamente significativa ( $p<0,05$ ) entre la situación laboral, representada por el tipo de cirugía realizada, y el nivel de estrés laboral del

personal de salud que trabaja en el centro quirúrgico de un Hospital en Ayacucho. Por consiguiente, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

Los elementos del entorno laboral son aspectos que interactúan de manera conjunta en el individuo que enfrenta una situación laboral particular, influyendo tanto en su desempeño laboral como en las repercusiones que resultan de este<sup>71</sup>, para el Ministerio de Salud<sup>72</sup> "la profesión de enfermería implica vivir eventos de alta carga emocional, los cuales son amplificados por la naturaleza del trabajo y la responsabilidad que conlleva en la eficacia de las distintas intervenciones. La abundancia de equipo y recursos humanos puede inducir a la profesión a adoptar ciertos comportamientos y respuestas emocionales, lo que resulta en diversas manifestaciones psicósomáticas".

La labor en el ámbito de la enfermería demanda una ejecución de tareas que requiere mantener un elevado control tanto intelectual como emocional, dada la naturaleza rigurosa de esta especialidad que se expone a diversas situaciones críticas. Ejemplos de ello incluyen el manejo de pacientes en el quirófano, con pronósticos reservados, donde se debe proporcionar cuidado no solo intensivo, sino también prolongado, demandando altos niveles de concentración y responsabilidad. Esto conlleva un desgaste físico y mental. Además, existe la necesidad constante de compartir momentos de angustia, depresión y dolor con los pacientes y sus familias. Por ende, es imperativo establecer estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio del centro quirúrgico. Entre estas estrategias se incluyen reuniones para intercambiar ideas y opiniones, rotación de las enfermeras en las unidades críticas, y capacitación periódica sobre estrategias y técnicas para prevenir el

estrés, lo cual contribuirá al bienestar y la productividad laboral<sup>73</sup>. Si las condiciones ambientales no son favorables desde el punto de vista físico, esto podría generar impactos adversos en la salud, los cuales varían según las características individuales de cada persona y su capacidad de adaptación. En contraste, trabajar en un entorno óptimo se vuelve crucial para los profesionales, ya que un ambiente saludable tiene un impacto directo en su rendimiento y bienestar emocional. Estas condiciones juegan un papel significativo en el contexto institucional<sup>74</sup>.

En última instancia, las condiciones laborales representan un conjunto de elementos que afectan tanto la salud física como mental de los profesionales de enfermería. Estas condiciones abarcan el entorno físico y social en el que se desenvuelve el personal de enfermería, así como los aspectos inherentes al contenido de sus labores<sup>75</sup>. En otro sentido, el impacto del estrés laboral en el personal de enfermería no solo tiene implicaciones significativas para su salud, sino que también influye de manera directa o indirecta en la institución donde trabajan. Esto repercute en el funcionamiento de los centros y servicios de salud, y en última instancia, se traduce en la calidad de la atención brindada a los pacientes<sup>76</sup>.

## CONCLUSIONES

- El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente significativamente según tipo de cirugía, donde el estrés laboral del profesional de enfermería es diferente significativamente según cirugía por tiempo, con  $p=0,010$ .
- Asimismo, el estrés laboral del profesional de enfermería es diferente significativamente según cirugía por grado de complejidad en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco, con  $p=0,003$ .
- También, el estrés laboral del profesional de enfermería es diferente significativamente según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco, con  $p=0,030$ .
- Y, no obstante, el estrés laboral del profesional de enfermería no es diferente según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco, con  $p=0,841$ .

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- Al Director del Hospital Nivel II EsSalud:  
Implementar talleres motivacionales y actividades de recreación y además incentivar a la mejora con diversos reconocimientos escritos en función a sus logros en el campo laboral.
- A la jefa de la coordinación de enfermería:  
Para programar eventos sociales recreativos para un mejor manejo del estrés laboral y asimismo programar en forma anual cursos relacionados a la seguridad ocupacional, con la finalidad de identificar factores psicosociales.
- A la coordinadora del servicio de Centro Quirúrgico:  
Incentivar a la práctica de técnicas de relajación, meditación, masajes, adecuada postura, buscar apoyo social, involucrarse en actividades recreativas, realizar dinámicas y talleres para confraternizar y mejorar las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo.
- A los profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico:  
Sensibilizar acerca de la naturaleza, la ocurrencia y las enormes implicancias del estrés laboral en el área laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Calderón-Izaguirre G, Rivas-Díaz L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2021 [citado 5 Mar 2022]; 37 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>
2. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo. 2010 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
3. OIT. Estrés laboral. Ginebra. 2016 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
4. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Ciencia y Enfermería. 2003;9(2): 37- 48.
5. Mendoza R. Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Revista Médica de Chile. 2015; 143: 1028-1033.
6. López-Zambrano JY, Quimis-Coronel GC, López-Zambrano MA, Cañizares-Mendoza PE. Estrés laboral en personal médico del área de emergencia de una institución hospitalaria pública en el Ecuador. Polo del Conocimiento. 2021;6(1).
7. Flores M, Mayta J. Riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima. Perú [tesis]. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería; 2015 [acceso: 26/04/2020]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/568/Riesgos+ocupacion>



ales+en+el+profesional+de+enfermer%C3%ADa+que+labora+en+la+Unidad  
+de+Cuidados+Intensivos+de+un+Hospital+Nacional+de+Lima.pdf?sequenc  
e=1

8. Alba Martin R. Estrés laboral en Enfermería. La escasez de personal actual en cuidados intensivos. Revista Enfermería del Trabajo. 2015 [acceso: 26/04/2020];5(3):76-81. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
9. Carrillo-García C, Ríos-Risques M, Escudero-Fernández L, Martínez Rocha M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm. glob. Murcia. 2018 [acceso: 26/04/2020];17(50):304-14. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304)
10. Palma M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico Hospital Víctor Lazarte Echegaray Trujillo [tesis]. Universidad Nacional de Trujillo; 2019 [citado 12 May 2020]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11193>
11. García-Moran MC, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. 2016;19:11-30.
12. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2018.
13. Mejía R, Chacón I, Enamorado-Leiva M, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 2020 Sep 09]; 28(3): 204-211. Disponible en:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es). Epub 13-Ene-2020.

14. García AM. Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica- 2016. Rev. enferm. vanguard. 2018; 6(1): 10-17.
15. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores núm. 3. Nottingham: Organización Mundial de la Salud; 2004.
16. Organización Mundial de la Salud. Enfermeras y parteras: una fuerza para la salud. Encuesta sobre la situación de la enfermería y la partería en los Estados miembros de la región europea de la Organización Mundial de la Salud. Copenhagen: OMS; 2009.
17. Fore AM, Scull GL. Un análisis del concepto de conciencia situacional en enfermería. J Adv Nurs. 2013; 69:2613-21.
18. American Nurses Association. Health & Safety Survey Report. Maryland: ANA; 2011.
19. Li B, Bruyneel L, Sermeus W, van den Heede K, Kinan M, Aiken L, et al. Impacto a nivel de grupo de las dimensiones del ambiente de trabajo en las experiencias de agotamiento entre enfermeras: un modelo probit multivariante y multinivel. Int J Nurs Stud. 2013; 50:281-91.
20. Losa ME, Becerro de Bengoa R. Prevalencia y relación entre burnout, satisfacción laboral, estrés y manifestaciones clínicas en enfermeras de cuidados críticos españoles. Dimens Crit Care Nurs. 2013; 32(3):130-7.

21. Basset MI, Estévez RR, Leal GML, Granados G, López VJT. Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México, D.F. *Rev. Enf Neurol.* 2011; 10(1): 27-31.
22. Ansoleaga E, Vezina M, Montano R. Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Cad Saúde Pública.* 2014; 30(1): 107-18.
23. Lizandro W, Gallegos A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Rev Cuba Salud Pública.* 2016; 42(4): 559-75.
24. Muñoz AI, Velásquez MS. Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. *Rev Fac Nac Salud Pública.* 2016; 34(2): 202-11.
25. Rodríguez AU, Rozo AM, Velasco ER. Las demandas del trabajo en una institución de salud en nivel III de atención. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte.* 2015; 44, 36-50.
26. Sauñe-Oscoco, W. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. *Revista Médica Panacea.* 2012; 2(3): 91-4.
27. Gutiérrez S, Revatta R. Estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en los Centros Quirúrgicos de los Hospitales San Juan de Dios y Antonio Skrabonja Antoncich de Pisco 2013. [Tesis Segunda Especialidad]. Ica, Perú: Facultad de Enfermería, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica; 2014.
28. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 1st ed. Ginebra; 2016.

29. Valentina JFR. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Rev Psicol Trab Organ.* 2015; 31(1): 11-20.
30. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por qué importa el estrés en el trabajo. 2012 (Internet) disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_184830/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm) [Links ]
31. Cheng W, Cheng Y. Trastornos mentales menores en trabajadores sanitarios taiwaneses y asociaciones con condiciones psicosociales de trabajo. *J Formos Med Assoc.* 2017;116(4):300-5.
32. Nishitani N, Sakakibara H. Job stress factors, stress response, and social support in association with insomnia of Japanese male workers. *Ind Health.* 2010; 48(2):178-84.
33. Lima VI. Estrés laboral: revisión teórica de una enfermedad del siglo XXI. [Tesis de pregrado]. Lima – Perú: Universidad Señor de Sipán; 2019.
34. Salazar A. Cirugía: Un contexto diferente de cuidado. Bogotá, Colombia .*Rev. Avances en Enfermería.* 2011; 29(1): 55-66.
35. Viñez J. Exposición a riesgos. Sociedad Española de Higiene y Medicina Preventiva Hospitalaria. España; 1989.
36. Moncayo M, Oña N. Gestión de enfermería en el proceso de atención quirúrgica intraoperatoria del Hospital Militar de las Fuerzas Armadas. Quito, Ecuador; 2009.
37. Luna NV. Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas, Hospital Atención Integral General Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020. [Tesis de especialidad]. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor De San Andrés; 2020.

38. Solís L, Zambrano B, Acuña R, Saldaña A, García PG. Conocimiento y exposición a riesgos laborales del personal de salud en el área quirúrgica. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 2017 Junio; 7(1): 16-21. <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso>
39. Portero de la Cruz S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. *Metas Enferm* abr 2016; 19(3): 27-32.
40. Martínez V. Bienestar subjetivo ansiedad y depresión en enfermeras quirúrgicas. [Tesis de pregrado]. Sant Cugat del Vallés-España: Escuela Universitaria de Enfermería Gimbernat; 2016.
41. Urtecho EM. Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital II de Chocope. [Tesis de especialidad]. Trujillo - Perú: Universidad Nacional De Trujillo; 2021.
42. Martínez J, Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central. [Tesis de pregrado]. Chíncha – Ica - Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020.
43. Bustos MA. Factores socio laborales relacionados al estrés laboral en personal de sala de operaciones. Hospital Goyeneche de Arequipa, 2018. [Tesis de maestría]. Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
44. Santos LA. Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan - 2019. [Tesis de maestría]. Lima – Perú: Universidad César Vallejo; 2019.
45. Alvarado EI. Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout del personal de salud que labora en Centro Quirúrgico y Central de

- Esterilización, Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2015. [Tesis doctoral]. Huánuco - Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2017.
46. Guerra DR, Loyola MJ. Nivel de estrés del personal de salud que trabaja en servicio de centro quirúrgico y su relación en la calidad de atención del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"- Huánuco, 2015. [Tesis de especialidad]. Huánuco – Perú: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"; 2015.
47. Barra HP, Chirre R, Soto F. Influencia del estrés laboral en el desempeño ocupacional de los enfermeros de los servicios de Centro Quirúrgico – Cirugía Y Emergencia - Hospital Tingo María, 2014. [Tesis de especialidad]. Huánuco – Perú: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"; 2015.
48. Karasek R. Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño del trabajo. *Admins Sci Q.* 1979;24: 285-308.
49. Vega S. NTP 603. Riesgo psicosocial el modelo demanda-control apoyo social. Factores psicosociales y de organización; 1998.
50. Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Latitud de decisión laboral, demandas laborales y enfermedades cardiovasculares: un estudio prospectivo de hombres suecos. *AJPH.* 1981;71: 694-705.
51. Johnson J, Hall E. Tensión laboral, apoyo social en el lugar de trabajo y enfermedad cardiovascular: un estudio transversal de una muestra aleatoria de la población activa sueca. *Am J Public Health.* 1988;78(10): 1.336-1.342.
52. Schnall P, Schwartz J, Landsbergis P, Warren K, Pickering T. Un estudio longitudinal de la tensión laboral y la presión arterial ambulatoria: resultados

- de un seguimiento de tres años. *Psychosomatic Medicine*. 1998;60(6): 697-706.
53. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención [internet]. 2016. [Consultado 15 setiembre 2020]. Disponible en: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
54. Ministerio del Trabajo. Decreto número 1477 de 2014 [Internet]. 2017. [Consultado 15 setiembre del 2020] Disponible en: <http://www.ins.gov.co/normatividad/Decretos/DECRETO%201477%20DE%202014.pdf>
55. López A. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. *Enseñanza e investigación en psicología*. 2009; 14(1): 193-209.
56. Gonçalves F, Aizpiri J, Barbado JA, Cañones PJ, Fernández A, Rodríguez JJ, et al. Síndrome de Desgaste Profesional en el Médico General. *Rev. Enfoque Médico* 2003; 8(24).
57. Fernández J, Calderón G, Navarro S. Psicología de la salud ocupacional: una especialidad emergente en el Perú. *Rev. Med. Herediana*. 2016; 27(4):193-194.
58. Mitchell C. OPS/OMS: La OPS celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [Consultado enero 2020]. Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11950:paho-celebrates-world-day-for-safety-and-health-atwork&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11950:paho-celebrates-world-day-for-safety-and-health-atwork&Itemid=135&lang=es)

59. Perú. Ministerio de Salud. Módulos de capacitación habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés: curso macroregional. Perú. Ministerio de Salud. Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi". Lima; INSM; 1998.
60. Benites GN, Chacaliza CW, Huancahuari JS. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016. [Tesis de pregrado]. Ica, Perú: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.
61. Karasek R, Theorell, T. Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción del trabajo. New York: Basic Books; 1990.
62. Castillejo DE, León JP, Navarro K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en centro quirúrgico en un hospital del ministerio de salud, setiembre-octubre 2017. [Tesis de especialidad]. Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
63. Escola d'Oficis Catalunya. Tipos de cirugías y su clasificación [internet]. 2018. [Consultado enero 2020]. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iFPNHTTDJi8J:https://escoladoficiscatalunya.com/tipos-de-cirugias-clasificacion/&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0>
64. Planells M, Cervera M, Bueno J, Sanahuja A, Garcia R, Carbó J. Índice de clasificación de complejidad quirúrgica (ICCQ): un nuevo sistema de clasificación de pacientes para la gestión clínica de la colecistectomía laparoscópica. Cir Esp. 2008; 84(1):37-43.
65. Ramírez J. El estrés como metáfora. Estudio antropológico con un grupo de operadoras telefónicas. Ciudad de México: Conaculta-INAH; 2010.



66. Ramírez J. Estresadas, deprimidas o embrujadas. O de cómo un grupo de operadoras telefónicas se representa su malestar laboral actual. *Estudios de Antropología Biológica*. 2007; XIII: 649-673.
67. Ramírez J. El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*. 2019;55(2): 117-147. <https://doi.org/10.22380/2539472x.802>
68. Rujillo RS. Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2008. [Tesis de especialidad]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009.
69. Juarez L, Zuñiga MR. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Regional De Ica, diciembre 2020. [Tesis de pregrado]. Chíncha-Ica: Universidad Autónoma De Ica; 2021.
70. Illanes YM, Luque 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 Llerena; Ayacucho - 2020. [Tesis de especialidad]. Callao-Perú: Universidad Nacional Del Callao; 2021.
71. Huamaní Y, Morales M, Saldaña C. Condiciones y medidas preventivas de bioseguridad en un Hospital Nacional, 2016. [Tesis de especialidad]. Lima-Perú: Universidad Cayetano Heredia.; 2016.
72. Ministerio de Salud. Unidad Funcional de Gestión y Calidad en Salud. Perú; 2017. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/calidad>.
73. Ramírez P, Muggenburg C. Relaciones personales entre enfermera y el paciente. *Enfermería Universitaria*. 2015, 12(3): 134-143. Disponible en: <http://www.reader.elsevier.com/reader/sd/pii/>

74. Lapeña YR. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Texto contexto-enferm.* 2014;23(3). Disponible en: <http://www.dx.doi.org/10.1590/0104-070720140002010013>
75. OPS/OMS. La salud de los trabajadores de la salud. Buenos Aires, Argentina. Disponible de: <http://www.paho.org/arg/images/gallery/pub69.pdf?ua=1>
76. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Disponible en: <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

## NOTA BIOGRÁFICA

### Melissa Stephany Diaz Flores



Nació en Huánuco, Provincia de Huánuco, departamento de Huánuco, el 07 de enero de 1991, en una familia nuclear conformada por el Señor Ramiro Marcial Diaz Paz y Doña Nancy Beatriz Flores Valdivia con dos hermanas menores de sexo femenino Shenka Carola Diaz Flores y Gabriela Alejandra Diaz Flores.

Cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa Particular San Juan Bosco y Felicita Garay de Hinostraza de la ciudad de Huánuco, posteriormente sus estudios secundarios en el colegio Eclesial La Inmaculada Concepción, San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco y la Institución Educativa Particular Ciencias y Institución educativa Fe y Alegría La Sagrada Familia, ambos en la ciudad de Tingo - María y seguidamente sus estudios superiores Universitarios en la Universidad Privada de Huánuco en la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Académico Profesional de Enfermería, obteniendo el Título Universitario en el 2017.

Con estudios de Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Salud Publica y Docencia Universitaria en el 2019 en la Universidad Privada de Huánuco.

Con estudios de la Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico en el año 2020-2022 en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Medrano.

Con un diplomado de Seguridad y Salud en el Trabajo, curso de capacitación como Organizadora y Expositora.

Con experiencia Laboral en al área Administrativa, Asistencial y Docencia:

Con cargo de Responsable de Tópicos Universitario de la Universidad Privada de

Huánuco de la sede Huánuco y Filial Tingo María.

Enfermera Asistencial en el servicio de Emergencia, Shock Trauma y Uci Regular y Covid.

Docencia de curso de carrera en el Instituto La Católica y en la Escuela de Educación Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú – Santa María del Valle- Huánuco.

Actualmente con el cargo de Jefatura del Área Académica de Salud en el Instituto La Católica de la ciudad de Huánuco Distrito Amarilis.

A la actualidad radica en la Ciudad de Huánuco, con su esposo Luis Paul Rojas Gutierrez, administrador de profesión.

## NOTA BIOGRÁFICA

Delia Román Bonilla



Nació en San Francisco de Mosca, Provincia de Ambo, departamento de Huánuco, el 26 de agosto de 1961, en una familia nuclear conformada por el Señor Rufino Román Chavez y Doña Paulina Bonilla Osorio con tres hermanos varones y tres hermanas mujeres.

Cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa Particular Antioquía en el Distrito de Huariaca provincia de Pasco, posteriormente sus estudios secundarios en el colegio San Juan Bautista de Huariaca, y seguidamente sus estudios superiores Universitarios en la Universidad Privada de Huánuco en la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Académico Profesional de Enfermería, obteniendo el Título Universitario en el 2017.

Con estudios de la Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico en el año 2020-2022 en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Medrano.

Con Diplomados en Neonatología en el año 2022, Diplomado en crecimiento y desarrollo en el año 2020, Diplomado en Cuidados de enfermería en la inserción, mantenimiento y retiro del catéter venoso central de inserción periférica: en Neonatos críticos en el año 2023, Diploma en RCP avanzado en adultos el año 2018.

Con experiencia Laboral en al área de Neonatología, medicina, y otros servicios Enfermera Asistencial en el servicio de Neonatología, Ucin, Medicina y cirugía.

Actualmente trabajando en el servicio de medicina.

A la actualidad radica en la Ciudad de Huánuco, casada con su esposo Juan Gora Bustamante, contador de profesión, con dos hijas.

## NOTA BIOGRÁFICA

Suárez Tello, Drilce



Nací en la Ciudad de Huánuco, Provincia de Huánuco, Departamento de Huánuco-Perú, el día 27 de Setiembre de 1986, en una familia nuclear conformado por el señor Maximo Melchor Suárez Merino y doña Margolith Tello Alegria, teniendo una hermana menor de sexo femenino Veronika Suarez Tello.

Curse mis estudios primarios en la Escuela Primaria de Menores N°32011 “Hermilio Valdizan”- Huánuco en los años de 1993 al 1998, posteriormente mis estudios secundarios lo realicé en el Colegio Nacional Mixto Principe “Illathupa” – Huánuco en los años de 1999 al 2003, seguidamente curse mis estudios Superiores Técnicos en el Instituto Superior Tecnológico Privado “Hessen”- Ambo - Huánuco en la carrera de Técnica de Enfermería en los años de 2005 al 2007, posteriormente seguí mis estudios universitarios en la Universidad Privada De Huánuco en la carrera de Licenciada en Enfermería en los años de 2011 al 2015.

Trabaje en la clínica Huánuco como Técnica de Enfermería en el año 2007, posteriormente contratada por la empresa SILSA en los años de 2008 al 2009 y siendo contrata como Técnica de Enfermería en el Hospital Nivel II EsSalud – Huánuco en

los años de 2009 al 2023, trabajando en la actualidad como Licenciada en Enfermería en el Hospital II E Huariaca – Pasco.

Tengo los siguientes logros académicos de tener la Especialidad de Emergencias y Desastres y Especialidad en Centro Quirúrgico estudiados en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco y habiendo terminado la Maestría en Salud Pública y Docencia Universitaria estudiados en la Universidad de Huánuco.

Realice Diplomados en los siguientes temas de Urgencias y Emergencias Hospitalarias en Enfermería y Cuidados De Enfermería en Neonatología realizados en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Escuela de Post Grado.

Me casé con el señor Antonio Valera Reategui de 42 años de edad el 25 de Setiembre del año 2021, actualmente tengo un hijo menor de 8 meses de edad de sexo masculino y domiciliada en el Jr Atahualpa N°213 Amarilis.

# **ANEXOS**



**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MÉTODOS</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral.</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE Tipos de cirugía.</p>	<p>Tipo de estudio: Observacional, prospectivo, transversal y descriptivo.</p> <p>Diseño: Descriptivo comparativo.</p> <p>Población: 22 enfermeros.</p> <p>Instrumento: Guía de encuesta Escala de estrés laboral</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO (1)</b> ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tiempo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO (1)</b> Establecer diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tiempo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICA (1)</b> El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por tiempo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral.</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE Cirugía por tiempo.</p>	
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO (2)</b> ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por grado de complejidad en</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO (2)</b> Evaluar diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por grado</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICA (2)</b> El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por grado</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral.</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p>	

el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?	de complejidad en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.	de complejidad en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.	Cirugía por grado de complejidad.	
PROBLEMA ESPECIFICO (3) ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?	OBJETIVO ESPECIFICO (3) Valorar diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.	HIPÓTESIS ESPECIFICA (3) El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por objetivo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.	VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral.  VARIABLE INDEPENDIENTE Cirugía por objetivo.	
PROBLEMA ESPECIFICO (4) ¿Existen diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022?	OBJETIVO ESPECIFICO (4) Medir diferencias del estrés laboral del profesional de enfermería según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.	HIPÓTESIS ESPECIFICA (4) El estrés laboral del profesional de enfermería es diferente según cirugía por tipo de procedimiento en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de EsSalud Huánuco 2022.	VARIABLE DEPENDIENTE Estrés laboral.  VARIABLE INDEPENDIENTE Cirugía por tipo de procedimiento.	

## ANEXO 02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ....., estoy dispuesto a colaborar en la investigación en curso. El propósito de este estudio es identificar las disparidades en el estrés laboral de los profesionales de enfermería en relación con el tipo de cirugía en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de ESSALUD Huánuco en 2022.

**Comprendo que mi involucramiento es de manera voluntaria, que las respuestas proporcionadas serán tratadas de manera confidencial y que no se me compensará económicamente por mi colaboración.**

Autorizo el uso de la información recopilada exclusivamente con fines de investigación.

\_\_\_\_\_  
Firma del profesional de enfermería

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

Huánuco, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2023.

**ANEXO 03  
INSTRUMENTOS**

Nº encuesta:

Fecha:     /     /

**ENCUESTA SOCIO DEMOGRÁFICA Y LABORAL DIRIGIDO A  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de ESSALUD Huánuco 2022.

**INSTRUCCIONES.** Estimada Sra./ Sr./ Srta., a continuación, encontrará una serie de preguntas. Le rogamos leer cada pregunta detenidamente y marcar con una "X" dentro del paréntesis la opción que corresponda a su respuesta, o completar los datos solicitados. Se solicita que proporcione respuestas veraces. Es importante señalar que este cuestionario es exclusivamente para fines de investigación, y su participación es anónima y confidencial. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración y esperamos recibir sus respuestas con sinceridad.

**GRACIAS**

**I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:**

1. ¿Cuántos años tiene usted?

\_\_\_\_\_

2. ¿A qué género pertenece?

Femenino   ( )

Masculino   ( )

3. ¿Cuál es su estado civil?

Viudo       ( )

Casado      ( )

Soltero     ( )

Conviviente ( )

Divorciado ( )

4. ¿A qué religión pertenece usted?

Evangélico ( )

Católico   ( )

Mormón    ( )

Ninguno    ( )

Otro        ( ) Especifique: \_\_\_\_\_

5. ¿Qué grado académico tiene usted? (puede marcar más de una opción)

Licenciatura ( )

Especialidad ( )

Maestría ( )  
Doctorado ( )

## II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

6. ¿Cuánto tiempo labora usted en este hospital?

\_\_\_\_\_Años

\_\_\_\_\_Meses

7. ¿Cuánto tiempo labora usted en este servicio?

\_\_\_\_\_Años

\_\_\_\_\_Meses

8. ¿Cuál es su condición laboral?

Contratado ( )

Nombrado ( )

## III. CARACTERÍSTICAS DE TIPOS DE CIRUGÍA QUE PARTICIPA (última cirugía):

9. Cirugía por tiempo:

Emergencia ( )

Urgente ( )

Programada ( )

10. Cirugía por grado de complejidad:

Cirugía mayor de baja complejidad ( )

Cirugía mayor de mediana complejidad ( )

Cirugía mayor de alta complejidad ( )

Cirugía menor de bajo requerimiento ( )

Cirugía menor de alto requerimiento ( )

11. Cirugía por objetivo:

Cirugía de diagnóstico ( )

Cirugía de paliativa ( )

Cirugía curativa ( )

Cirugía reparadora ( )

Cirugía cosmética ( )

12. Cirugía por tipo de procedimiento:

Apendicetomía ( )

Cesárea ( )

Colecistectomía ( )

Otros ( ) Especifique: \_\_\_\_\_

Nº escala:

Fecha: / /

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DIRIGIDA A PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de ESSALUD Huánuco 2022.

**INSTRUCCIONES.** Estimado señor/a, encierre en un círculo lo que más de acuerdo está en la forma en la que usted se siente. Considere sus respuestas en el contexto de su trabajo o de su experiencia.

**Gracias por su colaboración.**

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>CONTROL DECISIONAL</b>				
1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	( )	( )	( )	( )
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	( )	( )	( )	( )
3. En mi trabajo debo ser creativo	( )	( )	( )	( )
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	( )	( )	( )	( )
5. Tengo libertad de decidir como hacer mi trabajo	( )	( )	( )	( )
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	( )	( )	( )	( )
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	( )	( )	( )	( )
8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	( )	( )	( )	( )
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	( )	( )	( )	( )
<b>EXIGENCIA MENTAL</b>				
10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	( )	( )	( )	( )
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	( )	( )	( )	( )

12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	( )	( )	( )	( )
13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	( )	( )	( )	( )
14. No recibo pedidos contradictorios de los demás	( )	( )	( )	( )
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	( )	( )	( )	( )
16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde	( )	( )	( )	( )
17. Mi trabajo es muy dinámico	( )	( )	( )	( )
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	( )	( )	( )	( )
<b>APOYO SOCIAL</b>				
19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	( )	( )	( )	( )
20. Mi jefe presta atención a lo que digo	( )	( )	( )	( )
21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	( )	( )	( )	( )
22. Mi jefe facilita la realización del trabajo	( )	( )	( )	( )
23. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida	( )	( )	( )	( )
24. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	( )	( )	( )	( )
25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi	( )	( )	( )	( )
26. Las personas con las que trabajo se interesan por mi	( )	( )	( )	( )
27. Las personas con las que trabajo son amistosas	( )	( )	( )	( )

28. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	( )	( )	( )	( )
29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	( )	( )	( )	( )



## ANEXO 04

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**Título de la Investigación:**

Estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nivel II de ESSALUD Huánuco 2022.

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres :  
 .....  
 Cargo o Institución donde labora :  
 .....  
 Nombre del Instrumento de Evaluación :  
 .....  
 Teléfono :  
 .....  
 Lugar y fecha :  
 .....  
 Autor del Instrumento :  
 .....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.		
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.		
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.		
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad		
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias		
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos		
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable		
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación		
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado		

**III. OPINIÓN GENERAL DEL EXPERTO ACERCA DE LOS INSTRUMENTOS:**

.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**IV. RECOMENDACIONES:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Huánuco, \_\_/\_\_/\_\_\_\_\_

.....

Firma y sello del experto  
DNI:

**ANEXO 05  
VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUECES**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Robert Gamarrá Anaya, con DNI  
 N° 21048958, de Lic. Enf. profesión  
Lic. Enf., ejerciendo  
 actualmente como Enf. Asistencial en Centro Qx, en la  
 Institución EsSalud - Hbosp. II - Hco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CIRUGIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO) a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		✓		
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Huánuco, a los 08 días del mes de Octubre del 2020.

Robert R. Gamarrá Anaya  
 Firma  
 CEP 21621

Especialista en Centro Qx  
 Reg. Esp. 13837

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Petita Vela Ramirez, con DNI  
N° 71550799, de profesión  
Psicóloga, ejerciendo  
actualmente como Psicóloga del Servicio Psicopedagógico, en la  
Institución Universidad de Huánuco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CIRUGIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO) a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Huánuco, a los 08 días del mes de Octubre del  
2020

Petita Vela Ramirez

Firma

 Mg. PETITA VELA RAMIREZ  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 33969

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Alida Celsa Berstein Trujillo, con DNI  
 N° 22 41 53 93, de profesión  
Enfermera, ejerciendo  
 actualmente como Enfermera en Recuperación, en la  
 Institución Hospital Regional Herminio Valezán Mediano

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CIRUGIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO) a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		✓	✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Huánuco, a los 13 días del mes de Octubre del 2020

*Alida Berstein*  
 Firma

*Alida C Berstein Trujillo*  
 C.E.P. 17315  
 ESP. 4546

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Patricia Amparo Medina Castañeda, con DNI  
Nº 22498770, de profesión  
Licenciada en Enfermería, ejerciendo  
actualmente como Asistencial, en la  
Institución Hospital Base II Huánuco

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CIRUGIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO) a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido			✓	✓
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia				✓

En Huánuco, a los 07 días del mes de Octubre del  
2020

  
PATRICIA AMPARO MEDINA CASTAÑEDA  
LIC. ENFERMERÍA  
C.E.P. 24315

Firma

*Esp. Emergencias y Desastres*  
*Esp. Centro Quirúrgico*  
*Maestría Adm. y Gerencia en Salud.*

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LISBETH JANET ALBORNOZ PALACIOS con DNI  
 N° 22503027 de profesión  
 ejerciendo  
 actualmente como ENFERMERA EN CENTRO QUIRÚRGICO en la  
 Institución HOSPITAL NIVEL II ESSALUD HUÁNUCO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CIRUGIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO) a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems		✓		
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión		✓		
Pertinencia			✓	

En Huánuco, a los 14 días del mes de Octubre del  
2020

  
 \_\_\_\_\_  
 Lic Lisbeth Janet Albornoz Palacios  
 N° de Colegiación: 000  
 CEP: 00000 - DNE: 00000  
 HOSPITAL BASE II NCO. HAHU  
 EsSalud

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**NOTA N°002-CIEI.RAHU-2022**

Huánuco, 02 de septiembre de 2022

Señor:

**Dr. JHIMMY JESÚS BERNUY PIMENTEL****DIRECTOR DE LA RED ASISTENCIAL HUÁNUCO ESSALUD****ASUNTO: APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez informarle que se ha revisado El proyecto de Investigación “**Estrés Laboral del profesional de Enfermería según tipo de cirugía en el Servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Nivel II de Essalud Huánuco 2020**” para optar el título de Segunda Especialidad profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico realizado por las Tesistas:

- **Lic. Enf. Diaz Flores Melissa**
- **Liz. Enf. Roman Bonilla Delia**
- **Lic. Enf. Suárez Tello Drilce**

El protocolo de Investigación ha sido revisado por el Comité de Investigación de Ética en Investigación de la Red Asistencial Huánuco para el periodo 2021-2022 cuyo propósito es contribuir a salvaguardar la dignidad, los derechos, la seguridad y el bienestar de todos los y las participantes actuales y potenciales de la investigación. Por tanto, se considera que el diseño metodológico y los aspectos bioéticos se encuentran dentro de los parámetros estipulados para el adecuado desarrollo de la Investigación.

Por lo tanto, se designa como **APROBADO** para ser realizado en la institución teniendo en cuenta todos los aspectos bioéticos durante su realización y se deberá presentar un avance en la mitad del tiempo programado como parte del seguimiento y control en la ejecución de proyectos y por último la presentación del Informe Final para la verificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos

Agradeciéndole la particular atención a la presente, quedo de usted. Atentamente,  
c.c. Archivo.



Geman Guisasa Lobon  
Presidente



Jr. Jose Olaya 201-203 wees.essalud.gob.pe Paucarbamba - Amarilis  
Huánuco -Perú  
Tel.: 062-s 18526



## ANEXO 07



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo las diecinueve horas con treinta minutos, del día veintidós, del mes de diciembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°0569-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 08.NOV.2023.**

- |  |            |
|--|------------|
| • Dra. Violeta Benigna <b>ROJAS BRAVO</b>    | PRESIDENTE |
| • Dr. Ennis Segundo <b>JARAMILLO FALCON</b>  | SECRETARIA |
| • Dra. Eudonia Isabel <b>ALVARADO ORTEGA</b> | VOCAL      |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, **Lic. Enf. Melissa Stephany DIAZ FLORES**; bajo la asesoría de la **Dra. ENIT IDA VILLAR CARBAJAL (RESOLUCIÓN N°032-2020-UNHEVAL-D-ENF, del 13.OCT.2020)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CIRUGÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECIOCHO (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas del día 22 de diciembre de 2023.

  
.....  
**SECRETARIO (A)**  
Dr. Ennis Segundo **JARAMILLO FALCON**  
DNI N° 22480882

  
.....  
**PRESIDENTE**  
Dra. Violeta Benigna **ROJAS BRAVO**  
DNI N°22486830

  
.....  
**VOCAL**  
Dra. Eudonia Isabel **ALVARADO ORTEGA**  
DNI N°22413494

Deficiente (11, 12, 13)  
Bueno (14, 15, 16)  
Muy Bueno (17, 18)  
Excelente (19, 20)

Av. Universitaria N° 601 - 607 Pabellón Nuevo (Salud), 4to.Piso-Cayhuayna



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

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo las diecinueve horas con treinta minutos, del día veintidós, del mes de diciembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°0569-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 08.NOV.2023.**

- |  |            |
|--|------------|
| • Dra. Violeta Benigna <b>ROJAS BRAVO</b>    | PRESIDENTE |
| • Dr. Ennis Segundo <b>JARAMILLO FALCON</b>  | SECRETARIA |
| • Dra. Eudonia Isabel <b>ALVARADO ORTEGA</b> | VOCAL      |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, **Lic. Enf. Drilce SUAREZ TELLO**; bajo la asesoría de la **Dra. ENIT IDA VILLAR CARBAJAL (RESOLUCIÓN N°032-2020-UNHEVAL-D-ENF, del 13.OCT.2020)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CIRUGÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la nota de **Dieciocho (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas del día 22 de diciembre de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
 Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO  
 DNI N°22486830

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dr. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON  
 DNI N° 22480882

.....  
**VOCAL**  
 Dra. Eudonia Isabel ALVARADO ORTEGA  
 DNI N°22413494

Deficiente (11, 12, 13)  
 Bueno (14, 15, 16)  
 Muy Bueno (17, 18)  
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



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

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo las diecinueve horas con treinta minutos, del día veintidós, del mes de diciembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°0569-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 08.NOV.2023.**

- |  |            |
|--|------------|
| • Dra. Violeta Benigna <b>ROJAS BRAVO</b>    | PRESIDENTE |
| • Dr. Ennis Segundo <b>JARAMILLO FALCON</b>  | SECRETARIA |
| • Dra. Eudonia Isabel <b>ALVARADO ORTEGA</b> | VOCAL      |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, **Lic. Enf. Delia ROMAN BONILLA**; bajo la asesoría de la **Dra. ENIT IDA VILLAR CARBAJAL (RESOLUCIÓN N°032-2020-UNHEVAL-D-ENF, del 13.OCT.2020)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CIRUGÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECIOCHO (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas del día 22 de diciembre de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
 Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO  
 DNI N°22486830

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dr. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON  
 DNI N° 22480882

.....  
**VOCAL**  
 Dra. Eudonia Isabel ALVARADO ORTEGA  
 DNI N°22413494

Deficiente (11, 12, 13)  
 Bueno (14, 15, 16)  
 Muy Bueno (17, 18)  
 Excelente (19, 20)

## ANEXO 08

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” HUANUCO



FACULTAD DE ENFERMERIA

UNIDAD DE INVESTIGACION



DIRECCION UNIDAD DE  
INVESTIGACION



## CONSTANCIA ANTIPLAGIO

**Código: 0055-UI-FE**

*Prov. N°974-2023-UNHEVAL-D-FENF*

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNHEVAL, HACE CONSTAR:

Que, la Tesis titulada: “**ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CIRUGÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022**”, de las Lic. Enf. DIAZ FLORES, Melissa Stephany, ROMAN BONILLA, Delia y SUÁREZ TELLO, Drilce; de la Segunda Especialización en Centro Quirúrgico, presento **24% de Similitud y CUMPLE**, con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y títulos modificado de la UNHEVAL “*Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%.*”

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas.

Cayhuayna, 13 de diciembre de 2023



Dra. Irene Deza y Falcón  
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION  
FACULTAD DE ENFERMERIA

## ANEXO 09

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTRES LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CIRUGÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO EN EL HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022**

AUTOR

**DIAZ FLORES Melissa Stephany ROMAN BONILLA Delia y SUAREZ TELLO, Drilce**

RECuento DE PALABRAS

**17788 Words**

RECuento DE CARACTERES

**99708 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**101 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**852.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 13, 2023 12:58 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 13, 2023 1:00 PM GMT-5**

### ● 24% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado



Dra. Irene Deza y Falcon  
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION  
FACULTAD DE ENFERMERIA

Resumen

## ● 24% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b>	10%
	Internet	
2	<b>1library.co</b>	2%
	Internet	
3	<b>dspace.unitru.edu.pe</b>	1%
	Internet	
4	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b>	1%
	Internet	
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>	1%
	Internet	
6	<b>repositorio.unac.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
7	<b>enfermeria21.com</b>	<1%
	Internet	
8	<b>hdl.handle.net</b>	<1%
	Internet	

9	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b>	Internet	<1%
10	<b>repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080</b>	Internet	<1%
11	<b>es.m.wikipedia.org</b>	Internet	<1%
12	<b>repositorio.upch.edu.pe</b>	Internet	<1%
13	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b>	Internet	<1%
14	<b>dspace.ucuenca.edu.ec</b>	Internet	<1%
15	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b>	Internet	<1%
16	<b>netsaluti.com</b>	Internet	<1%
17	<b>repositorio.umsa.bo</b>	Internet	<1%
18	<b>distancia.udh.edu.pe</b>	Internet	<1%
19	<b>scielo.org.co</b>	Internet	<1%
20	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b>	Internet	<1%

21	<b>Aliat Universidades on 2022-04-01</b>	<1%
	Submitted works	
22	<b>mriuc.bc.uc.edu.ve</b>	<1%
	Internet	
23	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-05</b>	<1%
	Submitted works	
24	<b>Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-07-28</b>	<1%
	Submitted works	
25	<b>Universidad Cooperativa de Colombia on 2020-05-19</b>	<1%
	Submitted works	
26	<b>ateneo.unmsm.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
27	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2021-06-18</b>	<1%
	Submitted works	
28	<b>repositorio.uoosevelt.edu.pe</b>	<1%
	Internet	
29	<b>Ana G. Méndez University on 2023-11-17</b>	<1%
	Submitted works	
30	<b>Universidad de Yacambú on 2023-10-15</b>	<1%
	Submitted works	
31	<b>Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-10-19</b>	<1%
	Submitted works	
32	<b>repositorio.uma.edu.pe</b>	<1%
	Internet	



33	<b>ri.ues.edu.sv</b> Internet	<1%
34	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
35	<b>docplayer.es</b> Internet	<1%
36	<b>repositorio.essalud.gob.pe</b> Internet	<1%
37	<b>scielo.sld.cu</b> Internet	<1%
38	<b>Universidad Nacional Hermilio Valdizan on 2022-11-15</b> Submitted works	<1%
39	<b>Universidad Nacional de Cañete on 2023-11-08</b> Submitted works	<1%

## ANEXO 10



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

**1. Autorización de Publicación:** (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Facultad	-----						
Escuela Profesional	-----						
Carrera Profesional	-----						
Grado que otorga	-----						
Título que otorga	-----						
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Facultad	ENFERMERÍA						
Nombre del programa	CENTRO QUIRURGICO						
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO						
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)							
Nombre del Programa de estudio	-----						
Grado que otorga	-----						

**2. Datos del Autor(es):** (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>Apellidos y Nombres:</b> DIAZ FLORES MELISSA STEPHANY							
<b>Tipo de Documento:</b>		DNI	X	Pasaporte		C.E.	
<b>Nro. de Documento:</b> 47453528				<b>Nro. de Celular:</b> 982268977			
				<b>Correo Electrónico:</b> <a href="mailto:melissadiazflo@yahoo.com.pe">melissadiazflo@yahoo.com.pe</a>			
<b>Apellidos y Nombres:</b> ROMAN BONILLA DELIA							
<b>Tipo de Documento:</b>		DNI	X	Pasaporte		C.E.	
<b>Nro. de Documento:</b> 04025612				<b>Nro. de Celular:</b> 962606370			
				<b>Correo Electrónico:</b> <a href="mailto:Delia_liebre@hotmail.com">Delia_liebre@hotmail.com</a>			
<b>Apellidos y Nombres:</b> SUÁREZ TELLO DRILCE							
<b>Tipo de Documento:</b>		DNI	X	Pasaporte		C.E.	
<b>Nro. de Documento:</b> 44477213				<b>Nro. de Celular:</b> 962827715			
				<b>Correo Electrónico:</b> <a href="mailto:Dril_2627@hotmail.com">Dril_2627@hotmail.com</a>			

**3. Datos del Asesor:** (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)										SI	x	NO
<b>Apellidos y Nombres:</b> VILLAR CARBAJAL ENIT IDA					<b>ORCID ID:</b> <a href="https://orcid.org/0000-0003-4272-1925">https://orcid.org/0000-0003-4272-1925</a>							
<b>Tipo de Documento:</b>		DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de documento:</b> 22408286				

**4. Datos del Jurado calificador:** (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ROJAS BRAVO VIOLETA BENIGNA
<b>Secretario:</b>	JARAMILLO FALCON ENNIS SEGUNDO
<b>Vocal:</b>	ALVARADO ORTEGA EUDONIA ISABEL
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	

**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los datos requeridos completos)





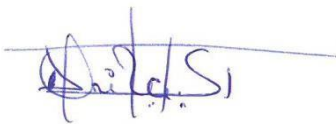

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación) ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CIRUGIA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRRUGICO EN EL HOSPITAL NIVEL II DE ESSALUD HUÁNUCO 2022
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en SUNEDU) TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRRUGICO
<b>c)</b> El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
<b>d)</b> El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
<b>e)</b> El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
<b>f)</b> Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
<b>g)</b> Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
<b>h)</b> Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación:</b> (Verifique la información en el Acta de Sustentación)		2023	
<b>Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional:</b> (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	<b>Tesis</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Tesis Formato Artículo</b>
	<b>Trabajo de Investigación</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Trabajo de Suficiencia Profesional</b>
	<b>Trabajo Académico</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Otros (especifique modalidad)</b>
<b>Tesis Formato Patente de Invención</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Palabras Clave:</b> (solo se requieren 3 palabras)	ESTRÉS LABORAL	TIPO DE CIRUGÍA	GRADO DE COMPLEJIDAD
<b>Tipo de Acceso:</b> (Marque con X según corresponda)	<b>Acceso Abierto</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Condición Cerrada (*)</b>
	<b>Con Periodo de Embargo (*)</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Fecha de Fin de Embargo:</b>
<b>¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora?</b> (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):		<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Información de la Agencia Patrocinadora:</b>		<b>NO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.			

### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	DIAZ FLORES MELISSA STEPHANY	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	47453528	
		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ROMAN BONILLA DELIA	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	04025612	
		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	SUÁREZ TELLO DRILCE	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	44477213	
<b>Fecha:</b> 26 DE DICIEMBRE DE 2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.