



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Medicina**

**Unidad de Posgrado**

**Programa de Segunda Especialización en Enfermería**

**Factores asociados al estrés en las enfermeras que  
laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica  
del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, 2005**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro  
Quirúrgico

**AUTOR**

Milagros del Carmen HURTADO MORALES

**ASESOR**

Ayme Josefina ESPÍRITU FLORES

Lima - Perú

2005



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Hurtado, M. Factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, 2005. [Trabajo de investigación]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2005.

---



**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE  
LABORAN EN LA UNIDAD DE RECUPERACION POST  
ANESTÉSICA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE  
BERNALES, 2005**

**AGRADECIMIENTO:**

A mi asesora, Lic. Aymé Espíritu Flores por guiarme en la realización  
de este proyecto de estudio

**DEDICATORIA:**

A mi madre e hija Dayrita por su apoyo incondicional, por ser motor que impulsa mi desarrollo profesional

## INDICE

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>INDICE DE CUADROS</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>RESUMEN EN ESPAÑOL E INGLÉS</b>                               | <b>ix</b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b>                                   |             |
| A. Planteamiento, Delimitación y Origen del Problema             | 1           |
| B. Formulación del Problema de Investigación                     | 3           |
| C. Objetivos ( general y específicos)                            | 3           |
| D. Propósito   | 5           |
| E. Justificación e Importancia                                   | 5           |
| F. Marco Teórico   |             |
| 1 Antecedentes de Estudio  | 6           |
| 2.Base Teórica- Conceptual                                       | 9           |
| G.Definición Operacional de Términos                             | 26          |
| H.Operacionalización de Variables                                | 27          |
| <b>CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODOS</b>                           |             |
| A. Tipo, Nivel y Método  | 29          |
| B. Área de Estudio   | 29          |
| C. Población y Muestra   | 31          |
| D. Técnica e Instrumento (Validez y Confiabilidad)               | 31          |
| E. Recolección, Procesamiento y Presentación de Datos            | 32          |
| F. Análisis e Interpretación de Datos                            | 32          |
| G. Consideraciones Éticas  | 33          |
| <b>CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>                      | <b>34</b>   |
| <b>CAPITULO IV: CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES</b> | <b>49</b>   |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>                                | <b>52</b>   |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>  | <b>53</b>   |
| <b>ANEXOS</b>  |             |



## INDICE DE CUADROS

| <b>N°</b> | <b>TITULO</b>  | <b>Pág.</b> |
|-----------|--|-------------|
| 1         | FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, 2 005               | 36          |
| 2         | FACTORES BIOLÓGICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, 2 005    | 37          |
| 3         | FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, 2 005 | 39          |
| 4         | FACTORES ECONÓMICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, 2 005    | 45          |

5 FACTORES AMBIENTALES ASOCIADOS  
AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN  
EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO  
ENRIQUE BERNALES, 2 005

47

## **RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **“FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE RECUPERACIÓN POST ANESTÉSICA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, 2005”**

#### **INTRODUCCIÓN**

El estrés en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) puede dinamizar la actividad de la enfermera provocando un incremento de esfuerzo que conllevaría al cansancio.

Surge la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la URPA del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales (HNSEB)?

#### **OBJETIVOS**

Determinar los factores que generan estrés en las enfermeras que laboran en la (URPA) del HNSEB.

#### **MATERIAL Y MÉTODOS**

Este trabajo es descriptivo de corte transversal. Es de tipo cuantitativo.

Se desarrolló en la URPA., la población lo conformó todas las enfermeras asistenciales. No se utilizó muestreo, porque la población es pequeña.

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento era un cuestionario.

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El 92.3%( 12 enfermeras) refieren sentirse agotadas

El 100% (13 enfermeras) considera que trabajar en la URPA tiene alto grado de dificultad.

El 100% (13 enfermeras) manifiestan que su ritmo de trabajo es apresurado, incapacitando al profesional soportar la presión.

El 69.2% ( 9 enfermeras ) manifiestan que su trabajo es monótono y rutinario

El 100 % ( 13 enfermeras ) manifiestan la ausencia de aumento salarial, conllevándolo a generar estrés.

El 92.3% ( 12 enfermeras ) manifiestan que las condiciones físicas laborales son inadecuados, siendo un factor generador de estrés.

## **CONCLUSIONES**

Los factores psicosociales son los que mayormente están presentes y éstas se asocian al estrés. Con respecto a los factores biológicos, el agotamiento es un indicador resaltante en los resultados.

Respecto a los factores económicos, la gran mayoría de enfermeras manifiestan que se sienten insatisfechas con su sueldo.

La gran mayoría de enfermeras, respecto a los factores ambientales, manifiestan que el espacio físico es inadecuado y que se sienten expuestas a riesgos físicos.

## **PALABRAS CLAVES**

Factores – Estrés - Enfermera

## **SUMMARY OF the INVESTIGATION**

### **"FACTORS ASSOCIATED To STRESS IN the NURSES WHO TOIL IN the UNIT OF ANESTHETIC RECOVERY POST Of the NATIONAL HOSPITAL SERGIO ENRIQUE BERNALES, 2005"**

#### **INTRODUCTION**

Stress in the Unit of Recuperacio'n Post Aneste'sica (URPA) can dinamizar the activity of the nurse causing an increase of effort that would entail to the fatigue. Arises the question from investigation Which are the factors associated to stress in the nurses who toil in the URPA of the National Hospital Sergio Enrique Bernales (HNSEB)?

#### **OBJECTIVES**

To determine the factors that generate stress in the nurses who toil in (URPA) of the HNSEB.

#### **MATERIAL and METHODS**

This work is descriptive of cross section. It is of quantitative type. It was developed in the URPA., the population conformed all the welfare nurses. Sampling was not used, because the population is small.

The technique that was used was the survey and the instrument was a questionnaire.

#### **RESULTS and DISCUSSION**

The 92.3%(12 nurses) refer to feel exhausted

The 100% (13 nurses) considers that to work in the URPA it has stop difficulty degree.

The 100% (13 nurses) they declare that its rate of work is hurried, incapacitating the professional to support the pressure.

The 69,2% (9 nurses) declare that its work is singsong and routine. The 100 % (13 nurses) show the absence of wage increase, entailing it to generate stress.

The 92,3% (12 nurses) declare that the labor physical training conditionses are inadequate, being a generating factor of stress.

## **CONCLUSIONS**

The psycho-social factors are those that mainly are present and these are associated to stress.

With respect to the biological factors, the exhaustion is a resaltante indicator in the results.

With respect to the economic factors, the great majority of nurses shows that they feel insatisfechas with his pay.

The great majority of nurses, respect to the environmental factors, shows that the physical space is inadequate and that they feel exposed to physical risks.

## **KEY WORDS**

Factors - Stress - Nurse

## INTRODUCCIÓN

La intervención de enfermería comprende un conjunto de actividades dirigidos al restablecimiento del equilibrio de los sistemas humanos el cual se lleva a cabo a través de la relación enfermera - usuario, que incluya a la vez la comunicación interpersonal entre ellos y con otros miembros del equipo de salud.

Sin embargo el rendimiento profesional de la enfermera puede verse afectado de una u otra forma por factores que le generan estrés provocando así un trabajo desarmónico con los colegas y mal trato al paciente.

La insatisfacción con el puesto, el sueldo y las tareas, junto con la falta de comunicación entre compañeros y otros inconvenientes físicos en el entorno laboral son caldo de cultivo para la patología del estrés , que puede llegar a disminuir el rendimiento y la motivación, y que puede ser origen de accidentes y enfermedades.

El enfermero que labora en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) es un profesional especialista que posee calificaciones complementarias a la del enfermero de cuidados generales que desarrolla un modelo de atención sistémica, integral especializado sobre la base de estándares de enfermería validadas por un proceso de análisis, diseño, desarrollo e implementación fundado en el método científico y proceso de enfermería.

Es así que surge la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) del Hospital Nacional Sergio

Enrique Bernal? El cual tiene como objetivo determinar los factores que generan estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernal, con el propósito de elaborar estrategias que contribuyan a la reducción de estrés y por ende elevar la calidad de atención de enfermería en un área de alta complejidad y que la institución tome en consideración los resultados de la investigación para aplicar estrategias que permitan reducir los factores que contribuyen con el estrés de quienes se encargan del cuidado de pacientes.

Asimismo comprende las siguientes partes: Capítulo I El problema, el cual incluye Planteamiento y Formulación del problema, Objetivos, el Propósito y la Justificación; Marco Teórico, en él se detallan los Antecedentes de estudio, Base teórica- conceptual y operacionalización de términos y de la variable; CAPITULO II. Material y Métodos que comprende el Tipo y Nivel de Investigación, Descripción del Área o Sede de Estudio, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos; Recolección, Procesamiento y Presentación de los datos; y Consideraciones éticas; CAPITULO III. Resultados y Discusión; y CAPITULO IV. Conclusiones, Recomendación y Limitaciones; finalmente las Referencias Bibliográficas, Bibliografía y Anexos.



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **A. PLANTEAMIENTO, DELIMITACIÓN Y ORIGEN DEL PROBLEMA**

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador. (1)

La enfermera como ser humano no está libre del estrés y como profesional debe manejarlo para evitar conductas que puedan perjudicar la atención del paciente y a ella misma. El rendimiento profesional de la enfermera puede verse afectado de una u otra forma por factores que le generan estrés, provocando así un trabajo desarmónico con los colegas y mal trato al paciente (2).

Todo hospital constituye un área física estresante. Las enfermeras enfrentan distintas situaciones que conllevan al estrés. Este estrés hace que el cerebro se ponga en guardia. La reacción es preparar el cuerpo para la acción defensiva. Los episodios de estrés

que duran poco o están infrecuentes representan poco riesgo, pero cuando las situaciones estresantes continúan no resueltas se queda el cuerpo en un estado constante de activación, lo que aumenta la tasa del desgaste de los sistemas biológicos y en última instancia resulta la fatiga o el daño. La habilidad del cuerpo de arreglarse y defenderse se puede comprometer seriamente teniendo como resultado el aumento del riesgo de herida o de enfermedad.

La Unidad de Recuperación Post Anestésica es una unidad operativa, donde convergen las acciones de varios servicios del hospital, cuya finalidad es reunir en un área física, todos los elementos humanos y materiales necesarios para desarrollar la actividad quirúrgica post anestésica tanto la coordinación, como de urgencia y de emergencia.

En el Hospital Nacional Sergio Bernales, en la URPA se observan comportamientos inadecuados de las enfermeras tales como agresividad, intolerancia, apatía, irritabilidad, entre otros. Asimismo realizan comentarios como: "me siento cansada, me exigen mucho, estoy estresada, quisiera descansar, quisiera dejar esto por unos días...", entre otros; brindando así una atención al paciente que va ser sometido a cruenta terapia y que por lo mismo puede presentar diversas respuestas humanas, que para poder superarla, debe recibir el apoyo de quién se encarga de su cuidado.

El estrés de la URPA puede dinamizar la actividad de la enfermera provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan

y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento. Para realizar tareas complejas, o para aumentar la velocidad en tareas simples, se necesita un cierto grado de activación. Sin embargo, un exceso de activación dificulta la realización de dichas actividades.

Ante lo expuesto, se puede afirmar que el enfermero que labora en la URPA es propenso a tener estrés y la mejor manera de hacerle frente es saber en que consiste, reconocerlo cuando está afectando e identificar que es lo que produce ese estrés en la población de estudio, para así mismo eliminarlo o paliar sus efectos.

Es así que se plantea investigar:

## **B. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales?

## **C. OBJETIVOS**

### **Objetivos General**

- Determinar los factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.

## **Objetivos Específicos**

- Identificar los factores biológicos asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.
- Identificar los factores psicosociales asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.
- Identificar los factores económicos asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.
- Identificar los factores ambientales asociados al estrés . en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.

## **D. PROPÓSITO**

El propósito de la presente investigación es que con los resultados, la institución elabore estrategias que contribuyan a la reducción de los factores asociados con el estrés de quienes se encargan del cuidado de pacientes emocionalmente inestables por la situación en la que se encuentra y por ende elevar la calidad de atención de enfermería en un área de alta complejidad.

Asimismo sirva de marco teórico para la elaboración de otros trabajos analíticos de investigación en relación con el estrés.

## **E. JUSTIFICACIÓN**

La esencia del cuidado de enfermería radica en brindar un servicio de calidad a las personas tanto en la salud como en la enfermedad, por lo cual además de conocimientos y habilidades debe poseer un equilibrio mental y físico que le permita ejercer sus funciones de manera eficiente y efectiva en beneficio de la salud del individuo a su cuidado y obtener como resultado la satisfacción del paciente.

La enfermera como ser humano no está libre del estrés y como profesional debe conocer y practicar técnicas orientadas a fortalecer su capacidad de afronte y con ello disminuir riesgos en su salud, así como evitar conductas derivadas de una adaptación emocional ineficaz frente al estrés, el mismo que determina un riesgo quirúrgico adicional para el paciente y para el enfermero al implicar un ejercicio cargado de emociones negativas que limiten su labor profesional.

El presente estudio es importante porque permitirá conocer los factores asociados al estrés en las enfermeras de la Unidad de Recuperación Post Anestésica del HNSEB, lo que permitirá identificar áreas críticas que afectan el buen desenvolvimiento en la atención que brinda a los pacientes.

## **F.- MARCO TEÓRICO**

### **1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

En cuanto a la revisión de la literatura se han encontrado los siguientes trabajos de investigación relacionados con el tema:

-Zorzi Gatti y otros, en Brasil, en el año 2 004; realizaron un estudio que tiene como título: “Comparación entre los niveles de ansiedad y stress presentados y percibidos por el colectivo de enfermería”, utilizando el método descriptivo exploratorio. Con el objetivo de Identificar y comparar los niveles de ansiedad de esos profesionales en las unidades de Pronto Socorro(PS), internamiento, terapia intensiva y centro quirúrgico(CC) y evaluar la relación de los datos obtenidos en el Inventario de Ansiedades Traco-Estado (IDATE) con la percepción del profesional en relación a su estrés y a los factores que influyen en su circunstancia o no. Llegando a la siguiente conclusión:

*“El presente estudio permitió identificar que, comparativamente, en los sectores de PS y CC, los profesionales de enfermería presentaron mayores índices de estado de*

*ansiedad en relación a las Unidades de Internamiento y UTI, no siendo los profesionales conscientes de este hecho...”(4)*

Rodolfo Quiroz Valdivia y Santiago Saro Méndez, en Perú, en el año 1998; realizaron un estudio titulado: “Factores asociados al Síndrome Burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco”, de tipo analítico-correlacional, teniendo como objetivos determinar si existe asociación entre el Síndrome Burnout y determinar si existe asociación entre el Síndrome Burnout y los factores. Dicho estudio presenta las siguientes conclusiones:

*“Los profesionales médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud presentan en su mayoría grado bajo de Burnout y un pequeño grupo grado medio” (5)*

*“De acuerdo al resultado del cuestionario autoadministrativo del Síndrome Burnout, podemos resumir toda la sintomatología en siete factores comunes: síntomas físicos de estrés, baja realización personal, síntomas disfóricos, síntomas de agotamiento, conductas de distanciamiento relacional, baja empatía con los pacientes y bajo rendimiento laboral”(5)*

*“Cuando se les preguntó que problemas más frecuentes presentan ,en toda la muestra respondieron que el problema más prioritario*

*es orden de frecuencia: baja remuneración, inseguridad en el trabajo, conflictos de pareja y conflictos interpersonales”.(5)*

Gladis Navarro Anyose y Nelsi Liendo Velásquez, realizaron un estudio, en Lima, en el año 1 994; titulado: “Conocimientos y Manejo de Estrés en Enfermeras de los Servicios de Medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo”; el estudio fue de tipo descriptivo, transversal, y retrospectivo. Con el objetivo de identificar signos y síntomas del estrés, llegando a las siguientes conclusiones:

*“Existe el riesgo de que la atención que brinda la enfermera al paciente se vea alterado en perjuicio para éste, ya que al no poseer los conocimientos adecuados sobre el estrés y su manejo , no podrá comprender y controlar los cambios de su conducta generados por el estrés”(2)*

*“La enfermera identificaron a la relajación muscular y a los ejercicios respiratorios como técnicas de manejo de estrés y refieren utilizarlas...”(2)*

Los trabajos mencionados sirvieron de base para la formulación del problema, elaboración del marco teórico, operacionalización de la variable y diseño del instrumento para la recolección de datos.



## **2. BASE TEÓRICA- CONCEPTUAL**

### **I. Estrés**

#### **a) Concepto**

El estrés es una activación psicofisiológica del organismo ante demandas o exigencias ambientales que se valoran como amenazantes. Un nivel elevado y continuado de estrés en las actividades cotidianas puede repercutir negativamente en el organismo y producir diferentes trastornos de salud.

El estrés de trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud y hasta la herida. (7)

La insatisfacción con el puesto, el sueldo y las tareas, junto con la falta de comunicación entre compañeros y otros inconvenientes físicos en el entorno laboral son caldo de cultivo para una patología, el estrés, que puede llegar a disminuir el rendimiento y la motivación, y que puede ser origen de accidentes y enfermedades.

#### **b) Respuestas al Estrés**

Dentro a las respuestas al estrés tenemos que éstas pueden ser:

- Fisiológica: Es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores, supone la activación del eje hipófisis suprarrenal

y del sistema nervioso vegetativo que se traduce en incremento de la presión arterial, taquicardia, sudoración, entre otras.

- Cognitiva emocional: Se refiere a la forma en que el sujeto percibe su medio, filtra y procesa la información evaluando si las situaciones deben ser consideradas como relevantes o irrelevantes, aterradoras o inocuas. Esto determina en gran medida la forma de responder del sujeto ante esa situación y el modo que se verá afectado por el estrés.

- Motora: Las respuestas motoras básicas ante situaciones de estrés pueden ser de enfrentamiento o afrontamiento, huida o evitación y menos frecuente pasividad o inhibición. El tipo de respuesta de afrontamiento determina la forma de activación del organismo y en consecuencia el tipo de recursos que se utilizarán y las estructuras fisiológicas implicadas, así como los posibles trastornos fisiopatológicos que se pueden emplear.

### **Manifestaciones Clínicas**

Las manifestaciones clínicas del estrés es el conjunto de signos y síntomas que se suscitan ante un determinado evento que genera estrés, se cita las siguientes:

- Inquietud, incapacidad de relajarse y están tranquilo.
- Pérdida o disminución del apetito.
- Desentenderse del problema y pensar en otra cosa.
- Ganas de suspirar, opresión en el pecho, sensación de ahogo.
- Taquicardia.
- Sentimientos de depresión y tristeza.
- Negación de emociones.

- Mayor necesidad de comer, aumento del apetito.
- Temblores, tics o calambres o dolores musculares.
- Náuseas y mareos.
- Esfuerzo para razonar y mostrar la calma.
- Molestias digestivas, dolor abdominal, diarrea.
- Cefaleas
- Pérdida o aumento del apetito sexual.
- Somnolencia o mayor necesidad de dormir.
- Pérdida o alteraciones del ciclo menstrual.
- Aprensión, sensación de estar poniéndose enfermo.
- Agotamiento o excesiva fatiga.
- Sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad.
- Necesidad de estar solo sin que nadie lo moleste.
- Inadecuada toma de decisiones.
- Beber y fumar demasiado.
- Ansiedad, mayor predisposición a miedos, temores, etc.
- Tendencia a comprobar repetidamente si todo está en orden.
- Mayor dificultad de dormir.
- Necesidad de estar acompañada y ser aconsejado.
- Baja autoestima.
- Desplazamiento de afectos.
- Falta de asertividad.
- Olvidos frecuentes.
- Frustraciones
- Disminución del cuidado personal.
- Inseguridad
- Pesimismo
- Autocrítica
- Tendencia a ser exigentes.

### **c) Fases de reacción al estrés**

Las fases de sucesivas de adaptación al organismo esta dado por:

- Fase de reacción de alarma: Se suscita ante un estímulo estresante reaccionado el organismo automáticamente, preparándose para la respuesta de acción, tanto para enfrentar como para escapar del estímulo estresante. A nivel del sistema nervioso se genera una activación con típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de la frecuencia respiratoria, aumento de la presión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Se genera también una activación psicológica aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

- Fase de resistencia: Se traduce por la desaparición de los cambios iniciales y la aparición de otros de cambios específicos para enfrentarse a la situación. Se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo frente ala situación, cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una situación de gran intensidad y el individuo es capaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

- Fase de agotamiento: Se produce cuando todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo se agota llevando a una excesiva extenuación de la energía lo que puede llevara la enfermedad o incluso a la muerte. Paralelamente a esta activación fisiológica se da una activación psicológica también de carácter no específico.

#### **d) Factores que generan estrés**

Existen una serie de factores que provocan un estado de cambio en el individuo frente al estrés, se citan los siguientes:

##### **1. Factores Biológicos**

Son aquellos cambios o modificaciones orgánicas que se producen en el individuo y que contribuyen a generar estrés, éstos son:

- Enfermedad: Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad y frustración.
- Edad: Existe un deterioro progresivo de su capacidad laboral, tornándose una labor rutinaria y apática que genera cansancio.
- Accidentes: Impedimento de cumplir con las tareas cotidianas en su entorno laboral.
- Cirugías: Se traduce en sentimientos de impotencia durante su labor y vida general por la incapacidad y/o limitación de desenvolvimiento.
- Agotamiento: Se refiere al cansancio y fatiga que puede manifestarse física y psíquicamente.

##### **2. Factores Psicosociales**

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo. Se citan a los siguientes:

- Dificultad para tomar decisiones: Producen tensión psicológica continua para hallar una adecuada adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.
- Dificultad para resolver problemas: Se debe a responsabilidades numerosas y variables en la búsqueda de la eficiencia.
- Sentimientos de inseguridad: Los sentimientos de escasa competencia dan lugar a la irritabilidad produciendo respuestas negativas a su capacidad.
- Temor al error: Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo.
- Trabajo de alto grado de dificultad: Ante los avances de la tecnología crea un clima de tensión ante la falta de dominio, capacitación y el consiguiente riesgo de quedar al margen del proceso de las innovaciones.
- Trabajo con gran demanda de atención: Surge el estrés cuando se verifica que las demandas exceden su capacidad para atenderlas de forma no competente.
- Creatividad e iniciativas restringidas: No permite la creatividad y el pensamiento independiente, por normas ya establecidas.
- Liderazgo inadecuado: Les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral.
- Ausencia de un plan de vida laboral: Lo que implica un estilo de vida improvisada.
- Conflictos interpersonales: El profesional despersonalizado trata de distanciarse mostrándose irritable, irónico y despectivo.
- Motivación deficiente: Es el estrés por subestimulación, producido por falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.
- Carencia de reconocimiento: Produce carencia de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción.

- Ausencia de incentivos: Produce la pérdida de motivación hacia el trabajo.
- Falta de capacitación y desarrollo personal: Supone respuestas negativas hacia uno mismo y su trabajo, debido a la falta de competencia, de esfuerzo o conocimiento.
- Cargos de trabajo excesivos: Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables; exigiendo una adaptación fuera del límite normal.
- Ritmo de trabajo apresurado: Incapacita al profesional para soportar la presión lo cual conlleva a experimentar sentimientos de fracaso personal.
- Actividades laborales múltiples: Las responsabilidades numerosas y variables provocan tensión psicológica continua.
- Trabajo monótono o rutinario: El trabajo rutinario y automatizado no permite la creatividad generando frustraciones.
- Poca satisfacción laboral: Se refiere a sentimientos de escasa competencia y fracaso profesional.
- Trabajo no solidario: No existe una relación equilibrada y solidaria entre los compañeros de trabajo.

### **3. Factores Económicos**

Son aquellos factores de índole financiero que se expresan en las limitaciones para satisfacer necesidad de significación económica, se cita:

- Salario insuficiente: Cuando la economía se contrae las personas se van angustiando cada vez más por su seguridad.
- Remuneración no equitativa: Las instituciones u organizaciones generan indeterminadas causas de estrés que se evidencia por el mal pago de sus prestaciones.

- Ausencia de aumento salarial: La crisis económica generalmente van acompañadas con despidos o recortes salariales.
- Diversos trabajos: Se presenta el estrés por autoexigencias que implica un sobreesfuerzo ante la crisis económica.

#### **4. Factores Ambientales**

Son aquellos factores presentes en el ambiente en un momento dado y que contribuyen a generar estrés, citándose las siguientes:

- El ambiente físico inadecuado (espacio, ruido, iluminación, ventilación y limpieza): Esto requiere una doble adaptación tanto física como psicológica.
- Material y equipos insuficientes y en mal estado: Provocan estrés por la falta de renovación tecnológica.
- Exposición a riesgo físico constante: El ambiente laboral inadecuado contribuye al trabajador a atender contra su salud física.

#### **e) Manejo del Estrés**

El tratamiento de las enfermedades por estrés deberá siempre dirigirse a erradicarlo a través de control los factores o las fuerzas causales del mismo. El criterio general que pretende curar la enfermedad en forma aislada mediante tratamiento paliativo de las alteraciones emocionales o reparación de las lesiones orgánicas es sumamente simplista, limitado y poco racional. Así, el tratamiento contra el estrés deberá ser preventivo y deberá lograrse ejerciendo las acciones necesarias para modificar los procesos causales.



La prevención y atención del estrés constituyen un gran reto, los criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. Los profesionales de enfermería deben vigilar a sus pacientes y cuando sea posible a toda la organización con objeto de manejar el estrés en forma efectiva, aunque la participación del equipo de salud para efectuar cambios sustanciales con frecuencia es más difícil, pues los gerentes y empleadores generalmente buscan resolver el problema de los trabajadores en forma individual, pero rechazan la intervención en el origen del problema cuando esto implica la necesidad de cambios en el lugar de trabajo, por la posible disyuntiva entre la ganancia económica y el bienestar de los trabajadores.

Se debe buscar anticipar la situación y aplicar medidas profilácticas efectivas, la prevención primaria es un objetivo primordial, las acciones eficaces han demostrado éxito económico en las empresas, al mejorar el estado de ánimo y el bienestar de los trabajadores disminuyendo Las enfermedades, remitiendo el ausentismo, elevando la productividad y mejorando sustancialmente el desempeño y la calidad de trabajo.

### **1) Atención Individual del Problema**

Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información en cuanto al estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores para ayudarlos a desarrollar habilidades personales que le permitan reducir el problema. Se emplea la distribución de trípticos, carteles, conferencias, videos, etc. La idea principal consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr hacerlos

conscientes al trabajador, mostrar a este las posibilidades de solución de la situación, o al manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.

Es importante, mejorar los hábitos del trabajador, la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas, disminuir las adicciones y evitar la vida sedentaria.

Además, son de gran utilidad las denominadas técnicas de atención que consisten en métodos para ayudar a los trabajadores a resolver sus reacciones fisiológicas y psicológicas, con estrategias para reducir el estrés en el ambiente laboral. Consisten en ejercicios de relajación, autoentrenamiento, bioetroestimulación, ejercicios respiratorios, autoestima, meditación y aún yoga.

En forma complementaria, se enseña el uso de estrategias para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo de la capacidad de planeación, técnicas de negociación; así como ejercitar habilidades para la toma de decisiones, solución de conflictos, conducta asertiva, manejo del tiempo y en general el desarrollo de mejores relaciones humanas.

## **2) Medidas Organizacionales**

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés, el criterio predominante consiste desde luego, en reducir al máximo las situaciones generadoras de situaciones tensionales dentro de la empresa u organización. Las acciones específicas se dirigen hacia las

características de la estructura de la organización, estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, cultura corporativa, funciones de trabajo, ambiente físico y métodos de selección y capacitación del personal.

Es importante considerar las mejoras físicas, económicas, de seguridad y de higiene del entorno laboral en los centros de trabajo, pues tienen particular relevancia para los trabajadores al representar la preocupación real y el esfuerzo patente de la empresa por mejorar el bienestar de sus empleados.

Las medidas de cambio de la organización persiguen la reestructuración de los procesos y tareas, que permita desarrollar las capacidades del trabajador, mejorando su responsabilidad y formas de comunicación por medio de programas de asistencia para los trabajadores, círculos de calidad, grupos de asesoría, soporte, participación activa, trabajo de equipo, solidaridad laboral, desarrollo profesional, promoción de su creatividad y procesos de mejora continua.

El cambio se debe propiciar por medio de una incorporación gradual de los trabajadores a la organización a través de diferentes estrategias como desarrollo organizacional, adecuación de los estilos de liderazgo, redistribución del poder y la autoridad, participación responsable y activa en los procesos de toma de decisiones de las áreas, favoreciendo la comunicación interna formal e informal, mejorando el ambiente de trabajo, creando un clima laboral favorable a la empresa y propicio para el desarrollo sustentable, sano e integral de la vida productiva de los trabajadores.

## **Decálogo Antiestrés**

- Haga una pausa de cada hora y media de actividad.
- Huya de lo que le agobia
- Evite el exceso de trabajo, delegue parte de sus tareas y no dude en pedir ayuda cuando lo necesite: no es un signo de debilidad sino de madurez.
- Planifique su tiempo, haga un cálculo del tiempo que le ocupará cada una de las tareas que deba realizar. Añádale un 20% más para imprevistos y reserve unas horas libres cada día.
- Realice las tareas más duras y complicadas en las primeras horas del día.
- Si objetivamente se encuentra poco preparado, acuda a cursos de formación, pero considérelas una actividad complementaria placentera : no debe incrementar su estado de ansiedad sino disminuirlo.
- No se lleve trabajo a casa
- Realice técnicas de relajación que le permitan controlar la respiración y los músculos.
- Aumente el consumo de alimentos con vitaminas, ácidos grasos esenciales, antioxidantes e hidratos de carbono no refinados. Reduzca el consumo de sal. Azúcar,, grasas. Cafeína, nicotina y alcohol.
- Si el estrés le impide disfrutar de su trabajo y de su vida personal, quizá haya llegado el momento de replantearse su carrera.

## **f) Estrés en Enfermería**

El estrés es definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que percibe la enfermera, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos, de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuales las más importantes son : la ansiedad, la ira y la depresión.

El estrés de la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) puede dinamizar la actividad de la enfermera provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento. Para realizar tareas complejas, o para aumentar la velocidad en tareas simples, se necesita un cierto grado de activación. Sin embargo, un exceso de activación dificulta la realización de dichas actividades.

Varios son los factores que pueden desencadenar una situación de estrés dentro de lo que es la profesión de enfermería, como por ejemplo : demasiado trabajo, ritmo de trabajo elevado, supervisión excesiva, falta de toma de decisiones, etc.

La base sobre la que se sustenta la labor del personal de enfermería es el trabajo en equipo, difícilmente va a poder realizarse este trabajo si existe una mala relación con compañeros o supervisores. De este problema se derivan todos los demás, es decir, las malas relaciones con usuarios / pacientes, el trato impersonal en el trabajo y la falta de comunicación. Todos estos hechos van a producir un efecto tremendamente negativo sobre la vida social y sobre todo, el nivel de salud del profesional; problemas como baja autoestima, falta de apoyo, bajo rendimiento, falta de realización personal, está estrechamente relacionados con las malas relaciones con los compañeros.

Es mucho lo que el personal de enfermería puede hacer, y hace cotidianamente, para ayudar a los pacientes en los distintos avatares de su proceso de adaptación psicológica a la cirugía que será intervenido. Durante la etapa prequirúrgica inmediata y postoperatorio inmediato, las distintas formas de adaptación psicológica al estrés quirúrgico determinarán que los pacientes tengan reacciones muy variadas. El conflicto entre el deseo de autonomía y la necesidad de dependencia para recibir los cuidados es uno de los más importantes en centro quirúrgico, y puede originar problemas en relación con las enfermeras que brindan esos cuidados; así, ellos pueden ser blanco de quejas permanentes de un paciente muy demandante o regresivo, o del enojo de un enfermo que se siente humillado por su dolencia y sus limitaciones físicas.

Con las personas bien adaptadas no se presentan mayores dificultades, de forma tal que en esos casos una conducta espontánea y amable y el sentido común durante la atención de enfermería son de por sí suficientes. Pero la mala adaptación emocional de un paciente

puede condicionar distintas dificultades en su relación con las enfermeras. En esos casos una actitud profesional adecuada requiere el conocimiento de los procesos psíquicos que determinan la conducta del paciente, y también de la mejor manera de abordarlos.

### **g) La Profesión De Enfermería**

Enfermería se ha concebido como ciencia, arte, profesión y proceso; conceptualizada como el conjunto de conocimientos y acciones necesarios para prestar atención de enfermería a las personas que lo requieran , en actividades de la promoción de la salud, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación . Esto presupone atención directa, investigación, docencia y administración como funciones generales.

*Virginia Henderson (1961) dice: "enfermería es asistir al individuo sano o enfermo en la ejecución de aquellas actividades que contribuyan a su salud, a su recuperación o a su muerte pacífica, actividades que él podría ejecutar por sí mismo si tuviera la voluntad o los conocimientos necesarios para ello...hacer todo esto de tal manera que ayude a la persona a alcanzar su independencia tan rápido como le sea posible."*

La profesión de enfermería se caracteriza por el establecimiento de un proceso interpersonal, dinámico y continuo con el individuo, familia y comunidad para identificar y resolver los problemas de naturaleza biopsicosociocultural en el mantenimiento del equilibrio entre él y su medio ambiente , en todas las etapas del ciclo vital mediante actividades propias de la profesión, valiéndose de su

preparación científica, humanística, ética, deontológica, técnica y de la realidad nacional que ayuda a comprender al hombre como una unidad sin olvidar el ente espiritual; tomando decisiones y empleando juicio crítico en la solución de la problemática que se presenta en el diario quehacer.

La vocación, el sacrificio y la abnegación, son características atribuidas a la enfermera, lo que implica un "ideal" de la enfermera legado por las raíces de la profesión. El modelo ideal o el "debe ser" de la época contemporánea para enfermería exige tener una clara conciencia social, los valores a los que se aspira en el presente son: la solidaridad, el ejercicio, el desarrollo académico, la experiencia, el liderazgo, la creatividad y la innovación.

La atención de enfermería comprende un conjunto de actividades y juicios dirigidos al restablecimiento del equilibrio de los sistemas humanos el cual se lleva a cabo a través de la relación enfermera - usuario, que incluya a la vez la comunicación interpersonal entre ellos y con otros miembros del equipo de salud.

La calidad de atención son aquellas actividades que la enfermera realiza en forma humana, oportuna, segura y continua; orientada a proporcionar atención en un nivel óptimo de excelencia y esfuerzo persistente para obtener resultados deseados en la satisfacción del paciente.

Desde el punto de vista de los pacientes, la calidad de atención puede ser definida como: la diferencia que existe entre sus expectativas o deseos y sus percepciones de la atención.



## **La Enfermera en la Unidad de Recuperación Post Anestésica**

La Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) es una unidad operativa, donde convergen las acciones de varios servicios del hospital, cuya finalidad es reunir en un área física, todos los elementos humanos y materiales necesarios para desarrollar la actividad quirúrgica tanto la coordinación, como de urgencia y de emergencia, brindando a los usuarios una atención de excelente calidad a través de la cual se desarrolla las funciones sustanciales de docencia e investigación.

La necesidad de coordinar y armonizar el funcionamiento de esta unidad tan compleja, requiere del establecimiento de pautas concretas que permiten identificar actividades y campos de responsabilidad bien definidos.

Enfermería como profesión social responsable del cuidado de las necesidades humanas, está obligada a desarrollar la mayor tecnificación de la atención; el desarrollo de técnicas y procedimientos invasivo y no invasivo que responden a los requerimientos de los pacientes sanos o enfermos; perfeccionamiento de las tecnologías propias de enfermería, de tal manera pueda responder con eficiencia, eficacia y oportunidad en el ámbito de la atención preventiva, recuperativa y de la rehabilitación. (6)

El enfermero que labora en la Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA) es un profesional especialista que posee calificaciones complementarias a la del enfermero de cuidados generales que desarrolla un modelo de atención sistémica, integral especializado sobre la base de estándares de enfermería validadas por

desarrollo e implementación fundado en el método científico y proceso de enfermería. (6)

Por todo lo citado anteriormente, Enfermería es una de las profesiones más estresantes, pudiendo alterarse la salud de sus miembros. Es así que la enfermera debe reconocer los diferentes factores estresantes que inciden diariamente en ella de forma interrelacionada y que contribuye a desarrollar el estrés laboral crónico y / o el síndrome de desgaste profesional, para manejarlo óptimamente.

## **G- DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS**

### **Factores asociados:**

Son los estímulos que provocan cambios en el individuo frente a una determinada situación de estrés.

### **Estrés:**

Estrés es una activación psicofisiológica del organismo ante demandas o exigencias ambientales que se valoran como amenazantes.

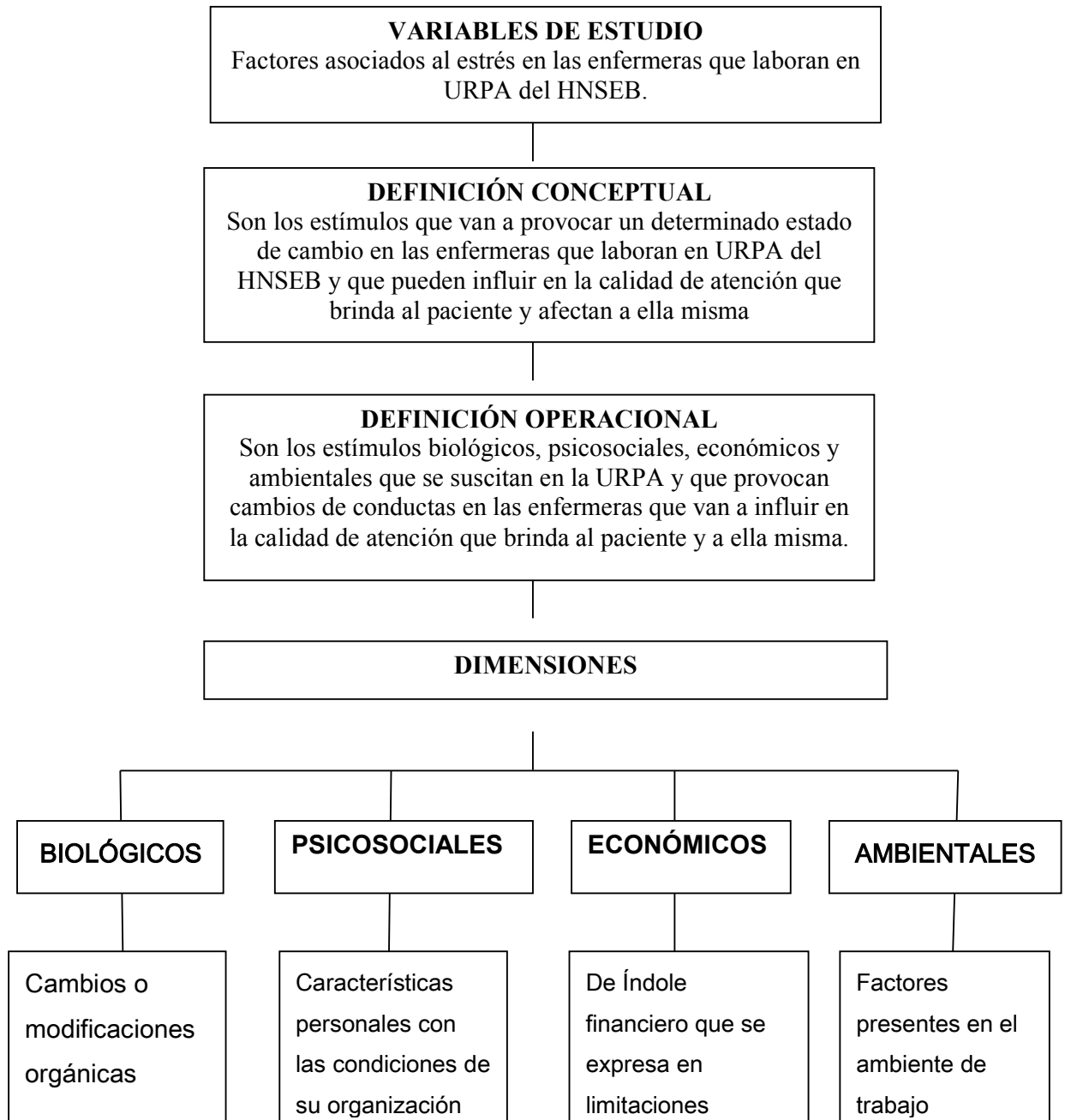
### **Enfermeras:**

Personas de sexo femenino y/o masculino con título de licenciado en enfermería y brinda cuidado en la U.R.P.A. del H.N.S.E.B.

### **Unidad de Recuperación Post Anestésica:**

Servicio del H.N.S.E.B. ubicado en el distrito de Comas, donde el personal de enfermería y otros miembros del equipo de salud atienden a pacientes post operados inmediatos que salen de las salas de operaciones.

## H. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE



## INDICADORES

- Enfermedad
- Edad
- Accidentes
- Cirugía
- Agotamiento

- Dificultad para tomar decisiones
- Dificultad para resolver problemas
- Sentimientos de inseguridad
- Temor al error
- Trabajo de alto grado de dificultad
- Gran demanda de atención
- Creatividad e iniciativas restringidas
- Liderazgo inadecuado
- Ausencia de un plan de vida laboral
- Conflictos interpersonales
- Motivación deficiente
- Carencia de reconocimiento
- Ausencia de incentivos
- Falta de capacitación y desarrollo personal
- Cargas de trabajo excesivos
- Ritmo de trabajo apresurado
- Actividades laborales múltiples
- Trabajo monótono o rutinario
- Poca satisfacción laboral
- Trabajo no solidario

- Salario insuficiente
- Remuneración no equitativa
- Ausencia de aumento salarial
- Diversos trabajos

- El ambiente físico inadecuado (espacio, ruido, iluminación, ventilación y limpieza)
- Material y equipos insuficientes y en mal estado
- Exposición a riesgo físico constante

## **CAPITULO II**

### **MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **A. TIPO, NIVEL Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación es descriptivo de corte transversal, porque permite identificar y describir en un momento determinado los factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la URPA del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.

Este estudio es de tipo cuantitativo, de nivel aplicativo porque sirvió para contribuir en la solución de la problemática asociada al estrés en las enfermeras que laboran en la URPA de dicho nosocomio.

#### **B. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA O SEDE DE ESTUDIO**

El escenario para el desarrollo de este trabajo de investigación fue en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del servicio de Centro Quirúrgico del HNSEB, ubicado en el Km. 14 ½ de la Av. Túpac Amaru en el distrito de Comas.

El servicio de centro quirúrgico se encuentra ubicado en el primer piso del hospital, aledaño al servicio de cirugía y a la central de esterilización.

Tiene cinco quirófanos que lo utilizan indistintamente para diversas especialidades y la Unidad de Recuperación Post-Anestésica (URPA).

La URPA tiene una capacidad instalada de 8 camillas, para una enfermera por turno, con un movimiento de 15 pacientes aproximadamente.

La distribución del personal es por turnos: durante una guardia diurna laboran un anestesiólogo, dos enfermeras, dos técnicos de enfermería; cinco anestesiólogos, cuatro enfermeras y tres técnicas de enfermería correspondientes al turno de la mañana ;y en el turno noche laboran de lunes a viernes un anestesiólogo, una enfermera y tres técnicos de enfermería; los sábados, domingos y feriados dos anestesiólogos, dos enfermeras y tres técnicas de enfermería.

Existen dos ambientes que corresponden a las jefaturas de anestesiología y enfermería, un ambiente de descanso para médicos anestesiólogos, dos vestidores de damas y caballeros, un ambiente de almacén y dos ambientes destinados a la preparación de instrumental y ropa quirúrgica respectivamente.

### **C.- POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población estuvo conformado por todas las enfermeras asistenciales que laboran en la Unidad de Recuperación Post anestésica del HNSEB, siendo un total de 13 enfermeras. Considerando los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras de sexo femenino y masculino
- Enfermeras con diversos grados y/o especialidades que se encuentren desempeñando la función asistencial.
- Enfermeras que aceptan participar en el estudio.
- Enfermeras que trabajan en la URPA más de un mes.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que no desean participar en el estudio.
- Enfermeras pasantes o que trabajen en la URPA menos de un mes.

No se utilizó muestreo, porque la población es pequeña.

### **D.- TÉCNICA E INSTRUMENTO, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, el cual respondió a la operacionalización de la variable dependiente y estuvo conformado por preguntas cerradas que permitió determinar cuáles eran los factores que se asocian al estrés en las enfermeras que laboran en la URPA del Hospital Nacional Sergio

Enrique Bernales. El cual comprendió: introducción, datos generales y contenido específico.

Para asegurar la validez del contenido del instrumento, se consideró que dicho contenido sea representativo, que responda a los indicadores establecidos y que sea metodológicamente adecuado. Se sometió al juicio de expertos, donde se consideró especialistas como enfermeras, médicos, psicólogos y sociólogos, a cada profesional se le proporcionó una guía detallada del proyecto de investigación, además del instrumento a evaluar para su opinión y sugerencias. Mediante la Prueba Binomial se realizaron las respectivas modificaciones.

#### **E.- RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para la recolección de datos se solicitó la autorización del Director del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Dr. Pedro Wong Pujada, a través de un oficio emitido por la Unidad de Postgrado Programa de Segunda Especialización en Enfermería. Asimismo también se coordinó con la jefatura del servicio de Centro Quirúrgico para iniciar la recolección propiamente dicha.

El proceso de recolección de datos (la encuesta) se llevó a cabo según cronograma establecido los días lunes, miércoles y viernes en el horario de 8:00 a.m. a 10:00 a.m. por espacio de 30' – 45'. El tiempo de aplicación del instrumento tuvo aproximadamente una duración de un mes.



Una vez recolectada la información se utilizó una sábana de paloteo para luego ser vaciados en gráficas y tablas tanto los datos generales como los datos referidos al tema de investigación.

La información que se recolectó fue procesada a través de una tabla matriz y hoja de calificación para que los resultados puedan ser presentados en cuadros estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Los datos presentados fueron analizados haciendo uso del marco teórico y finalmente se procedió a formular las conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

#### **F.- CONSIDERACIONES ÉTICAS**

El presente trabajo de investigación tiene en cuenta la ética como pilar fundamental en la realización de la misma. Toda información adquirida, se utilizó sólo para fines de estudio y se tiene presente la opinión e información colectiva, más no individual. Aún siendo identificada la persona de estudio, es confidencial.

Asimismo se hizo firmar el consentimiento informado a cada una de las licenciadas de enfermería que laboran en la URPA del HNSEB (ver anexo "P").

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A continuación se presentan los datos obtenidos con sus respectivos análisis e interpretación.

En relación a los datos generales, la población estuvo comprendida en su mayoría por el grupo etáreo comprendido entre 30 a 49 años, correspondiendo al 84.6%(11 enfermeras); es decir la gran mayoría de enfermeras se encuentra en la edad adulta. La edad es considerada un factor biológico, debido a que constituye modificaciones orgánicas, que al tener más edad puede ser considerado como un factor generador de estrés( ver anexo "D" ), por alterar las constantes biológicas determinados por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, las crisis de sueño y el ritmo metabólico.

Del total de enfermeras encuestadas el 61.5% (8 enfermeras) de la población corresponde al estado civil casadas. ( ver anexo "E" )

En cuanto al número de hijos el 46.2% (6 enfermeras) tienen entre 1 a 2 hijos, mientras que el 23.1% (3 enfermeras) no tienen hijos, es también un porcentaje considerable. ( ver anexo "F" )

Con respecto a la condición de trabajo del total de enfermeras encuestadas el 69.2% (9 enfermeras) manifiestan ser nombradas; la estabilidad laboral constituye un importante factor económico cuando el salario es insuficiente o el trabajo no es seguro. ( ver anexo "G" )

Del total de enfermeras encuestadas el 38.5% (5 enfermeras) tiene tiempo de servicio de 11 a 20 años, otro porcentaje considerable es de 30.8 % (4 enfermeras) entre 6 y 10 años de servicio, este puede ser considerado como un factor psicosocial, en donde la experiencia en años de servicio puede convertir su labor en un trabajo monótono y rutinario. ( ver anexo "H" )

Con respecto a estudios que actualmente están en curso, el 61.5% (8 enfermeras) de las enfermeras estudian, siendo un porcentaje considerable que refleja la existencia de un factor psicosocial que genera estrés, por actividades múltiples. (ver anexo "I" )

Del total de enfermeras encuestadas, el 76.9% (10 enfermeras) de enfermeras han realizado estudios relacionados a la especialidad, tan sólo el 23.1% (3 enfermeras) han culminado estudios de la especialidad de Centro Quirúrgico, lo que implica que existe capacitación y desarrollo personal. ( ver anexo "J" )

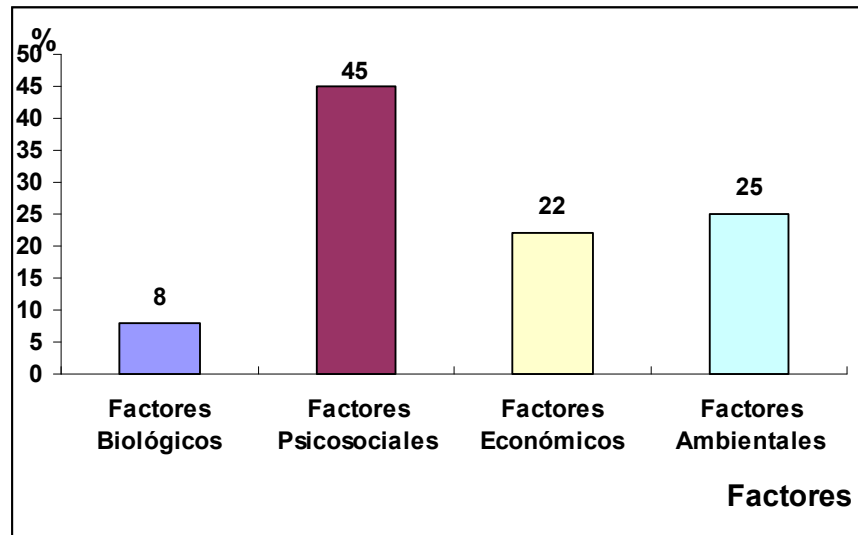
El 84.6% (11 enfermeras) no tienen otro lugar de trabajo, es decir trabaja en un solo lugar y sólo el 14.4% (2 enfermeras) trabaja en otro lugar además de trabajar en HNSEB. ( ver anexo "K" )

## GRÁFICO N° 1

### FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL

SERGIO BERNALES, 2005

LIMA - PERÚ



El Gráfico N° 1 refleja que los factores psicosociales son los que con mayor frecuencia generan estrés en las enfermeras que laboran en la URPA, con respecto a los otros factores.

## CUADRO N° 1

### FACTORES BIOLÓGICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HSEB, 2005 LIMA-PERÚ

| Factores Biológicos     | ENFERMERAS |      |    |      | TOTAL |     |
|-------------------------|------------|------|----|------|-------|-----|
|                         | SI         |      | NO |      | N°    | %   |
|                         | N°         | %    | N° | %    |       |     |
| Agotamiento             | 12         | 92.3 | 1  | 7.7  | 13    | 100 |
| Intervención Quirúrgica | 5          | 38.5 | 8  | 61.5 | 13    | 100 |
| Accidentes              | 3          | 23.1 | 10 | 76.9 | 13    | 100 |
| Enfermedad              | 1          | 7.7  | 12 | 92.3 | 13    | 100 |

Con respecto al agotamiento, el 92.3%( 12 enfermeras) refieren sentirse agotadas, lo cual se refiere al cansancio y fatiga que puede manifestarse física y psíquicamente o como una combinación de ambas.

El 61.5%(8 enfermeras) manifiestan no haber sido intervenidas quirúrgicamente durante el tiempo que laboran, sólo el 38.5%( 5 enfermeras) afirman haber sido intervenidas por cesáreas, apendicectomías, entre otros.

De las enfermeras encuestadas, el 76.9%( 10 enfermeras) refiere que no han sufrido algún accidente laboral y el 13.1%( 2 enfermeras) manifiestan que se han pinchado con agujas, otras por caída.

El 92.3%( 12 enfermeras ) manifiestan que no padecen ninguna enfermedad, lo cual no es considerado como factor generador biológico de estrés.

## CUADRO N° 2

### FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HSEB, 2005 LIMA-PERÚ

| Factores Psicosociales                      | ENFERMERAS |      |    |      | TOTAL |     |
|---|------------|------|----|------|-------|-----|
|   | SI         |      | NO |      | N°    | %   |
|   | N°         | %    | N° | %    |       |     |
| Trabajo de alto grado de dificultad         | 13         | 100  | 0  | 0    | 13    | 100 |
| Gran demanda de atención                    | 13         | 100  | 0  | 0    | 13    | 100 |
| Conflictos interpersonales                  | 13         | 100  | 0  | 0    | 13    | 100 |
| Ritmo de trabajo apresurado                 | 13         | 100  | 0  | 0    | 13    | 100 |
| Motivación deficiente                       | 12         | 92.3 | 1  | 7.7  | 13    | 100 |
| Actividades laborales múltiple              | 11         | 84.6 | 2  | 15.4 | 13    | 100 |
| Falta de capacitación y desarrollo personal | 11         | 84.6 | 2  | 15.4 | 13    | 100 |
| Carencia de reconocimiento                  | 11         | 84.6 | 2  | 15.4 | 13    | 100 |
| Poca satisfacción laboral                   | 11         | 84.6 | 2  | 15.4 | 13    | 100 |
| Carga de trabajo excesivo                   | 11         | 84.6 | 2  | 15.4 | 13    | 100 |
| Ausencia de incentivos                      | 10         | 76.9 | 3  | 23.1 | 13    | 100 |
| Creatividad e iniciativas restringidas      | 10         | 76.9 | 3  | 23.1 | 13    | 100 |
| Ausencia de un plan de vida                 | 10         | 76.9 | 3  | 23.1 | 13    | 100 |

|                                    |   |      |   |      |    |     |
|------------------------------------|---|------|---|------|----|-----|
| laboral                            |   |      |   |      |    |     |
| Dificultad para tomar decisiones   | 9 | 69.2 | 4 | 30.8 | 13 | 100 |
| Trabajo autónomo o rutinario       | 9 | 69.2 | 4 | 30.8 | 13 | 100 |
| Dificultad para resolver problemas | 9 | 69.2 | 4 | 30.8 | 13 | 100 |
| Liderazgo inadecuado               | 9 | 69.2 | 4 | 30.8 | 13 | 100 |
| Temor al error                     | 8 | 61.5 | 5 | 38.5 | 13 | 100 |
| Sentimientos de inseguridad        | 5 | 38.5 | 8 | 61.5 | 13 | 100 |
| Trabajo no solidario               | 4 | 30.8 | 9 | 69.2 | 13 | 100 |

El 100% (13 enfermeras) considera que trabajar en la URPA tiene alto grado de dificultad; este resultado refleja que existe un factor psicosocial generador de estrés, debido a que crea un clima de tensión ante la falta de dominio y capacitación.

De enfermeras encuestadas, el 100% (13 enfermeras) afirman que su trabajo tiene una gran demanda de atención. Ante los resultados se afirma que esto podría ser considerado como un factor psicosocial generador de estrés, provocado por exceso de su capacidad por atenderlos de forma competente.

El 100% (13 enfermeras) manifiestan que casi siempre se evidencia constantemente conflictos interpersonales conflictos interpersonales. Ante los resultados obtenidos se evidencia que las malas relaciones interpersonales influyen negativamente todo desempeño laboral y vulnerabilidad personal, por tanto la existencia de agentes agresivos provocan una atmósfera de discordia laboral.



El 100% (13 enfermeras) manifiestan que su ritmo de trabajo es apresurado por lo que incapacita al profesional soportar la presión, conllevándolo a experimentar sentimientos de fracaso personal.

El 92.3% (12 enfermeras) refieren que la motivación es deficiente, sólo el 7.7 % ( 1 enfermera ) manifiesta lo contrario. Esto refleja que la motivación no es adecuada en el trabajo, lo que conlleva a generar estrés por subestimulación producido por falta de estímulo normal o fisiológico de los sentidos y del pensamiento.

Con respecto a las actividades laborales múltiples, el 84.6% ( 11 enfermeras ) afirman que le delegan muchas actividades, el 15.4% ( 2 enfermeras ) refiere lo contrario. Se puede concluir que la sobrecarga laboral conlleva a generar estrés debido a que provocan descontento e insatisfacción por parte de las enfermeras, por las responsabilidades numerosas y variables.

El 84.6% ( 11 enfermeras ) manifiestan falta de capacitación y desarrollo personal, mientras que el 15.4% ( 2 enfermeras ) manifiesta que si son capacitadas. Ante los resultados, es posible que existe un factor psicosocial generador de estrés, por la falta de interés de la institución por capacitar a su personal; lo cual supone respuestas negativas hacia uno mismo y su trabajo debido a la falta de competencia, de esfuerzo o conocimiento.

El 84.6%( 11 enfermeras ) manifiestan que no son reconocidas al demostrar el más elevado índice de eficiencia durante el año, sólo el 15.4% ( 2 enfermeras ) refieren que si son reconocidas como tal. Estos resultados indican que existe un factor psicosocial que genera estrés,

donde la falta de reconocimiento por parte de los jefes provocan insatisfacción y falta de motivación frente al trabajo.

El 84.6%( 11 enfermeras) manifiestan poca satisfacción laboral, el 15.4% ( 2 enfermeras ) refieren sentirse satisfechas con su trabajo. Ante los resultados se demuestra los sentimientos de escasa competencia y fracaso profesional.

Respecto a la carga de trabajo excesivo, el 84.6%( 11 enfermeras) refieren que su labor es muy recargada y el 15.4 %( 2 enfermeras) manifiestan lo contrario. Se puede acotar que ésto implica presentar exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables; exigiendo una adaptación fuera del límite normal y por ende la presencia del estrés.

El 76.9%( 10 enfermeras) refieren que no reciben incentivos laborales, y el 23.1%( 3 enfermeras) manifiestan lo contrario. Los resultados reflejan la pérdida de motivación hacia el trabajo considerándose como factor psicosocial generador de estrés.

El 76.9%( 10 enfermeras) manifiestan que su creatividad e iniciativas son restringidas, mientras que el 23.1%( 3 enfermeras) refieren que su creatividad e iniciativas no son restringidas. Estos resultados indican que toda restricción laboral conlleva a la frustración no permitiendo ser creativos y no tener un pensamiento independiente por las normas ya establecidas.

Con respecto al diseño de un plan de vida laboral, el 76.9% ( 10 enfermeras ) refieren no diseñar dicho plan, mientras que el 23.1% ( 3 enfermeras ) lo realizan. Estos resultados reflejan que la mayoría no

elabora un plan por lo que la percepción del mundo y organización se hallan restringidas o pobres.

El 69.2% ( 9 enfermeras ) afirman que tienen dificultad para tomar decisiones durante el ejercicio de sus funciones diarias y el 30.8% ( 4 enfermeras ) manifiestan lo contrario. Por los resultados obtenidos se pone en manifiesto que ello genera estrés debido a la tensión psicológica continua por la búsqueda de la eficacia a situaciones nuevas.

El 69.2% ( 9 enfermeras ) manifiestan que su trabajo es monótono y rutinario, mientras que el 30.8% ( 4 enfermeras ) refieren lo contrario. Este tipo de trabajo no permite la creatividad y el pensamiento independiente, generando por lo tanto estrés.

El 69.2%( 9 enfermeras) manifiestan que es difícil resolver problemas y el 30.8%( 4 enfermeras) refieren lo contrario. Ante los resultados, se evidencia las responsabilidades numerosas y variables en la búsqueda de la eficacia provocando desencadenar estrés laboral.

El 69.2% ( 9 enfermeras ) manifiestan que el liderazgo es inadecuado en su centro de labores, mientras que el 30.8 % ( 4 enfermeras ) refieren lo contrario. Estos resultados reflejan el desplazamiento de la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral.

El 61.5% ( 8 enfermeras ) afirman que temen equivocarse, mientras que el 38.5% ( 5 enfermeras ) refieren que no le temen a la equivocación. Por los resultados obtenidos, es considerado como factor

psicosocial generador de estrés que conlleva a respuestas negativas hacia uno mismo y a la labor que desempeña.

El 61.5% ( 8 enfermeras ) manifiestan no sentirse inseguras a la realización de algún procedimiento y el 38.5% ( 5 enfermeras ) refieren sentirse inseguras. Ante los resultados obtenidos se observa respuestas positivas a su capacidad laboral.

El 30.8% ( 4 enfermeras ) manifiesta que el trabajo no es solidario y el 69.2% ( 9 enfermeras ) manifiestan lo contrario. Ante los resultados se concluye que todo trabajo solidario equilibra las relaciones entre colegas.

**CUADRO N° 3**

**FACTORES ECONÓMICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS  
EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN  
LA URPA DEL HSEB, 2005  
LIMA-PERÚ**

| Factores Económicos          | ENFERMERAS |      |    |      | TOTAL |     |
|------------------------------|------------|------|----|------|-------|-----|
|                              | SI         |      | NO |      | N°    | %   |
|                              | N°         | %    | N° | %    |       |     |
| Ausencia de aumento salarial | 13         | 100  | 0  | 0    | 13    | 100 |
| Remuneración no equitativa   | 13         | 100  | 0  | 0    | 13    | 100 |
| Salario insuficiente         | 11         | 84.6 | 2  | 14.4 | 13    | 100 |
| Diversos trabajos            | 2          | 14.4 | 11 | 84.6 | 13    | 100 |

El 100 % ( 13 enfermeras ) manifiestan la ausencia de aumento salarial. Ante los resultados obtenidos podemos concluir que las crisis económicas se ven acompañadas con despidos o recortes salariales conllevando a generar estrés por la inestabilidad económica.

Con respecto a la remuneración otorgada, el 100 % ( 13 enfermeras ) manifiestan que dicha remuneración no es equitativa, conllevando ello a la insatisfacción laboral y por ende a una atención deficiente por el mal pago a sus prestaciones.

El 84.6 % ( 11 enfermeras ) refieren que su salario es insuficiente, mientras que el 14.4% ( 2 enfermeras ) manifiestan lo contrario. Ante los resultados obtenidos se concluye que el profesional se siente angustiado cada vez más por la inseguridad económica que le brinda la institución lo cual desencadena estrés.

El 14.4% ( 2 enfermeras ) manifiestan que tienen diversos trabajos, mientras que el 84.6% ( 11 enfermeras ) refieren que sólo laboran en dicho nosocomio. Ante los resultados se puede concluir que el estrés se presenta por autoexigencia que implica un sobreesfuerzo ante la crisis económica.

**CUADRO N° 4**

**FACTORES AMBIENTALES ASOCIADOS AL ESTRÉS  
EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN  
LA URPA DEL HSEB, 2005  
LIMA-PERÚ**

| Factores Ambientales                             | ENFERMERAS |      |    |      | TOTAL |     |
|--|------------|------|----|------|-------|-----|
|  | SI         |      | NO |      | N°    | %   |
|  | N°         | %    | N° | %    |       |     |
| Ambiente físico inadecuado                       | 12         | 92.3 | 1  | 7.7  | 13    | 100 |
| Exposición a riesgo físico constante             | 11         | 84.6 | 2  | 15.4 | 13    | 100 |
| Material y equipos insuficientes y en mal estado | 9          | 69.2 | 4  | 30.8 | 13    | 100 |

En cuanto a condiciones físicas laborales, el 92.3% ( 12 enfermeras ) manifiestan que éstos son inadecuados, mientras que el 7.7% ( 1 enfermera ) refiere lo contrario. Ante los resultados obtenidos se concluye que es considerado un factor ambiental generador de estrés, lo cual implica una doble adaptación tanto física como psicológica por parte del profesional de enfermería.

El 84.6% ( 11 enfermeras ) refieren que se sienten expuestas a riesgo físico constante y el 15.4 ( 2 enfermeras ) manifiestan no sentirse expuestas . Por los resultados presentados se concluye que dicho factor conlleva a generar estrés debido a que un ambiente laboral inadecuado contribuye al trabajador atentar contra su salud e integridad.

El 69.2% ( 9 enfermeras ) manifiestan que el material y equipos son insuficientes y se hallan en mal estado, mientras que el 30.8% ( 4 enfermeras ) refieren lo contrario. Ante los resultados obtenidos, éste es considerado un factor ambiental generador de estrés por la falta de renovación tecnológica.



## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES**

Luego de haber realizado el presente estudio se formularon las siguientes conclusiones:

- Que los factores psicosociales son los que mayormente están presentes en las enfermeras y estas se asocian al estrés, ya que consisten en interacciones entre el trabajo, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo. Y entre los factores psicosociales que más predominan se tiene: dificultad para trabajar en el servicio, demanda de atención, conflictos interpersonales, etc.
- Con respecto a los factores biológicos, el agotamiento es un indicador resaltante en los resultados, al no contar con un lugar destinado para descansar, lo que produce con el tiempo un desgaste físico.

- Con respecto a los factores económicos, la gran mayoría de enfermeras manifiestan que se sienten insatisfechas con su sueldo y que la institución no se preocupa por aumentar dicho sueldo generando así estrés.
- La gran mayoría de enfermeras con respecto a los factores ambientales, manifiestan que el espacio físico donde laboran así como los materiales de trabajo son inadecuados y que además se sienten expuestas constantemente a riesgos físicos que conllevan a generar estrés.

En la realización del presente estudio se encontró las siguientes limitaciones:

- Que los resultados del estudio sólo son válidos para el servicio de Centro Quirúrgico, específicamente la URPA del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales.

De los resultados se derivan las siguientes recomendaciones :

- Se debe realizar estudios similares de otros grupos de profesionales de la salud a fin de identificar grupos de riesgo e implementar estrategias orientadas a disminuirlas y por ende mejorar la calidad de atención.
- Ampliar los estudios sobre estrés con respecto a insatisfacción laboral.

- Que se realicen trabajos similares en otras instituciones como Es Salud, por presentar otra realidad.
- Que las instituciones de salud elaboren o formulen programas de fortalecimiento de mecanismo de afronte de estrés, así como talleres, actividades recreativas a fin de brindar adecuadas condiciones laborales, así como un clima organizacional más favorable que facilite un adecuado manejo del estrés para mejorar la calidad de atención de enfermera al usuario.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Ortega Villalobos, Joel. Estrés y Trabajo. México 1 999.Pp. 4-9.  
<http://www.geocities.com>
- (2) Navarro Anyose, Gladis y Liendo Velásquez, Nelsi. Conocimientos y manejo de estrés en enfermeras de los servicios de medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo” . Lima. 1 994. Pp. 56
- (3) Heluy de Castro, Carolina y otros. Humanización de la atención de enfermería en el quirófano. España. 2 004. Pp. 5.  
<http://www.index-f.com/index>
- (4) Zorzi Gatti y otros. Comparación entre los niveles de ansiedad y stress presentados y percibidos por el colectivo de enfermería. Brasil. 2 004 Pp.6 . [www.gador.com](http://www.gador.com)
- (5) Quiroz Valdivia, Rodolfo y Saro Méndez, Santiago. Factores asociados al Síndrome Burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco .Perú 1 998. Pp. 7. [sisbib.unmsm.edu.pe](http://sisbib.unmsm.edu.pe)
- (6) Auccasi Rojas, Marclino. Enfermero en Centro quirúrgico. Lima 2 005.Pp. 1. <http://www.enfermeriaperu.com>
- (7) Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional(NIOSH). El estrés en el trabajo. EEUU 1 999. Pp. 4. [www.nioshenespañol.com](http://www.nioshenespañol.com)

## BIBLIOGRAFÍA

- AUCCASI, Marcelino. Enfermero en Centro Quirúrgico. Lima 2005
- BALDERAS, Pedrero. Ética de Enfermería. Ed Mc Graw- Hill Interamericana. México 1998
- GATTI, Zorzi y Otros. Comparación entre los niveles de ansiedad y estrés presentados y percibidos por el colectivo de enfermería. Brasil 2 004
- HELUY, Carolina y Otros. Humanización de la atención de enfermería en el quirófano. España 2 004
- INSTITUTO NACIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (NIOSH). El estrés en el trabajo. EEUU 1 999
- IYER, Patricia. Proceso y Diagnóstico de Enfermería. Ed. Mc Graw- Hill Interamericana. Madrid 1 998
- JEAMMET, Phillipe. Manual de Psicología Médica. Ed. Masson. Barcelona. 1 999
- NAVARRO, Gladis y LIENDO, Nelsi. Conocimientos y manejo de estrés en enfermeras de los servicios de medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo .Lima. 1 994
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. El ejercicio de la enfermería. OMS. Ginebra 1 996

ORTEGA, Joel. Estrés y trabajo. México 1 999

QUIROZ, Rodolfo y SARO, Santiago. Factores asociados al Síndrome Burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco. Perú 1 998.

SUDARTH,LS y M.SMELTZER. Enfermería Médico-Quirúrgica de Brunner. Ed. Mc Graw- Hill Interamericana. México 1 998

# **ANEXOS**

## ÍNDICE DE ANEXOS

| ANEXO | TÍTULO   | Página |
|-------|--|--------|
| “A”   | INSTRUMENTO  | IV     |
| “B”   | VALIDEZ: PRUEBA BINOMIAL   | VIII   |
| “C”   | EDAD DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL<br>SERGIO ENRIQUE BERNALES                 | IX     |
| “D”   | ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL<br>SERGIO ENRIQUE BERNALES         | X      |
| “F”   | NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL<br>SERGIO ENRIQUE BERNALES      | XI     |
| “G”   | CONDICION DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL<br>SERGIO ENRIQUE BERNALES | XII    |
| “H”   | TIEMPO DE SERVICIO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL<br>SERGIO ENRIQUE BERNALES   | XIII   |
| “I”   | ESTUDIOS ACTUALES DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL<br>SERGIO ENRIQUE BERNALES    | XIV    |



|     |   |       |
|-----|---|-------|
| “J” | ESTUDIOS REALIZADOS DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES              | XV    |
| “K” | OTRO LUGAR DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES            | XVI   |
| “L” | HORAS DE DESCANSO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES                | XVII  |
| “M” | PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES        | XVIII |
| “N” | AUMENTO SALARIAL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES                 | XIX   |
| “O” | AMBIENTE FISICO LABORAL ADECUADO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO ENRIQUE BERNALES | XX    |
| “P” | CONSENTIMIENTO INFORMADO  | XXI   |

## ANEXO “A”

### INSTRUMENTO

#### Introducción

Sr. (a) (ta) enfermera, el presente instrumento, ha sido elaborado para recolectar información de un trabajo de investigación titulado “Factores que generan estrés en las enfermeras que laboran en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales”. Con el propósito de que con estos resultados, la institución elabore estrategias que contribuyan a la reducción de los factores asociados con el estrés de quienes se encargan del cuidado de pacientes emocionalmente inestables por la situación en la que se encuentra y por ende elevar la calidad de atención de enfermería en un área de alta complejidad.

#### I. Datos Generales

1. Edad:.....
2. Estado civil :
  - Soltera ( )
  - Casada ( )
  - Viuda ( )
  - Divorciada ( )
3. Número de hijos : .....
4. Tiempo de servicio : .....años.....meses
5. Condición de trabajo  
Nombrada ( ) Contratada ( ) Destacada ( ) Otros ( )
6. ¿Actualmente está estudiando?  
Si ( ) No ( ) Especifique :

7. Otros estudios Realizados:

- Especialidad en  Centro Quirúrgico  
( )
- Cursos relacionados a la  
especialidad ( )
- Diplomado en Centro Quirúrgico ( )

8. ¿Trabaja en otro lugar?

Si ( ) No ( )

**II.- Contenido Específico.**

1. ¿Actualmente padece Ud. de alguna enfermedad?

Si ( ) No ( )

Especifique.....

2. ¿Durante su labor ha sufrido algún accidente?

Si ( ) No ( )

Especifique.....

3. ¿Ha sido intervenida quirúrgicamente durante el tiempo que labora?

Si ( ) No ( )

Especifique.....

4. Después de una guardia nocturna , Ud. Descansa del trabajo:

- Menor de 24 horas ( )
- 24 horas ( )
- 48 horas ( )
- 72 horas ( )

5. ¿Con qué tipo de personal tiene más problemas en la comunicación?

Médicos ( ) Enfermeras ( ) Técnicos de enfermería ( )

**A continuación, marque solo una respuesta.**

| <b>PREGUNTA</b>   | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
|---|-----------|-----------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Los turnos de noche a Ud. le produce agotamiento?</li><li>2. ¿Durante su jornada de trabajo Ud. puede hacer pausas para descansar?</li><li>3. ¿Su servicio cuenta con un lugar apropiado para descansar?</li><li>4. ¿Tiene Ud. la oportunidad de elegir libremente el mes que desea gozar de sus vacaciones?</li><li>5. ¿En el ejercicio de sus funciones diarias le es difícil tomar decisiones y resolver problemas?</li><li>6. ¿Se siente insegura cuando va a realizar algún procedimiento?</li><li>7. ¿Teme Ud. a equivocarse?</li><li>8. ¿Considera Ud. Que trabajar en la URPA tiene un alto grado de dificultad?</li><li>9. ¿Considera que su trabajo tiene una gran demanda de atención?</li><li>10. ¿Ud. diseña frecuentemente un plan de vida laboral?</li><li>11. ¿En el servicio dónde Ud. labora existe adecuada comunicación entre los miembros del equipo de salud?</li><li>12. ¿En su centro de trabajo Ud. evidencia constantemente conflictos interpersonales?</li><li>13. ¿Se siente motivado al ejercer su labor?</li><li>14. Si Ud. o alguna de sus colegas demostró el más elevado índice de eficiencia durante el año, fue reconocida como tal ?</li><li>15.¿La institución dónde Ud labora la ha enviado a seguir cursos, cursillos y/o eventos científicos?</li><li>16.¿La institución dónde Ud labora ofrece oportunidad de superación a todo el personal a través de cursos de capacitación continua?</li><li>17.¿La institución dónde labora le brinda oportunidad para capacitarse?</li></ol> |           |           |

18. ¿Generalmente durante su jornada de trabajo dispone de un lapso de tiempo para el refrigerio?

19. ¿Siente que su ritmo trabajo lo aceleran demasiado?

20. ¿Siente Ud. que le delegan a realizar actividades múltiples en su servicio?

21. ¿El número de pacientes por enfermera es el adecuado?

22. ¿Las actividades que Ud. realiza en el servicio son siempre los mismos todos los días?

23. ¿La enfermera jefe es imparcial en el trato con Ud. y demás colegas?

24. ¿Cuando la Observa trabajar la jefa del servicio y/o supervisora, Ud. Se pone nervioso?

25. ¿A Ud. Le alcanza el tiempo para realizar bien su trabajo en su servicio?

26. ¿Se siente satisfecha con su trabajo?

27. ¿Cuándo realiza múltiples actividades recibe el apoyo por parte de sus colegas?

28. ¿Ud considera que el sueldo que percibe como enfermera logra cubrir totalmente sus gastos?

29. ¿La institución se preocupa por el aumento salarial de sus trabajadores?

30. ¿El ambiente físico (espacio, ruido, iluminación, ventilación y limpieza) del servicio donde labora es el adecuado para el desempeño de sus funciones?

31. ¿El servicio donde labora cuenta con suficientes materiales y equipos para el desempeño de su trabajo?

32. ¿Se siente Ud. Expuesta a riesgos físicos?

Gracias por su colaboración

## ANEXO "B"

### PRUEBA BINOMINAL

| Jueces<br>Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | VALOR  |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.04   |
| 2              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.04   |
| 3              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.04   |
| 4              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.04   |
| 5              | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.35   |
| 6              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0.04   |
| 7              | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.15 * |

\* Se realizaron los ajustes respectivos

SI = 1, NO = 0

P < 0,50

## ANEXO "C"

**EDAD DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA  
URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO  
BERNALES, 2005  
LIMA - PERÚ**

| Edad         | Enfermeras |            |
|--------------|------------|------------|
|              | Nº         | %          |
| <b>Total</b> | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| 20 - 29      | 1          | 7.7        |
| 30 - 49      | 11         | 84.6       |
| 50 a más     | 1          | 7.7        |

## ANEXO "D"

**ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN  
EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL  
SERGIO BERNALES, 2005  
LIMA - PERÚ**

| Estado Civil | Enfermeras |            |
|--------------|------------|------------|
|              | Nº         | %          |
| <b>Total</b> | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Soltera      | 3          | 23.1       |
| Casada       | 8          | 61.5       |
| Viuda        | 1          | 7.7        |
| Divorciada   | 1          | 7.7        |



## ANEXO "F"

### NÚMERO DE HIJOS DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Número de hijos | Enfermeras |            |
|-----------------|------------|------------|
|                 | Nº         | %          |
| <b>Total</b>    | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| 0               | 3          | 23.1       |
| 1 - 2           | 6          | 46.2       |
| 2 a más         | 4          | 30.7       |

## ANEXO "G"

### CONDICIÓN DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Condición de trabajo | Enfermeras |            |
|----------------------|------------|------------|
|                      | Nº         | %          |
| <b>Total</b>         | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Nombrada             | 9          | 69.2       |
| Contratada           | 4          | 30.8       |
| Destacada            | 0          | 0          |
| Otros                | 0          | 0          |

## ANEXO "H"

### TIEMPO DE SERVICIO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Tiempo de servicio | Enfermeras |            |
|--------------------|------------|------------|
|                    | Nº         | %          |
| <b>Total</b>       | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| 1 a 5 años         | 3          | 23.1       |
| 6 a 10 años        | 4          | 30.8       |
| 11 a 20 años       | 5          | 38.5       |
| 20 a más años      | 1          | 7.7        |

## ANEXO "I"

### ESTUDIOS ACTUALES DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Actualmente<br>estudian | Enfermeras |            |
|-------------------------|------------|------------|
|                         | Nº         | %          |
| <b>Total</b>            | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Si                      | 8          | 61.5       |
| No                      | 5          | 38.5       |

## ANEXO "J"

### ESTUDIOS REALIZADOS DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Estudios realizados                      | Enfermeras |            |
|--|------------|------------|
|  | Nº         | %          |
| <b>Total</b>                             | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Especialidad en<br>Centro Quirúrgico     | 3          | 23.1       |
| Cursos relacionados<br>a la especialidad | 10         | 76.9       |
| Diplomado en C. Qx.                      | 0          | 0          |

## ANEXO "K"

### OTRO LUGAR DE TRABAJO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Otro lugar de Trabajo | Enfermeras |            |
|-----------------------|------------|------------|
|                       | Nº         | %          |
| <b>Total</b>          | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Si                    | 2          | 14.4       |
| No                    | 11         | 84.6       |

## ANEXO "L"

### HORAS DE DESCANSO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Horas de Descanso | Enfermeras |            |
|-------------------|------------|------------|
|                   | Nº         | %          |
| <b>Total</b>      | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| < 24 h.           | 4          | 30.8       |
| 24 h.             | 5          | 38.5       |
| 48 h.             | 3          | 23.1       |
| 72 h.             | 1          | 7.7        |

## ANEXO "M"

### PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN CON LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Problemas de<br>Comunicación | Enfermeras |            |
|------------------------------|------------|------------|
|                              | Nº         | %          |
| <b>Total</b>                 | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Médicos                      | 3          | 23.1       |
| Enfermeras                   | 1          | 7.7        |
| Técnicas de Enfermería       | 8          | 61.5       |
| Ninguno                      | 1          | 7.7        |



**ANEXO "N"**

**AUMENTO SALARIAL DE LAS ENFERMERAS QUE  
LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL  
SERGIO BERNALES, 2005  
LIMA - PERÚ**

| <b>Aumento Salarial</b> | <b>Enfermeras</b> |            |
|-------------------------|-------------------|------------|
|                         | <b>Nº</b>         | <b>%</b>   |
| <b>Total</b>            | <b>13</b>         | <b>100</b> |
| Si                      | 0                 | 0          |
| No                      | 13                | 100        |

## ANEXO "O"

### AMBIENTE FÍSICO LABORAL ADECUADO DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LA URPA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO BERNALES, 2005 LIMA - PERÚ

| Ambiente Físico<br>Adecuado | Enfermeras |            |
|-----------------------------|------------|------------|
|                             | Nº         | %          |
| <b>Total</b>                | <b>13</b>  | <b>100</b> |
| Si                          | 1          | 7.7        |
| No                          | 12         | 92.3       |

## **ANEXO “P”**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado “Factores asociados al estrés en las enfermeras que laboran en la URPA”.

Habiendo sido informada del propósito del mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además en que este estudio utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

-----  
FIRMA

Fecha :