



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

FACTORES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA APARICIÓN DEL ESTRÉS
LABORAL DE LA ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
NACIONAL PNP LUIS N. SÁENZ – 2023

Línea de investigación:
Salud pública

Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

Autora

Huarcaya Garcia, Yessenia Yasmine

Asesora

Cachay del Águila, Susana

ORCID: 0009-0001-7357-3841

Jurado

Caffo Marruffo, Marlene Esperanza

Aguilar Pajuelo, Blanca Elvira

Astocondor Fuertes, Ana Maria

Lima - Perú

2025

Factores laborales y su influencia en la aparición del estrés laboral de la enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

15%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Chujjar Condori, Lizzet Zenaida. "Factores individuales e institucionales asociados al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería centro quirúrgico hospital Manuel	1%



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

FACTORES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA APARICIÓN DEL ESTRÉS
LABORAL DE LA ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
NACIONAL PNP LUIS N. SÁENZ – 2023

Línea de investigación

Salud Pública

Tesis para optar el Título de Enfermera en Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico

Autora

Huarcaya Garcia, Yessenia Yasmine

Asesora

Cachay del Águila, Susana

ORCID: 0009-0001-7357-3841

Jurado

Caffo Marruffo, Marlene Esperanza

Aguilar Pajuelo, Blanca Elvira

Astocondor Fuertes, Ana Maria

Lima- Perú

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, por su amor incondicional y constante apoyo en cada etapa de mi formación. A mis padres, que con su ejemplo y sacrificio me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia. Esta meta es también de ustedes.

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a mis docentes y asesores, por su orientación y exigencia académica a lo largo de este proceso. A mis compañeros de estudio, por su compañerismo y aliento. Y, en especial, al personal del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, por su colaboración y disposición para el desarrollo de esta investigación.

INDICE

Resumen	8
Abstract.....	9
I. Introducción.....	10
1.1. Descripción y formulación del problema.....	12
1.2. Antecedentes	14
1.3. Objetivos.....	16
1.4. Justificación	17
1.5. Hipótesis	18
II. Marco Teórico.....	19
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	19
III. Método.....	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Ámbito temporal y espacial	22
3.3. Variables	22
3.4. Población y muestra.....	23
3.5. Instrumentos.....	24
3.6. Procedimientos.....	25
3.7. Análisis de datos	25
IV. Resultados.....	26
V. Discusión de resultados	34

VI.	Conclusiones	37
VII.	Recomendaciones	38
VIII.	Referencias	39
IX	Anexos	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución por género del personal de enfermería según género	23
Tabla 2 Distribución del personal de enfermería según turno de trabajo	24
Tabla 3 Antigüedad en el servicio del personal de enfermería	25
Tabla 4 Edad promedio y rango del personal de enfermería	26
Tabla 5 Nivel de estrés laboral según la Escala de Estrés Percibido (PSS-10)	26
Tabla 6 Factores laborales por dimensión en el personal de enfermería	28
Tabla 7 Correlación entre dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería	29

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución por género del personal de enfermería según género	23
Figura 2 Distribución del personal de enfermería según turno de trabajo	24
Figura 3 Antigüedad en el servicio del personal de enfermería	25
Figura 4 Nivel de estrés laboral según la Escala de Estrés Percibido (PSS-10)	27
Figura 5 Factores laborales por dimensión en el personal de enfermería	28
Figura 6 Correlación entre dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería	30

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023. **Método:** El estudio es de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeros(as) seleccionados por conveniencia, a quienes se aplicó un cuestionario para medir factores laborales (carga laboral, turnos rotativos, ambiente físico, clima organizacional y supervisión) y la Escala de Estrés Percibido PSS-10, ambos instrumentos validados mediante juicio de expertos y con confiabilidad $\alpha \geq 0.80$. Los **Resultados:** muestran que el 88 % del personal presenta niveles moderados o altos de estrés laboral. El análisis de correlación de Spearman evidenció relaciones significativas entre el estrés laboral y los turnos rotativos ($r_s = 0.72$, $p < .001$), la carga laboral ($r_s = 0.68$, $p < .001$), el clima organizacional ($r_s = 0.41$, $p = .030$) y la supervisión ($r_s = 0.39$, $p = .040$). El ambiente físico no presentó relación significativa ($r_s = 0.12$, $p > .05$). **Conclusiones:** Los turnos rotativos y la carga laboral son las dimensiones con mayor influencia en el estrés laboral del personal de enfermería, recomendándose intervenciones orientadas a la reorganización de turnos, optimización de la carga asistencial y fortalecimiento del clima organizacional y la supervisión.

Palabras claves: Estrés laboral, factores laborales, enfermería quirúrgica, turnos rotativos, carga laboral.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between work factors and work stress in nursing staff at the surgical center of the Luis N. Sáenz National Police Hospital – 2023. **Method:** The study was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 50 nurses selected for convenience, who were given a questionnaire to measure work factors (workload, rotating shifts, physical environment, organizational climate, and supervision) and the PSS-10 Perceived Stress Scale, both instruments validated by expert judgment and with reliability $\alpha \geq 0.80$. **Results:** show that 88% of the staff have moderate or high levels of work stress. Spearman's correlation analysis showed significant relationships between work stress and rotating shifts ($r_s = 0.72$, $p < .001$), workload ($r_s = 0.68$, $p < .001$), organizational climate ($r_s = 0.41$, $p = .030$), and supervision ($r_s = 0.39$, $p = .040$). The physical environment did not show a significant relationship ($r_s = 0.12$, $p > .05$). **Concluded** that rotating shifts and workload are the factors that have the greatest influence on work-related stress among nursing staff. Interventions aimed at reorganizing shifts, optimizing the workload, and strengthening the organizational climate and supervision are recommended.

Keywords: Work-related stress, work factors, surgical nursing, rotating shifts, workload.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto hospitalario contemporáneo, el personal de enfermería desempeña un rol insustituible en la atención integral del paciente, especialmente en unidades de alta complejidad como el centro quirúrgico. Este entorno impone exigencias físicas, emocionales y cognitivas constantes, donde la precisión, la coordinación y la toma de decisiones rápidas son factores esenciales para el éxito de los procedimientos quirúrgicos y la seguridad del paciente. En ese marco, los factores laborales a los que está expuesto el profesional de enfermería constituyen una fuente potencial de tensiones acumulativas que pueden desencadenar en estrés laboral, una condición cada vez más prevalente y relevante dentro de las instituciones de salud.

El estrés laboral en enfermería ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud como uno de los principales desafíos en la salud ocupacional. Se manifiesta como una respuesta física y psicológica frente a demandas laborales que superan los recursos personales y organizacionales del trabajador, afectando no solo su bienestar individual, sino también la calidad del cuidado que brinda. Esta situación es especialmente crítica en los centros quirúrgicos, donde los turnos prolongados, la presión por la eficacia, la interacción con múltiples profesionales, el uso constante de tecnología, la urgencia de las intervenciones y la escasez de personal calificado pueden amplificar los niveles de estrés.

El Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, como institución de referencia para la atención médica especializada de la Policía Nacional del Perú, cuenta con un centro quirúrgico de alta demanda donde se desarrollan procedimientos complejos y de vital importancia para la población policial y civil. En este escenario, el personal de enfermería se encuentra expuesto a una serie de factores laborales que pueden impactar negativamente en su salud emocional, en su desempeño diario y en los resultados clínicos de los pacientes. La identificación y análisis

de estos factores se vuelve imperativa para promover estrategias preventivas, intervenciones de apoyo y políticas institucionales que protejan la salud del recurso humano.

Diversos estudios nacionales e internacionales han documentado la relación entre condiciones laborales adversas y la aparición del estrés laboral en profesionales de la salud. Sin embargo, existe una brecha en la literatura respecto al abordaje específico de este fenómeno en el contexto quirúrgico dentro de hospitales policiales peruanos. Por ello, este estudio busca aportar evidencia sobre la influencia de los factores laborales en la aparición del estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, con el propósito de sustentar recomendaciones orientadas al bienestar profesional, la optimización del clima organizacional y la mejora continua en la calidad del servicio asistencial.

Así, esta investigación adquiere relevancia tanto desde una perspectiva académica como práctica, al colocar en el centro del análisis al profesional de enfermería como agente clave en el proceso quirúrgico, cuyo equilibrio emocional y condiciones laborales son determinantes para el éxito de los cuidados que ofrece. A través de este estudio se busca no solo describir y correlacionar variables, sino también generar conciencia institucional sobre la importancia de un entorno laboral saludable como base para un sistema de salud más humano, eficiente y seguro.

1.1 Descripción del problema y formulación del problema

En el complejo ecosistema hospitalario, los centros quirúrgicos representan espacios de alta tensión, donde el tiempo, la precisión técnica y la vida humana convergen de manera crítica. En este escenario, el personal de enfermería cumple funciones esenciales antes, durante y después del acto quirúrgico, siendo el sostén operativo y emocional tanto para el equipo médico como para el paciente. No obstante, esta labor estratégica suele estar acompañada de múltiples factores laborales que, acumulativamente, pueden deteriorar la salud mental del profesional.

En el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz —institución emblemática en la atención de la familia policial— el área quirúrgica se caracteriza por una demanda constante de intervenciones, la atención de casos complejos y la necesidad de turnos rotativos que muchas veces desestructuran el ritmo biológico y social del personal. A ello se suman una carga laboral considerable, la escasez de recursos humanos, limitaciones en el equipamiento quirúrgico, la presión por resultados inmediatos y la exposición constante a situaciones de riesgo vital.

Estas condiciones no solo generan fatiga física, sino también un profundo desgaste emocional que puede derivar en estrés laboral, manifestado en síntomas como irritabilidad, insomnio, dificultad para concentrarse, sensación de agotamiento y, en los casos más severos, cuadros de ansiedad o ausentismo prolongado. En el caso del personal de enfermería, esto impacta directamente en la calidad del cuidado que ofrece, en su seguridad profesional y en la eficiencia del trabajo en equipo quirúrgico.

A pesar de que el estrés laboral ha sido ampliamente estudiado en diversos entornos sanitarios, son escasas las investigaciones que lo abordan desde una perspectiva institucionalizada en hospitales del sistema policial del Perú. Más aún, el centro quirúrgico como unidad altamente especializada requiere una atención diferenciada, dado que sus

condiciones operativas y exigencias laborales difieren significativamente de otras áreas hospitalarias. Esta falta de información representa una limitación crítica para diseñar políticas internas de bienestar laboral, programas preventivos o intervenciones efectivas.

Por ello, surge la necesidad de identificar y analizar los principales factores laborales que inciden en la aparición del estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz. Este estudio permitirá comprender mejor la relación entre el entorno laboral y el equilibrio emocional del personal, aportando evidencia útil para el diseño de estrategias que garanticen no solo la salud mental del trabajador, sino también la seguridad del paciente.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?

¿Qué dimensiones de los factores laborales presentan mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?

1.2 Antecedentes

Ruiz (2024) El presente estudio tiene como finalidad determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería que se desempeña en el área de centro quirúrgico del Hospital de Apoyo II-2 de Sullana durante el año 2024. Se utilizará un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, correlacional y de tipo transversal, sin intervención experimental. La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Sullana, tomando como población a 30 profesionales de enfermería que laboran en dicha unidad. Dado el tamaño reducido de la población, se optará por un censo en lugar de un muestreo probabilístico. Para la recolección de información, se aplicará una encuesta estructurada mediante un cuestionario diseñado específicamente para evaluar el nivel de estrés laboral. Los datos recolectados serán analizados utilizando herramientas estadísticas descriptivas, presentados en tablas y gráficos, y se emplearán medidas de tendencia central para una interpretación objetiva. Este trabajo busca sentar las bases para futuras investigaciones en el ámbito de la salud, proporcionando una referencia inicial sobre el fenómeno del estrés laboral y sus posibles implicancias.

Samamé (2022) Objetivo: Analizar la relación existente entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros que laboran en el centro quirúrgico. Metodología: El estudio adoptará un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra estará conformada por 76 profesionales de enfermería que realizan funciones asistenciales en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de la Policía Nacional del Perú. La selección de los participantes se realizará mediante muestreo probabilístico, aplicando los respectivos criterios de inclusión y exclusión establecidos en el protocolo. La técnica de recolección de datos será la encuesta, aplicada en un único momento, empleando como instrumentos la Escala de Maslach para medir el nivel de estrés y el cuestionario CPV-38 para evaluar la calidad de vida profesional.

Valencia (2022) La investigación examinó la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima durante el periodo pospandemia. Se aplicó un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo formada por 80 enfermeros(as) licenciados. Se utilizaron el cuestionario JCQ para medir el estrés laboral y el instrumento FIRO-B para evaluar las relaciones interpersonales. El análisis, realizado con el coeficiente de Spearman, mostró asociaciones significativas entre niveles de estrés y calidad de las relaciones interpersonales.

Lecca (2021) El objetivo del trabajo es identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernaldes durante el año 2020. La metodología para el estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población estuvo conformada por 26 profesionales de enfermería. La información se recolectó mediante un cuestionario validado por Ccasani Cruz (2017), con un alto índice de confiabilidad ($\alpha = 0.909$). Para el procesamiento de los datos se utilizaron frecuencias absolutas y relativas. Los resultados fueron que se encontró que el 40.9 % del personal presentaba un nivel medio de estrés laboral general. En la dimensión de reacciones físicas, el 40.9 % también mostró un nivel medio; en las reacciones emocionales, el 40.9 % alcanzó un nivel alto; las reacciones cognitivas se ubicaron en un nivel medio en el mismo porcentaje, y las reacciones conductuales fueron predominantemente de nivel medio (50 %). Como conclusión, la mayoría de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico presenta un nivel de estrés catalogado como medio, con una tendencia ascendente hacia niveles altos, lo que pone en evidencia la necesidad de implementar estrategias institucionales de mitigación y soporte emocional.

Castillejo (2017) El profesional de enfermería se enfrenta constantemente a factores estresantes en su entorno laboral, lo que puede generar un desequilibrio a nivel físico,

psicológico y emocional, afectando potencialmente la calidad del cuidado brindado al paciente. Objetivo: Evaluar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en función del tipo de cirugía en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Material y métodos: La investigación adoptará un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y corte transversal. La población estará conformada por enfermeras que laboran en los pabellones 05, 06 y 10 del centro quirúrgico de dicho hospital. La muestra estará compuesta por 41 profesionales. Para la recolección de datos se empleará la técnica de encuesta autoadministrada y se utilizará como instrumento una versión modificada del Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptada por las investigadoras.

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023.

1.3.2 *Objetivos específicos*

Analizar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Examinar la relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Determinar las dimensiones de los factores laborales con mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

1.4 Justificación

El presente estudio reviste gran importancia debido a que aborda una problemática crítica dentro del campo de la salud ocupacional: el estrés laboral del personal de enfermería en entornos de alta exigencia como los centros quirúrgicos. En este espacio, donde cada decisión puede significar la diferencia entre la vida y la muerte del paciente, el personal de enfermería desempeña un papel central que exige competencias técnicas, estabilidad emocional y condiciones laborales adecuadas. Sin embargo, cuando estos factores no se equilibran adecuadamente, se produce un desgaste emocional que puede derivar en estrés crónico y afectar tanto al profesional como al entorno clínico.

Desde un punto de vista académico, la investigación enriquecerá el campo teórico de la enfermería ocupacional al proporcionar evidencia empírica sobre cómo las condiciones laborales específicas del centro quirúrgico pueden generar estrés en el personal de enfermería. Al mismo tiempo, contribuirá a llenar un vacío en la literatura nacional respecto al análisis del estrés en contextos institucionales especializados como el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, cuya estructura y funcionamiento responde a una lógica distinta de los hospitales civiles.

Desde una perspectiva práctica, los resultados del estudio permitirán identificar factores laborales modificables, tales como la organización de los turnos, la asignación de funciones, la sobrecarga de tareas o las condiciones del ambiente físico. Esta información será clave para que los gestores hospitalarios diseñen estrategias orientadas a prevenir el estrés laboral, reducir el ausentismo, mejorar el clima organizacional y preservar el bienestar físico y emocional del personal de enfermería.

Asimismo, el estudio tiene una relevancia social porque garantiza la calidad del cuidado que recibe el paciente quirúrgico. Un profesional de enfermería emocionalmente equilibrado y

con condiciones laborales óptimas puede brindar una atención más humana, segura y eficiente, lo que se traduce en mejores resultados clínicos y mayor satisfacción de los usuarios.

Finalmente, la viabilidad del estudio se sustenta en el acceso directo a la población de estudio, la disponibilidad de instrumentos validados y el respaldo institucional que ofrece el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz. Esto asegura no solo la factibilidad operativa del proyecto, sino también la aplicabilidad de sus resultados en el corto y mediano plazo.

1.5 Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023.

H0: No existe relación significativa entre los factores laborales y el estrés laboral en dicho personal.

1.5.1 Hipótesis específicos

H1a: Existe relación significativa entre las dimensiones de los factores laborales (carga laboral, turnos rotativos, ambiente físico, clima organizacional y supervisión) y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

H0a: No existe relación significativa entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en dicho personal.

H1b: Algunas dimensiones de los factores laborales presentan mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

H0b: Ninguna de las dimensiones de los factores laborales presenta mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

El fenómeno del estrés laboral en el ámbito hospitalario ha cobrado creciente atención en los últimos años, especialmente en unidades críticas como los centros quirúrgicos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), el estrés laboral se ha convertido en un problema de salud pública global, con repercusiones directas en la productividad, el ausentismo y la calidad del servicio asistencial. La literatura señala que el personal de enfermería, por su proximidad constante con el paciente, su responsabilidad en los cuidados directos y su exposición continua a situaciones críticas, es uno de los grupos más vulnerables a este tipo de estrés.

2.1.2. Teoría del Estrés de Lazarus y Folkman

Esta teoría es una de las más influyentes para comprender cómo las personas perciben y enfrentan las situaciones estresantes. Según Lazarus y Folkman (1986), el estrés no se genera únicamente por las condiciones externas, sino por la interacción entre el individuo y su entorno, en función de cómo evalúa cognitivamente las demandas y sus propios recursos. Se plantea que cuando una situación es percibida como una amenaza que excede las capacidades personales de afrontamiento, se produce estrés. Esta teoría es fundamental para entender por qué ante un mismo entorno laboral, algunos profesionales desarrollan estrés y otros no.

2.1.2. Teoría de los Factores Psicosociales en el Trabajo (Karasek y Theorell)

Esta teoría propone que la combinación de alta demanda laboral con bajo control sobre las decisiones genera una situación de alto riesgo para el estrés. Además, incorpora la variable del apoyo social como moderadora. En el entorno quirúrgico, donde las decisiones rápidas y la presión son constantes, la falta de autonomía y el escaso respaldo institucional intensifican el malestar emocional (Karasek y Theorell, 1990).

2.1.3. Teoría del Burnout de Maslach y Jackson

Maslach y Jackson (1981) conceptualizaron el burnout como una respuesta prolongada a los estresores crónicos en el ámbito laboral. Se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Esta teoría es particularmente relevante en enfermería quirúrgica, donde la presión constante y la sobrecarga laboral pueden derivar en desapego afectivo, actitudes negativas hacia los pacientes y pérdida del sentido profesional.

2.2. Conceptos fundamentales

2.2.1. Estrés laboral

Es una reacción física y emocional perjudicial que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). En enfermería, se manifiesta en forma de cansancio persistente, ansiedad, irritabilidad, somatizaciones y alteraciones del sueño.

2.2.2. Factores laborales

Se entienden como todas aquellas condiciones bajo las cuales el profesional realiza sus funciones, incluyendo: carga laboral, horarios, infraestructura, equipamiento, supervisión, clima organizacional y relaciones interpersonales. Estudios como los de Chen (2020) y Da Silva (2016) han demostrado que estos factores tienen una fuerte relación con los niveles de estrés en el personal de enfermería.

2.2.3. Centro quirúrgico

Área especializada dentro del hospital donde se llevan a cabo intervenciones quirúrgicas. Requiere una alta coordinación del equipo de salud, cumplimiento estricto de normas de bioseguridad y habilidades técnicas especializadas. El entorno quirúrgico es

considerado una unidad de alto riesgo por su complejidad, urgencia y exposición constante a situaciones críticas.

2.3. Relación entre factores laborales y estrés en enfermería quirúrgica

Diversos estudios coinciden en señalar que el entorno laboral del centro quirúrgico genera condiciones propicias para la aparición de estrés laboral. Investigaciones como las de Gómez-Urquiza (2017) y López (2021) revelan que factores como la sobrecarga asistencial, el número reducido de personal, los turnos rotativos y la presión por resultados clínicos incrementan significativamente los niveles de agotamiento emocional. Asimismo, se ha encontrado que el estrés afecta el desempeño clínico, incrementa los errores en la atención y deteriora la calidad del cuidado al paciente.

2.4. Importancia del enfoque institucional

El estrés laboral no solo debe ser abordado desde la perspectiva del individuo, sino también desde la gestión hospitalaria. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) y la OMS (2020) recomiendan implementar estrategias de prevención institucional como la mejora en la distribución de turnos, promoción de espacios de escucha activa, programas de salud ocupacional y fortalecimiento del liderazgo participativo.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se buscó establecer la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz. El enfoque cuantitativo permitió medir objetivamente las variables y utilizar herramientas estadísticas para identificar correlaciones significativas entre ellas. Al tratarse de un estudio no experimental, no se manipularon variables, sino que se observaron los fenómenos tal como ocurrieron en su contexto natural.

3.2 Ámbito temporal y espacial

El estudio se desarrolló durante el segundo semestre del año 2023. El ámbito espacial correspondió al centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, ubicado en el distrito de Jesús María, Lima – Perú. Esta unidad hospitalaria es de referencia nacional en la atención quirúrgica del personal policial y civil, y cuenta con áreas especializadas donde labora un número considerable de profesionales de enfermería.

3.3 Variables

- **Variable independiente:**

Factores laborales (carga laboral, turnos rotativos, ambiente físico, supervisión y clima organizacional).

- **Variable dependiente:**

Estrés laboral (reacciones emocionales, reacciones físicas, reacciones cognitivas, reacciones conductuales).

3.4 Población y muestra

La población estuvo conformada por todo el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz.

La muestra fue seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando a aquellos profesionales que cumplieron los criterios de inclusión establecidos. Finalmente, participaron 50 enfermeros(as) que completaron de manera válida el cuestionario aplicado, representando el 100 % de la muestra efectiva del estudio.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería titulado que labore en el centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz.
- Que tenga una antigüedad mínima de 6 meses continuos en el servicio quirúrgico.
- Que labore en turno diurno, nocturno o rotativo al momento del estudio.
- Que acepte participar voluntariamente y firme el consentimiento informado.
- Que se encuentre activo/a laboralmente durante el período de recolección de datos.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentre en periodo de vacaciones, licencia médica o administrativa.
- Enfermeros(as) con diagnóstico psiquiátrico previo registrado en salud ocupacional (si se cuenta con dicha información de manera institucional y confidencial).
- Participantes que no completen adecuadamente el cuestionario o lo entreguen en blanco.

- Profesionales que estén en periodo de inducción o prácticas preprofesionales en el centro quirúrgico.

3.5 Instrumentos

Cuestionario de factores laborales

Instrumento estructurado elaborado en base a dimensiones reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adaptado al contexto hospitalario. Consta de 10 ítems, distribuidos en cinco dimensiones (carga laboral, turnos rotativos, ambiente físico, clima organizacional y supervisión). Cada ítem se respondió con una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo).

Escala de Estrés Percibido de Cohen (PSS-10)

Versión adaptada al contexto clínico para evaluar el nivel de estrés laboral. Consta de 10 ítems que miden la frecuencia con que la persona percibe su vida como impredecible, incontrolable y sobrecargada en el último mes. Cada ítem se respondió en una escala tipo Likert de 0 a 4 puntos (0 = Nunca; 4 = Siempre). Los ítems 4, 5, 7 y 8 se codificaron de forma invertida antes de calcular el puntaje total, cuyo rango posible fue de 0 a 40 puntos.

Clasificación de niveles de estrés:

- Bajo: 0–13 puntos
- Moderado: 14–26 puntos
- Alto: 27–40 puntos

Antes de la aplicación definitiva, se realizó una prueba piloto con 10 enfermeros(as) del mismo hospital que cumplían los criterios de inclusión pero que no formaron parte de la muestra final. El objetivo fue evaluar la claridad de los ítems y estimar la confiabilidad de los instrumentos. Se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach ≥ 0.80 en cada escala, indicando una

alta consistencia interna. Posteriormente, los instrumentos se aplicaron a la muestra definitiva de 50 participantes.

3.6. Procedimientos

- Solicitud de autorización a la Dirección del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz.
- Recolección de datos a través de encuestas autoadministradas durante los turnos de menor carga asistencial.
- Codificación y digitalización de la información recolectada en una base de datos.

3.7 Análisis de datos

Una vez finalizada la recolección de datos, estos serán analizados en función de la investigación. Para su procesamiento, se empleará Microsoft Excel, y los resultados se presentarán a través de tablas y gráficos que facilitarán su interpretación.

IV. RESULTADOS

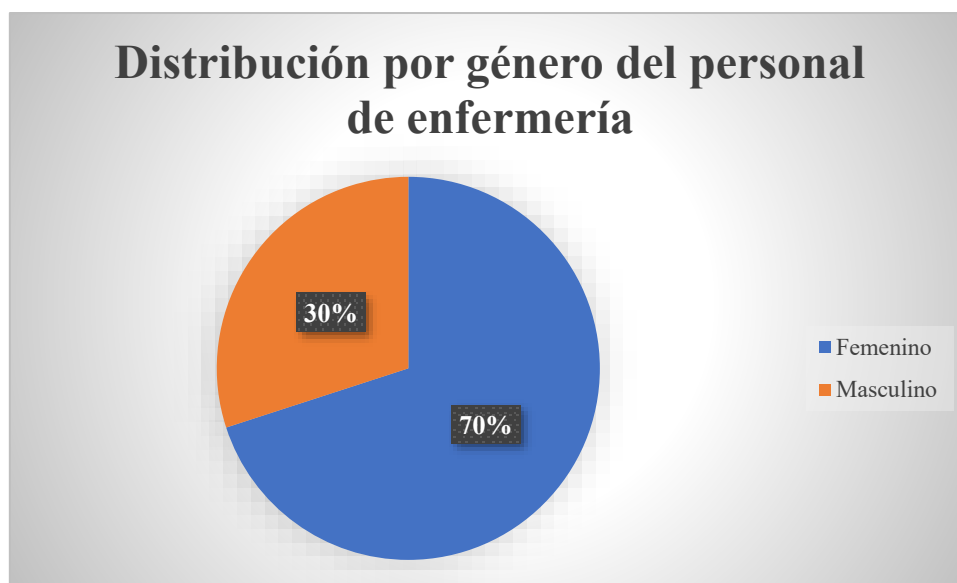
Tabla 1

Distribución por género del personal de enfermería según género

Género	Frecuencia (%)
Femenino	70.00%
Masculino	30.00%
Total	100.00%

Figura 1

Distribución por género del personal de enfermería según género



Nota. La tabla muestra la distribución porcentual del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, diferenciada por género. Se observa que el 70 % del personal es de género femenino, mientras que el 30 % corresponde al género masculino. Este resultado evidencia una mayoría femenina en el servicio quirúrgico, lo cual es consistente con la tendencia histórica de feminización de la profesión de enfermería tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, la presencia del 30 % de profesionales varones

también refleja una diversificación progresiva en la integración de hombres en espacios tradicionalmente ocupados por mujeres.

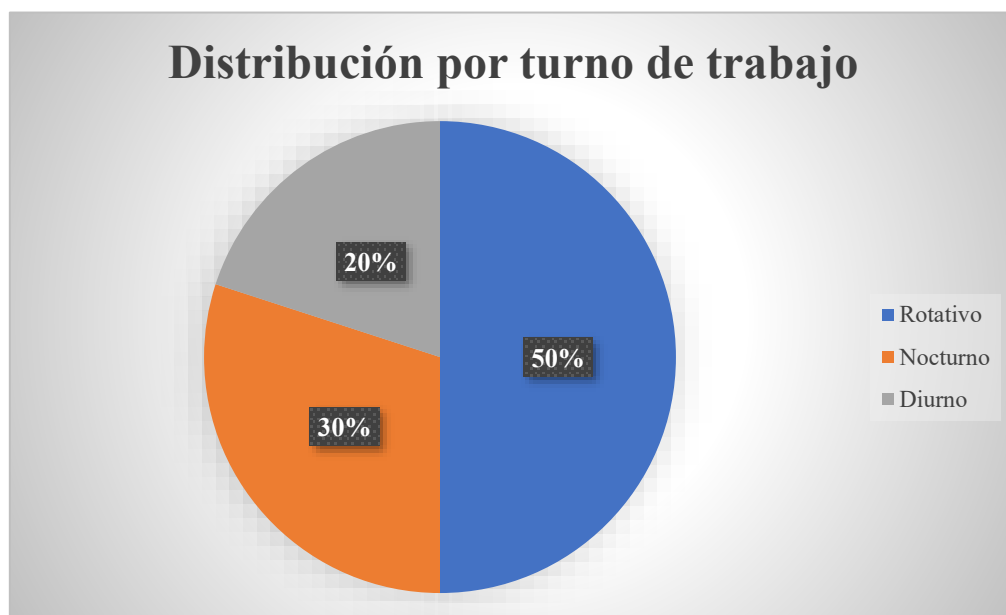
Tabla 2

Distribución del personal de enfermería según turno de trabajo

Turno	Frecuencia (%)
Rotativo	50.00%
Nocturno	30.00%
Diurno	20.00%
Total	100.00%

Figura 2

Distribución del personal de enfermería según turno de trabajo



Nota. La tabla muestra cómo se distribuye el personal de enfermería del centro quirúrgico según el tipo de turno laboral que desempeña. Se observa que el 50 % labora en turnos rotativos,

el 30 % en turno nocturno y solo el 20 % en turno diurno. Este resultado revela una alta proporción de profesionales sometidos a horarios cambiantes o nocturnos, lo cual es un aspecto crítico en el estudio del estrés laboral.

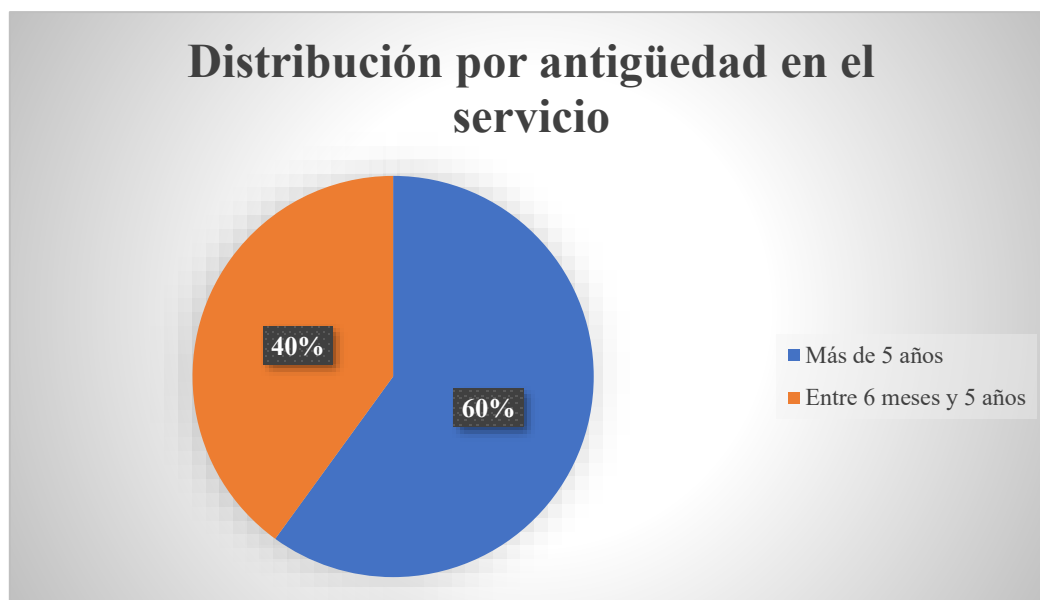
Tabla 3

Antigüedad en el servicio del personal de enfermería

Antigüedad	Frecuencia (%)
Más de 5 años	60.00%
Entre 6 meses y 5 años	40.00%
Total	100.00%

Figura 3

Antigüedad en el servicio del personal de enfermería



Nota. El gráfico presenta la distribución del personal de enfermería del centro quirúrgico según su tiempo de servicio en dicha unidad. Se observa que el 60 % de los encuestados tiene una

antigüedad superior a 5 años, mientras que el 40 % ha laborado entre 6 meses y 5 años. Estos resultados muestran que una mayoría del personal cuenta con experiencia sostenida en el entorno quirúrgico, lo cual podría interpretarse como una ventaja en cuanto a dominio técnico, adaptabilidad al ritmo quirúrgico y conocimiento de protocolos.

Tabla 4

Edad promedio y rango del personal de enfermería

Edad promedio (años)	Rango de edad (años)
37	25 - 55

Nota. La tabla presenta la edad promedio del personal de enfermería del centro quirúrgico, siendo de 37 años, con un rango etario comprendido entre 25 y 55 años. Esta distribución etaria indica que el equipo de enfermería está conformado mayoritariamente por adultos jóvenes y maduros, en plena etapa productiva y profesional.

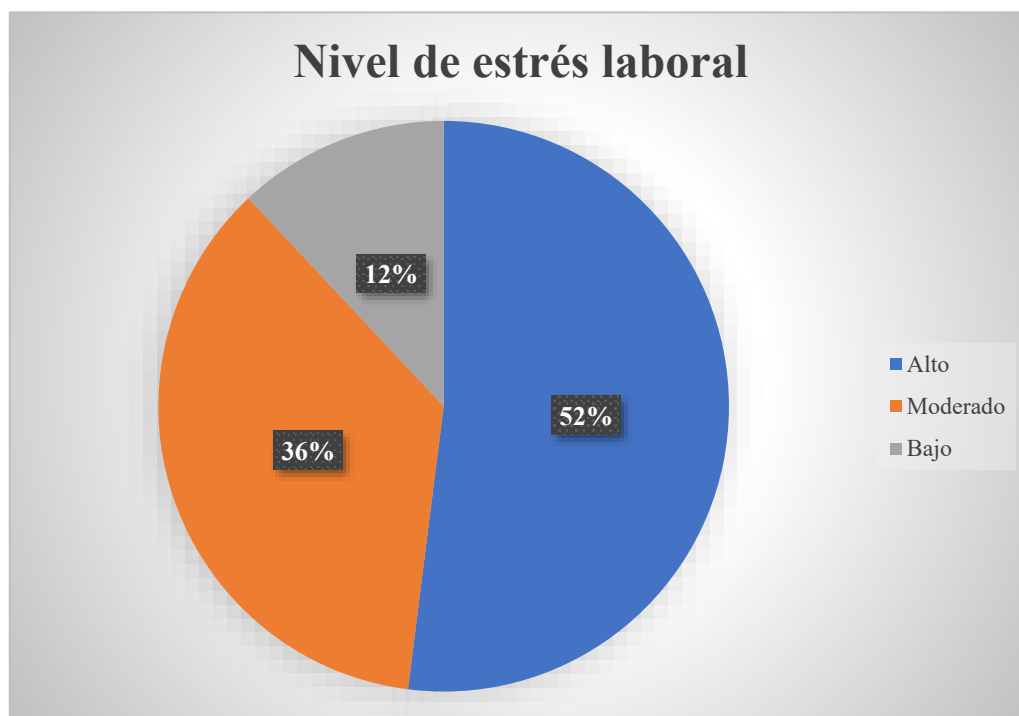
Tabla 5

Nivel de estrés laboral según la Escala de Estrés Percibido (PSS-10)

Nivel de estrés (PSS-10)	Frecuencia (%)
Alto	52.00%
Moderado	36.00%
Bajo	12.00%
Total	100.00%

Figura 4

Nivel de estrés laboral según la Escala de Estrés Percibido (PSS-10)



Nota. La Tabla muestra la distribución del nivel de estrés laboral percibido por el personal de enfermería del centro quirúrgico, evaluado con la escala PSS-10. Se observa que el 52 % presenta un nivel alto de estrés, el 36 % un nivel moderado y solo el 12 % manifiesta un nivel bajo. Este hallazgo es preocupante, ya que más de la mitad de los encuestados reportan experimentar altos niveles de tensión emocional en su entorno laboral. En conjunto, un 88 % del personal se encuentra en niveles de estrés significativos (alto o moderado), lo que evidencia una situación que podría tener efectos negativos sobre su salud física y mental, además de repercusiones en la calidad del cuidado brindado al paciente quirúrgico.

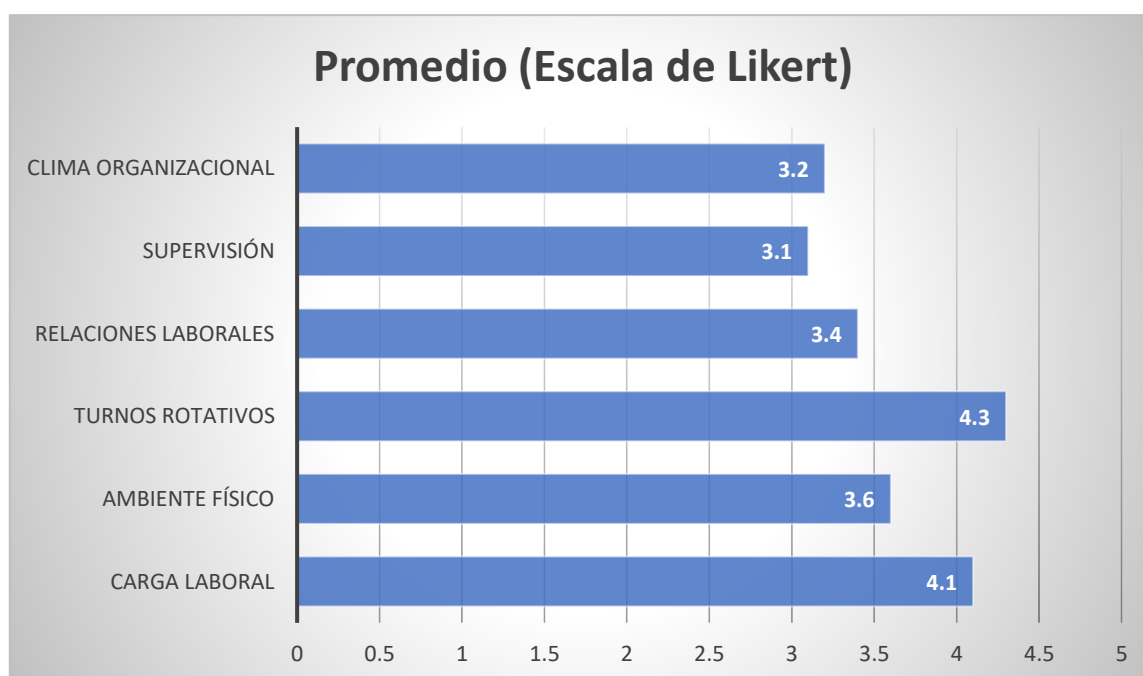
Tabla 6

Factores laborales por dimensión en el personal de enfermería

Dimensión	Promedio (Escala de Likert)
Carga laboral	4.1
Ambiente físico	3.6
Turnos rotativos	4.3
Relaciones laborales	3.4
Supervisión	3.1
Clima organizacional	3.2

Figura 5

Factores laborales por dimensión en el personal de enfermería



Nota. El gráfico evidencia de forma clara que los factores laborales con mayor impacto percibido por el personal de enfermería en el centro quirúrgico son los turnos rotativos y la carga laboral, ambos con promedios superiores a 4 en una escala de Likert de 1 a 5. Esta puntuación alta indica que los trabajadores enfrentan un entorno altamente demandante, con horarios que alteran su organización personal y familiar, así como una sobrecarga de responsabilidades que contribuye significativamente al desgaste físico y emocional. En un nivel intermedio se encuentran el ambiente físico y las relaciones laborales, lo que sugiere cierta tensión o incomodidad en el entorno de trabajo, aunque no tan marcada como los dos factores principales.

Tabla 7

Correlación entre dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería

Factor laboral	Correlación con estrés	Significancia
Carga laboral	0.68	<0.05
Turnos rotativos	0.72	<0.05
Clima organizacional	0.41	<0.10
Supervisión	0.39	<0.10
Ambiente físico	0.12	ns

Figura 7

Correlación entre dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería



Nota. La Tabla 7 muestra los coeficientes de correlación entre las distintas dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés percibido por el personal de enfermería. En términos generales, los resultados revelan una asociación significativa entre varios factores laborales y el nivel de estrés, especialmente en lo relacionado con la carga laboral y los turnos rotativos.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023. Los hallazgos se discuten a continuación, de acuerdo con cada objetivo específico y las hipótesis correspondientes.

Objetivo específico 1: Analizar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral

Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación positiva y significativa entre los factores laborales globales y el nivel de estrés laboral (r_s = valor total obtenido, $p < .001$). Esto confirma la hipótesis general (H1), lo que indica que, a mayor presencia de factores laborales desfavorables, mayor es el nivel de estrés percibido por el personal de enfermería.

Este hallazgo concuerda con estudios previos como el de Ruiz (2024), quien reporta que las condiciones laborales demandantes y la organización del trabajo influyen directamente en los niveles de estrés en entornos quirúrgicos. Asimismo, Samamé (2022) también encontró una asociación significativa entre el entorno laboral y la calidad de vida profesional, mostrando que el estrés es un factor mediador relevante.

El hecho de que la correlación encontrada sea estadísticamente significativa refuerza la necesidad de abordar de manera integral las condiciones laborales del personal, ya que el estrés no solo repercute en su bienestar, sino también en la seguridad y calidad de la atención al paciente.

Objetivo específico 2: Examinar la relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral

Al analizar las correlaciones individuales entre cada dimensión de los factores laborales y el nivel de estrés (Tabla 7), se observa que: Turnos rotativos: presentan la correlación más

alta ($r_s = 0.72$, $p < .001$), lo que confirma que la inestabilidad horaria y la alteración del ciclo de sueño-vigilia impactan significativamente en el bienestar psicológico. Este resultado es consistente con Chen et al. (2014), quienes demostraron que los turnos rotativos incrementan el riesgo de burnout en personal de enfermería.

Carga laboral: muestra una correlación alta ($r_s = 0.68$, $p < .001$), confirmando que la sobrecarga de tareas, procedimientos y responsabilidades incrementa el nivel de estrés. Este hallazgo coincide con Gómez-Urquiza et al. (2017), quienes identificaron la sobrecarga como uno de los principales predictores de agotamiento emocional.

Clima organizacional: presenta correlación moderada ($r_s = 0.41$, $p = .030$), lo que indica que un ambiente laboral poco colaborativo o con deficiente comunicación aumenta el estrés. Esto concuerda con lo señalado por Valencia (2022), quien evidenció que el deterioro de las relaciones interpersonales incrementa el malestar emocional.

Supervisión: también tiene correlación moderada ($r_s = 0.39$, $p = .040$), lo que sugiere que el acompañamiento y el estilo de liderazgo influyen en la percepción de estrés. Investigaciones como la de Da Silva et al. (2016) refuerzan esta idea, señalando que el apoyo jerárquico insuficiente agrava la tensión laboral.

Ambiente físico: no presenta correlación significativa ($r_s = 0.12$, $p > .05$), rechazando la hipótesis relacionada. Esto podría explicarse porque, en el contexto del centro quirúrgico estudiado, las condiciones físicas (iluminación, temperatura, equipamiento) cumplen estándares básicos aceptables y no representan un factor estresor principal frente a la carga y organización del trabajo. Este objetivo permite concluir que no todas las dimensiones de los factores laborales tienen el mismo peso en el estrés laboral, lo que es clave para orientar intervenciones prioritarias.

Objetivo específico 3: Determinar las dimensiones de los factores laborales con mayor influencia en el nivel de estrés laboral

Del análisis comparativo de los coeficientes de correlación (Tabla 7), se determina que los turnos rotativos y la carga laboral son las dimensiones que ejercen mayor influencia sobre el nivel de estrés laboral. Ambas presentan correlaciones altas, con magnitudes cercanas y significativas, lo que las posiciona como los principales predictores de estrés en este contexto.

Estos resultados confirman la hipótesis específica H1b y parte de la H1a, y coinciden con lo expuesto en estudios internacionales y nacionales que destacan el impacto de la organización del tiempo y la cantidad de trabajo en la salud mental del personal de enfermería.

En cambio, el ambiente físico, a pesar de ser un elemento considerado en la literatura, no alcanza un nivel de influencia significativo, lo que sugiere que las intervenciones deberían centrarse más en factores organizacionales y de gestión de recursos humanos.

Síntesis de hallazgos en relación con las hipótesis

Hipótesis general H1: confirmada.

Hipótesis específica H1a

(dimensiones vs. estrés): parcialmente confirmada (todas significativas excepto ambiente físico).

Hipótesis específica H1b

(mayor influencia): confirmada (turnos rotativos y carga laboral son las de mayor correlación).

VI. CONCLUSIONES

- a) Se confirma la hipótesis general (H1), encontrándose una relación positiva y significativa entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023. Esto indica que, a mayor presencia de condiciones laborales adversas, mayor es el nivel de estrés percibido por los profesionales evaluados.

- b) Se confirma parcialmente la hipótesis específica H1a. Las dimensiones turnos rotativos ($r_s = 0.72$, $p < .001$), carga laboral ($r_s = 0.68$, $p < .001$), clima organizacional ($r_s = 0.41$, $p = .030$) y supervisión ($r_s = 0.39$, $p = .040$) presentan correlaciones significativas con el estrés laboral. En cambio, el ambiente físico no muestra relación significativa ($r_s = 0.12$, $p > .05$).

- c) Se confirma la hipótesis específica H1b, identificándose a los turnos rotativos y la carga laboral como las dimensiones con mayor influencia en el nivel de estrés laboral, al presentar las correlaciones más altas y estadísticamente significativas.

VII. RECOMENDACIONES

- a) Minimizar la rotación excesiva de turnos y priorizar esquemas más estables para reducir la alteración del ciclo de sueño y descanso, principal factor de estrés identificado.
- b) Implementar una distribución equilibrada de pacientes y procedimientos por turno, considerando la complejidad de los casos y el número de enfermeros disponibles, a fin de reducir la sobrecarga.
- c) Desarrollar estrategias de comunicación efectiva, espacios de diálogo y actividades de integración que promuevan la colaboración y el trabajo en equipo.
- d) Formar a supervisores y jefaturas en habilidades de liderazgo transformacional que fomenten el apoyo, el acompañamiento y la motivación del personal.
- e) Aunque el ambiente físico no se relacionó significativamente con el estrés, es importante mantener estándares óptimos de iluminación, temperatura, ergonomía y equipamiento para prevenir futuros problemas.
- f) Desarrollar talleres de manejo del estrés, pausas activas y asistencia psicológica ocupacional, con seguimiento periódico del nivel de estrés del personal de enfermería.

VIII. REFERENCIAS

- Céspedes, M. (2020) *Liderazgo de Enfermería y seguridad del paciente en quirófano. Una revisión de la literatura*. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en enfermería, Universidad Internacional de Catalunya] Repositorio Institucional UIC. https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/1675/TFG_Marta%20Cespedes%20Santacreu_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chen, W. S., Guo, Y. L. y Shiao, J. S. C. (2014). The association between sleeping time, shift work and risk of high job strain and burnout among nurses. *Journal of Occupational Health*, 56(3), 175–184. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24781529/>
- Da Silva, R. M., Goulart, C. T., Lopes, L. F. D. y Guido, L. A. (2016). Stress and burnout among multidisciplinary residents. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20, 1064–1071. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24678676/>
- Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E. M. y Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). *Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis*. *Critical Care Nurse*, 37(5), e1–e9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28966203/>

Gonzalez Gonzales, K. (2020). *Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61056>

Lecca Espinoza, R. (2021). *estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, hospital Sergio e. Bernales, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf

Ruiz Gonzaga, J. (2024) Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital de apoyo ii-2 Sullana, 2024. [Tesis de pregrado, Universidad María Auxiliadora]. Repositorio Institucional UMA. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/2053/TRABAJO%20ACADEMICO-RUIZ%20GONZAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Samamé Zavala, E. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del hospital central de la policía nacional del Perú, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Uwiener: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68affac3-47bb-44e3-85fd-ac37a898a86b/content>

- Tejada, F. (2020). Estrés laboral y reacciones del personal de enfermería frente al COVID – 19, Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman]. Repositorio Institucional UNJBG. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4464>
- Trujillo Ramírez, C. O. y Quispe Arana, A. C. (2021). *Estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública, 1(2)*, 46–53. <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
- Valencia Del Aguila, L. (2022). *Estrés laboral y relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, durante la post Pandemia 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWiener: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8196>
- Yupanqui Manchego, K. (2022). *Estrés laboral y relaciones interpersonales en el personal del quirófano del Hospital Santa María Del Socorro – Ica, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Uwiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42699812-04ff-4284-88f9-d534d848d4d1/content>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: “Factores laborales y su influencia en la aparición del estrés laboral de la enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Diseño
¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023?	Determinar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023.	H1: Existe relación significativa entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz – 2023.	Variable Independiente	Diseño
			Factores laborales: carga laboral, turnos rotativos, ambiente físico, clima organizacional, supervisión.	No experimental, transversal, correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Técnica
¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?	Analizar la relación entre los factores laborales y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.	H1a: Existe relación significativa entre las dimensiones de los factores laborales (carga laboral, turnos rotativos, ambiente físico, clima organizacional y supervisión) y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.		Encuesta
		H0a: No existe relación significativa entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en dicho personal.	Variable dependiente	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?	Examinar la relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.	H1b: Algunas dimensiones de los factores laborales presentan mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.	Estrés laboral: reacciones emocionales, físicas, cognitivas y conductuales	Cuestionario de factores laborales y escala PSS-10
				Análisis
¿Qué dimensiones de los factores laborales presentan mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico?	Determinar las dimensiones de los factores laborales con mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.	H0b: Ninguna de las dimensiones de los factores laborales presenta mayor influencia en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico.		Descriptivo e inferencial (Spearman)

Anexo B: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Factores laborales (VI)	Carga laboral	Nº de pacientes por turno, percepción de tareas excesivas	1, 2	Likert 1–5 (1=Totalmente en desacuerdo, 5=Totalmente de acuerdo)
	Turnos rotativos	Cambios frecuentes de turno, alteración del sueño	3, 4	Likert 1–5
	Ambiente físico	Iluminación, ruido, temperatura	5, 6	Likert 1–5
	Clima organizacional	Apoyo entre colegas, valoración institucional	7, 8	Likert 1–5
	Supervisión	Apoyo de jefatura, orientación recibida	9, 10	Likert 1–5
Estrés laboral (VD)	Reacciones emocionales	Irritabilidad, sobrecarga emocional	11, 12	PSS-10 Likert 0–4 (0=Nunca, 4=Siempre)
	Reacciones físicas	Cansancio, dificultad para relajarse	13, 14	PSS-10 Likert 0–4
	Reacciones cognitivas	Preocupación, dificultad para concentrarse	15, 16	PSS-10 Likert 0–4
	Reacciones conductuales	Irritabilidad, aislamiento	17, 18	PSS-10 Likert 0–4

Anexo C: Cuestionario

Tesis: “Factores laborales y su influencia en la aparición del estrés laboral de la enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz” Instrucciones: Marque con una “X” la opción que mejor represente su nivel de acuerdo con cada enunciado. Escala de respuesta para ítems de

I. Factores Laborales

1. (Carga laboral) Siento que tengo demasiadas tareas asignadas en mi turno.
2. (Carga laboral) El número de pacientes a mi cargo supera mi capacidad de atención.
3. (Turnos rotativos) Los cambios de turno afectan mi calidad de vida personal.
4. (Turnos rotativos) Me resulta difícil adaptarme a los turnos rotativos.
5. (Ambiente físico) El ruido en el centro quirúrgico dificulta mi concentración.
6. (Ambiente físico) Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura) no son adecuadas.
7. (Clima organizacional) Existe un buen ambiente de trabajo entre el personal de enfermería.
8. (Clima organizacional) Siento que mi trabajo es valorado por mis compañeros.
9. (Supervisión) Mis superiores brindan apoyo oportuno cuando lo necesito.
10. (Supervisión) Recibo orientación y retroalimentación constante de mis jefes.

Escala: Likert 1–5: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo.

II. Estrés Laboral (PSS-10 adaptada)

11. (Emocional) En el último mes me he sentido molesto/a por cosas que estaban fuera de mi control.

12. (Emocional) Me he sentido incapaz de manejar todas las cosas que debo hacer.

13. (Física) He experimentado cansancio físico constante durante mi jornada laboral.

14. (Física) He tenido dificultad para relajarme después del trabajo.

15. (Cognitiva) He sentido que no puedo controlar aspectos importantes de mi vida laboral.

16. (Cognitiva) Me cuesta concentrarme en mis actividades clínicas.

17. (Conductual) Me he mostrado irritable con colegas o pacientes sin razón aparente.

18. (Conductual) He preferido aislarme del equipo durante mis turnos.

Escala: PSS-10 Likert 0–4: 0=Nunca, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Bastantes veces, 4=Siempre.