



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Programa de Segunda Especialización en Enfermería

**Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de
Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello
Chosica, 2017**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico

AUTOR

Kelly Liseth ALBINACORTA RIVERA

ASESOR

Juana Elena DURAND BARRETO

Lima, Perú

2017



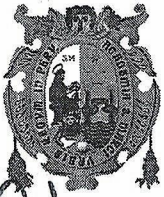
Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<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

Alabinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017 [Trabajo de investigación de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2017.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSTGRADO



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA

INFORME DE CALIFICACIÓN

1491

66P)

48

26

17P)

LICENCIADA (O) : ALBINACORTA RIVERA KELLY LISETH ✓

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO CHOSICA, 2017" ✓

ESPECIALIDAD : ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO ✓

Lima, 27 de noviembre de 2017 ✓

Doctor
JUAN PEDRO MATZUMURA KASANO
 Vicedecano de Investigación y Posgrado
 Facultad de Medicina Humana -UNMSM

El Comité de la especialidad de **ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO** ha examinado el Trabajo de Investigación de la referencia, el cual ha sido calificado con nota de:

DIECISIETE (17)

 MG. TULA ESPINOZA MORENO



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
 Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA
FACULTAD DE MEDICINA
 Unidad de Post Grado

[Firma]
 LIC. CARMEN ROSA DEL CARMEN RAMOS
 Programa de Segunda Especialización en Enfermería
 Coordinadora

Mary

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO
CHOSICA, 2017**

A mis padres por brindarme un hogar cálido y enseñarme que la perseverancia y el esfuerzo es el camino para lograr los objetivos personales y profesionales

Agradezco al personal de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital Jose Agurto Tello, Chosica, por su tiempo y sus aportes en la investigación y a la Lic. Juana Durand por su enseñanza y motivación para la culminación del presente trabajo de investigación

INDICE	PÁG.
INDICE DE GRAFICOS	v
RESUMEN	vi
PRESENTACIÓN	1
CAPITULO I. INTRODUCCION	
1.1. Situación Problemática	3
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos	5
1.5. Propósito	6
CAPITULO II. MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes	7
2.2. Base Teórica	13
2.3. Definición Operacional de Términos	28
CAPITULO III. METODOLOGIA	
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	29
3.2. Lugar de estudio	29
3.3. Población de estudio	30
3.4. Criterios de selección	30
3.5. Técnica e Instrumento de recolección de datos	30
3.6. Procedimientos para el análisis e interpretación de la información	30
3.7. Consideraciones éticas	32
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION	
4.1. Resultados	33
4.2. Discusión	38
CAPITULO V. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	
5.1. Conclusiones	41
5.2. Recomendaciones	42
5.3. Limitaciones	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	43
BIBLIOGRAFIA	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N°		PÁG.
1.	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2017.	34
2.	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería según dimensión agotamiento emocional por ítems en centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica.	35
3.	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería según dimensión despersonalización por ítems en centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica.	36
4.	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería según dimensión realización personal por ítems en centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica.	37

RESUMEN

AUTOR: KELLY LISETH ALBINACORTA RIVERA

ASESOR: DURAND BARRETO JUANA ELENA.

El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Jose Agurto Tello – Chosica 2017. **Material y Método.** El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 . La técnica fue la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado previo consentimiento informado. **Resultados.** Del 100% (30), 60% (18) tienen medio, 33% (10) bajo y 7% (2) alto. En agotamiento emocional, 37% (11) tienen medio, 57% (17) bajo y 6% (02) alto. En la despersonalización 40% (12) tiene medio, 57% (17) bajo y 3% (01) alto, en realización personal 47% (14) es medio, 16% (05) alto y 37% (11) bajo. **Conclusiones** el mayor porcentaje del personal de enfermería es medio, seguido de un porcentaje significativo bajo y un mínimo porcentaje alto, en la dimensión agotamiento emocional en su mayoría es bajo porque no se sienten frustrados en su trabajo, no se cansan al trabajar en contacto directo con la gente, en la dimensión despersonalización es de medio a bajo ya que sienten que realmente les importa lo que les ocurra a sus pacientes y no los tratan como si fueran objetos impersonales, en la dimensión realización personal es de medio a alto ya que en su trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente, sienten que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las persona

PALABRAS CLAVES: Nivel de estrés laboral, personal de enfermería en centro quirúrgico, centro quirúrgico.

PRESENTACION

El mundo del trabajo ha vivido serias transformaciones profundas en todos los sentidos a lo largo del siglo pasado e inicios de este. De modo que el profesional de enfermería durante su quehacer profesional ha enfrentado distintas situaciones que ha ocasionado que para que realice un desempeño eficiente y efectivo tenga que utilizar distintos mecanismos, que se le puedan enfrentar y tomar decisiones aserteras, también es así que muchos autores han señalado que esta profesión conlleva a una gran responsabilidad y por ende, esta sometido a presiones, conflictos y cambios continuos.

El área quirúrgica constituye una área crítica, en el cual existen factores de riesgo como los físicos, químicos y psicosociales, entre otros. Por lo que el personal de enfermería que labora en centro quirúrgico debe realizar su jornada laboral en posición de pie, con pocas posibilidades de movimiento, atención centrada en las exigencias de la intervención quirúrgica y las indicaciones del cirujano, se encarga de preparar y mantener el campo estéril, prever las necesidades del equipo durante la intervención quirúrgica y proporcionar un ambiente eficiente y seguro para el enfermo y el equipo de salud, en algunas situaciones se encuentran vulnerables a presentar un desequilibrio emocional que pueda alterar su comportamiento desempeño profesional.

Al respecto, Karasek y Theorell¹ caracterizaron el trabajo de enfermería como de alta demanda y bajo control; esta combinación convierte a ese puesto, en un trabajo de alta tensión; lo que se traduce en mayor nivel de estrés e insatisfacción laboral.

El presente estudio “Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2017”, tuvo como objetivo: determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2017. Con el propósito de que los resultados permitan diseñar estrategias orientadas a fortalecer y/o promover en el personal de salud el manejo del estrés orientado a tener mayor control sobre su forma de accionar frente al paciente con problemas de salud.

El estudio consta de; Capítulo I. Introducción, que contiene situación problemática, formulación del problema, justificación, objetivos y propósito. Capítulo II. Marco Teórico, en el que se expone los antecedentes, base teórica y definición operacional de términos. Capítulo III. Metodología que incluye el tipo y diseño de la investigación, lugar de estudio, población de estudio, criterios de selección, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos para el análisis e interpretación de la información y consideraciones éticas. Capítulo IV. Resultados y Discusión. Capítulo V. Conclusiones, Recomendaciones y limitaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, y anexos

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA

En enfermería, el cuidado se considera como la esencia de la disciplina que implica no solamente al receptor, sino también a la enfermera como transmisora de él, tanto en la salud física como psicológica.

A nivel mundial, se sabe que el trabajo hospitalario, es fuente de estrés, éste es un fenómeno universal que ha tomado importancia en las últimas décadas, y se considera factor determinante en el cual cada individuo presenta respuestas muy personalizadas, originando diversas patologías físicas y mentales. (1)

En la actualidad los profesionales de enfermería tienen que enfrentar con mucha frecuencia ciertas situaciones que le generan estrés laboral, siendo parte de un sistema mente-cuerpo unificado. Muchos especialistas estudian, clasifican y recomiendan acciones para evitar el nivel de estrés elevado; sin embargo, esto no se puede evitar ya que el profesional de enfermería en su ambiente laboral enfrentan agentes estresores que se encuentran en el medio ambiente laboral. Siendo el pilar del cuidado de enfermería, la interacción con el usuario, intervienen en esta, múltiples factores que ocasionan un desequilibrio biopsicoemocional, facilitando la aparición del estrés laboral y el síndrome de Burnout, el cual afectaran su rendimiento laboral y por ende la calidad de atención al usuario (2)

En el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica, se observan situaciones de irritabilidad, fatiga, apatía, mal humor, conflictos, ausentismo laboral y una serie de signos y síntomas compatibles con la presencia de tensiones que alteran la calidad psicosocial del personal de enfermería que allí laboran. Todos estos eventos, pueden arrojar consecuencias que inciden en el deterioro eminente en la salud de las enfermeras, en todas las esferas biopsicosocial, y por ende afecta el desempeño laboral, las relaciones interpersonales dentro del equipo de salud y también con el usuario. Al interactuar refieren “me duele la cabeza”, “son muy exigentes”, “a veces me siento muy cansado y agotado”, “recién empieza mi turno”, “me molesta que los pacientes sean muy exigentes” “falta el personal y nos exigen mucho”, entre otros.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

Ante lo cual surgió la necesidad de realizar el siguiente estudio:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2017?

1.3 JUSTIFICACION

La relación de ayuda que entabla el personal de Enfermería para brindar el cuidado de Enfermería, requiere de una profesional que posea condiciones de salud física y emocional. Actualmente el ritmo de vida del personal de Enfermería es sumamente acelerado, donde las exigencias de las esferas individual, social y laboral son elevadas, lo cual puede hacer vulnerable a que disemine la presencia de estrés.

Por lo que el estrés constituye uno de los problemas de salud más presentes en la actualidad, provocando al personal de enfermería

incapacidad física o mental y por consiguiente cambios conductuales que son una puerta de entrada para afecte el desequilibrio laboral. En tal sentido, es importante identificar el nivel de estrés del personal de enfermería, ya que deben mantener condiciones básicas que le permita brindar un cuidado integral al paciente, durante su permanencia en centro quirúrgico.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 GENERAL

Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica, 2017

1.4.2 ESPECIFICOS

- Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional por ítems en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica
- Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión despersonalizada por ítems en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica
- Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión realización personal en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello de Chosica

1.5 PROPOSITO

Los resultados del estudio está orientado a proporcionar información actualizada a las autoridades del Hospital, Recursos humanos, al Departamento de Enfermería y al personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica, para que le permita elaborar planes o estrategias destinadas a establecer programas de apoyo y manejo del estrés, así como implementar talleres que contribuyan a optimizar el rendimiento del personal, disminuir las tensiones que alteran la calidad psicosocial en el personal de enfermería y fortalecer una atención con calidad y calidez a los usuarios de centro quirúrgico.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

A la revisión de antecedentes se ha encontrado algunos trabajos relacionados, así tenemos que:

A nivel nacional,

Gladys Navarro Anyosa y Nelsi Liendo Velásquez, en 1994, en Lima, realizaron un estudio titulado “Conocimiento y Manejo del Estrés en Enfermeras de los Servicios de Medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo” el cual tuvo como objetivos: Identificar el nivel de conocimiento que tiene la enfermera asistencial acerca del estrés, el método es descriptivo retrospectivo de corte transversal, la población estuvo conformada por 45 enfermeras asistenciales de ambos hospitales. El instrumento fue un formulario tipo cuestionario. Las conclusiones fueron entre otras:

“El mayor porcentaje de las enfermeras (53.125%) tiene un nivel desconocimiento sobre el estrés y el manejo de este entre mínima y medianamente adecuados. Existe el riesgo de que la atención que brinda la enfermera al paciente se vea alterado en perjuicio de este. Las enfermeras practican técnicas de manejo de estrés frecuentemente utilizadas por ellas como hábitos y costumbres“(3)

Dávalos Pérez, Hilda Yessica, realizo en el 2011, en Lima-Perú un estudio sobre “Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa”. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional no causal

de corte transversal. La población estuvo constituida por las enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa. La muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta auto administrado y el instrumento el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados fueron que:

“El 56.25% de las enfermeras del HNE “José Casimiro Ulloa” poseen un nivel de estrés laboral moderado. El 60,42% de enfermeras tiene un nivel medio de Estrés Laboral, 20,83% un nivel bajo y 18,75% un nivel alto. La mayoría de enfermeras presentan un nivel de estrés laboral medio de igual manera en la dimensión agotamiento emocional 52,08% y despersonalización 68,75% a diferencia de la dimensión realización personal que presentan un nivel de estrés laboral bajo 89,58%, evidenciando también que no hay relación entre el nivel de estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil y el sexo; sin embargo se puede deducir que existe un porcentaje considerable de enfermeras que presentan estrés laboral medio entre 36-43 años edad, 12-26 años de tiempo de ejercicio profesional, solteras (o) y casadas (o) y de sexo femenino, lo cual podría estar repercutiendo en la calidad de atención que brinda la enfermera al usuario y familia” (4)

Villegas Pariona Sonia Cristina, el 2008, en Lima, realizó un estudio “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo y método descriptivo de corte transversal. La población de estudio fue 30 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Las conclusiones fueron las siguientes, entre otros:

“El personal de enfermería encuestado presenta un nivel de estrés medio 50%, reflejado en sus actividades profesionales dirigidas al paciente, afectando la calidad de atención. Al analizar las dimensiones que se estudian para determinar el nivel de estrés laboral se concluye que el profesional de enfermería refiere sentirse afectado en su dimensión despersonalización donde el 50% presenta un nivel de estrés medio y 36.7% un nivel de estrés alto; en relación a la dimensión agotamiento emocional el 46,7% tienen un nivel de estrés bajo y el 40% un nivel de estrés medio; y en la dimensión realización personal el 50% total de enfermeras tienen un nivel de estrés bajo y el 30% un nivel de estrés medio” (5)

Coris Cáceres, Ross Marely Dajhana, en Huancavelica, el 2010, realizó un estudio titulado: “Nivel de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud de Huancavelica, cuyo objetivo del presente estudio fue: Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Es Salud de Huancavelica - 2010. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituida por las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico. La técnica fue la encuesta y el instrumento el Inventario de Maslach Burnout. Las conclusiones son las siguientes:

El nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital de Essalud de Huancavelica está distribuido de la siguiente manera; que de un total de 28 enfermeras, 12 (42.86%) presentan un nivel de estrés laboral medio, 8 enfermeras (28.57%) nivel de estrés laboral alto y 8 de ellas (28.57%) tienen nivel de estrés laboral leve. En la dimensión cansancio emocional, muestra que de un total de 28 enfermeras 11 (39.29%) presentan un nivel de estrés laboral medio, 10 enfermeras (35.71%) nivel de estrés laboral alto y 7 enfermeras (25.00%) tienen nivel de estrés laboral leve. Según dimensión despersonalización, muestra que de un total de 28 enfermeras 15 (53.57%) presentan un nivel de estrés laboral medio, 8 enfermeras (28.57%) nivel de estrés laboral alto y 5 enfermeras (17,86%) tienen nivel de estrés laboral leve. La dimensión

realización personal, muestra que de un total de 28 enfermeras 18 (64.39%) presentan un nivel de estrés laboral medio, 5 enfermeras (17.86%) nivel de estrés laboral alto y 6 enfermeras (17.86%) tienen nivel de estrés laboral leve. El mayor porcentaje de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Essalud de Huancavelica presentan un nivel de estrés laboral medio 42.86%, así como en sus tres dimensiones: cansancio emocional 39.29%, despersonalización 53.57% y falta de realización personal 64.39%.(6)

Calsina Díaz, Yrma Rénida, el 2011 en Puno., realizó un estudio sobre: "Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo – Puno" , el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 16 enfermeras asistenciales que laboran en esta área. El instrumento utilizado fue el inventario de Maslach. Los resultados y las conclusiones a las que se llegaron fueron:

“que 10 (62.5%) enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 10 (62.5%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 8 (50.0%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 07 (43.75%)enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 08 (50%)enfermeras presentan un nivel moderado, 01 (6.25%) enfermera presenta un nivel alto; siendo estos resultados motivo para que se tome medidas con respecto a este tema ya que esto puede llegar a repercutir en la calidad de atención que se brinda al usuario”(7)

Mercado Torres, Giovanna, el 2006 en Lima-Perú llevo a cabo un estudio titulado: "Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo", El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional,

baja realización personal y despersonalización. El estudio es de nivel aplicativo, cuantitativo, método descriptivo simple de corte transversal. La población estuvo conformada por 98 enfermeras asistenciales que trabajan en los servicios de cirugía, medicina, UCI y emergencia; de las que se abordó a un total de 62 enfermeras. La técnica fue la encuesta auto administrada y el instrumento el inventario de Maslach adaptado. El orden de los resultados fue:

“56.5% (35) tienen un nivel de estrés medio, 24.2% (15) nivel bajo y 19.4% (12) alto”. En cuanto a las dimensiones los profesionales de enfermería encuestados solo refieren sentirse afectados en la dimensión de realización personal, dado que las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización no significan problema. El hecho que solo un componente del síndrome de burnout se encuentra afectado no significa que este y los otros componentes se mantengan estáticos, y que a largo plazo no afecten la salud mental de los profesionales de enfermería. Por tanto no implica que los niveles jerárquicos de enfermería no se preocupen por mejorar las condiciones laborales en general,(8)

A nivel internacional,

Harlen Gabriela Barrios Lamar y Diana Carolina Carvajal, en su estudio: estrés en el personal de enfermería del área emergencia de adultos, en el “Hospital Ruíz y Páez”, ciudad Bolívar – Edo Bolívar. se desarrolló un estudio descriptivo, prospectivo y transversal, en una población de 44 enfermeros (as), representada por 32 mujeres (70,45%) y 12 hombres (27,27%). Para obtener la información se aplicó el cuestionario: “Nivel de Estrés en el personal de Enfermería del Área de Emergencia de Adultos del Hospital Ruiz y Páez”, diseñado por Ascanio y Coronado. Entre los resultados más significativos, se encontró que:

El (100%) del personal de enfermería presenta algún grado de estrés; que el (63,64%) se encuentra en un nivel bajo, que el sexo predominante es el femenino con un 70,45%. En cuanto a los estresores externos predominantes fueron el exceso de calor, las interrupciones, la sobrecarga de trabajo y por último la inseguridad y el miedo a cometer errores; con respecto al grupo etéreo predominante está representado por los enfermeros/as con edades comprendidas entre 25 y 28 años de edad (25%); en relación con las respuestas fisiológicas encontradas la más común es el dolor con rigidez en la espalda(54,54%); y de las respuestas psicológicas la más significativa es la ansiedad(54,54%)(9)

Del Rio Moro, Perezagua García y Vidal Gómez, el 2003, en España realizaron un estudio sobre “El síndrome de Burnout en los enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo”, El método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 320 enfermeras. El instrumento fue el inventario de Burnout y Maslash. Las conclusiones a las que llegaron entre otras fueron:

“Recogidos treientos veinte cuestionarios, lo que supone más del 70% de los (as) enfermeros(as) que trabajan en el hospital, el 17,83% sufría burnout, donde el intervalo de confianza del 95% corresponde a 14,2% - 21,4%. Además se objetivo la presencia de cansancio emocional en el 43,3% de los enfermeros/as, despersonalización en el 57% y la falta de realización en el trabajo en el 35,66%”.(10)

Los trabajos expuestos nos permitió estructurar la base teórica y la metodología, siendo importante realizar el presente estudio a fin de que a partir de sus hallazgos permita diseñar formas de mejora orientado a fortalecer el manejo del estrés en el personal de enfermería contribuyendo a mejorar su calidad de atención y preservar su salud física y mental que redunde en su desempeño profesional

2.2 BASE TEORICA

EVOLUCION HISTORICA DEL ESTRÉS

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados. Al respecto, Selye definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

El término estrés, partió de un concepto físico haciendo referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales. Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a éste. Utiliza el término estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular (1956).(11)

Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes.

En 1989, y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld comienzan a considerar el término estrés como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.

La existencia de gran número de dolencias psicosomáticas, producto de los constreñimientos y exigencias de la sociedad actual, y muy en especial en lo referido al ámbito laboral, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo, ha

facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico, se define esta situación: el estrés (12)

ESTRÉS

El estrés es un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas. Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

Una definición que tiene gran aceptación y que tal vez nos ofrezca una información que nos permita identificar al estrés psicosocial, es la de Mc Grath (1970): "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".

Lazarus y Folkman definen el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno (13)

Para el Ministerio de Salud (MINSA) lo conceptualiza como conjuntos de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. (14)

COMPONENTES DEL ESTRES.

- La primera fase de la reacción adaptativa al estrés (alarma) se caracteriza por una estimulación inmediata del sistema nervioso simpático y la secreción de catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) por la médula suprarrenal. Es la fase en la que el organismo se pone en alerta y se observan los síntomas clínicos característicos de los niveles elevados de adrenalina y

noradrenalina. Este eutrés o estrés positivo es un nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección del organismo (ya que niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés

- La segunda fase, denominada fase de resistencia, se produce cuando los niveles de estrés se mantienen y se caracteriza por una elevación progresiva y mantenida de los niveles de cortisol. Esta fase es la que se conoce como síndrome de carga laboral excesiva, y como consecuencia de la elevación mantenida de cortisol se termina generando hiperglucemia, hipercolesterolemia e inmunosupresión
- Finalmente, si el estrés se cronifica, y se mantiene en niveles elevados este estado de activación del organismo (distrés o estrés negativo), se llega a una fase de agotamiento caracterizada por una disminución de los niveles de cortisol (como consecuencia de un agotamiento de la respuesta suprarrenal), que genera un síndrome de fatiga crónica (15)

CLASIFICACIÓN DEL ESTRÉS

- **Según sus efectos**

Eutrés (estrés positivo): Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando.

Distres (estrés negativo): Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado (16)

- **Según el tiempo de duración**

Estrés agudo: Es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador.

Estrés crónico: Es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, de las familias disfuncionales, de estar atrapado en un matrimonio infeliz o en un trabajo no deseado. Es el estrés de los problemas interminables, económicos, políticos, de las tensiones religiosas, étnicas.(17)

- **Según el contexto en el que se presenta**

Estrés laboral o del trabajo: Se denomina estrés laboral al malestar y a las afecciones ocasionadas por las condiciones y tareas propias de la institución donde se trabaja afectando por norma general a trabajadores con gran presión psicológica: directivos y profesionales con un alto grado de actividad mental como los jueces, policías, militares, conductores, personal de salud, maestros; o pertenecientes a sectores innovadores como matemáticos, físicos, ingenieros, etc. Se presenta como consecuencia de la conjunción de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan (18)

Mientras que en casos extremos, el estrés puede conducir al suicidio, el experto de la OIT advierte sobre un aumento general de las enfermedades mentales debido a la tensión en el lugar de trabajo (19)

Estrés no laboral o cotidiano: El cual está relacionado con causas individuales, familiares y de relaciones interpersonales presentándose de diferentes formas, entre los principales se puede mencionar; aquel que se da en las relaciones entre padres, hijos y otros parientes representan el estrés familiar, el estrés de pareja el cual es provocado por conflictos amorosos y matrimoniales, el estrés provocado por la muerte de personas queridas designado como estrés por duelo, el estrés que se presenta en las personas desde los grados escolares hasta cuando termina sus estudios, se le denomina estrés académico, el malestar que provocan las entrevistas, exámenes médicos y el temor a diagnósticos graves, es considerado como estrés médico, además se pueden considerar también el estrés doméstico y el estrés económico

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico y psicológico, y la salud de las personas. A nivel colectivo, puede deteriorar la salud organizacional, puede causar invalidez psicológica y fisiológica franca; sin embargo, también tiene manifestaciones más sutiles de morbilidad que pueden afectar el bienestar personal

Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT) El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.(20)

Existen dos tipos de estrés laboral:

- **Episódico:** Que se puede dar por un despido, es circunstancial, eventual.
- **Crónico:** Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - Ambiente laboral inadecuado: son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura. Estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica.
 - Sobrecarga de trabajo: es el estrés por sobrestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultaneas, numerosas, persistentes y variables. Exige una adaptación fuera del límite normal
 - Alteración de ritmos biológicos: es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos, personal de salud.
 - Responsabilidades y decisiones muy importantes: es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a:

responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

- Estimulación lenta y monótona: es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.

- Condiciones laborales inadecuadas: nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica (21)

FACTORES QUE CAUSAN ESTRÉS

- **Factores biológicos:** Son aquellos cambios o modificaciones orgánicas que se producen en el individuo y que contribuyen a generar estrés. Por ejemplo; embarazo, problemas de peso, enfermedad, lesiones, envejecimiento, accidentes, violación, cirugía, entre otros.
- **Factores psicológicos:** Se refieren a aquellas características de los diferentes tipos de personalidad, que al desencadenarse una situación de estrés van a ocasionar también daño psicológico, ello está dado por la sensación de no ser atractivo, dificultad para lograr objetivos, sentimientos de inferioridad, temor al error, sentimientos de inseguridad, entre otros
- **Factores socioculturales:** está dado por aquellos que inciden en las relaciones, fenómenos sociales y culturales que contribuyen a generar estrés. Así tenemos que dentro de los factores – sociales están la responsabilidad con un grupo, el

matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales, etc. Dentro de los factores culturales tenemos, la preparación insuficiente, desconocimiento del panorama social y cultural, cambio de hábitos y costumbres entre otros.

ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL ESTRÉS

- **Trastornos somáticos**
 - Enfermedad cardiovascular (hipertensión, isquemia cardíaca, hemorragia e infarto cerebral).
 - Trastornos endocrinos, especialmente diabetes.
 - Inmunosupresión lo que genera un incremento del riesgo de infecciones (virus de Epstein-Barr, entre otros).
 - Cáncer: incremento de algunos tipos de cáncer, especialmente el cáncer colorrectal.
 - Envejecimiento: el estrés causa un daño en los genes que codifican la enzima telomerasa (la enzima que enlentece el envejecimiento celular) y, como consecuencia, provoca una aceleración de dicho proceso.
- **Trastornos psiquiátricos:** ansiedad, depresión, trastornos paranoides, suicidio.
- **Conductas de riesgo:** incremento del consumo de drogas, alcohol, psicofármacos y tabaco, alimentación inadecuada, sedentarismo, retrasos en la consulta médica y menor seguimiento de los tratamientos, incremento del riesgo de accidentes y absentismo laboral (22)

SINDROME DE BURNOUT

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (23)

DELIMITACION CONCEPTUAL

En su delimitación conceptual pueden diferenciarse dos perspectivas: la clínica y la psicosocial. La perspectiva clínica lo entiende como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral. La psicosocial como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y personales. La diferencia estriba en que el Burnout como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés laboral, mientras que, entendido como proceso, asume una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada.

Desde la perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (1981), lo conceptualizan como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos sujetos cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad, pero se establecen diferencias entre los autores al considerar el orden secuencial en que aparecen estos síntomas (relación antecedentes-consecuentes) en el desarrollo del proceso de “quemarse”, es decir, cual síntoma actúa como determinante de los demás apareciendo con anterioridad.(24)

El Burnout se da en un proceso interactivo donde se conjugan activamente las variables descritas por Maslach y Jackson, que se conceptualizan como:

- **Agotamiento emocional**, es la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos en el ámbito afectivo. Es, por tanto, un agotamiento de los recursos emocionales propios; es decir, emocionalmente agotado por el contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo.

- **Despersonalización**, implica el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas (v. g: Al paciente le estaría bien merecida la enfermedad).

- **Falta de realización personal en el trabajo**, se define como la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente, con especial incidencia en la habilidad para la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. (25)

MASLACH INVENTORY BURNOUT

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo

Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de 'nunca' a 'diariamente', con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

0	Nunca
1	Alguna vez al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Algunas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Varias veces a la semana
6	Diariamente

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos

sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse (26)

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría 'alto', entre el percentil 75 y el 25 en la categoría 'medio' y por debajo del percentil 25 en la categoría 'bajo'.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Esta formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación

máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.(27)

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 33 – 66 y alta entre 67 – 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de

niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro (28)

ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

La intervención quirúrgica es un paso del proceso total de la lucha por la recuperación o la conservación de la salud, que ofrece esperanzas a personas de todas las edades, con padecimientos que la requieren.

Cualesquiera sean las razones o circunstancias que llevan a los pacientes al quirófano, el cuidado dentro de la sala de operaciones constituye parte integral del servicio de enfermería, que cubre una necesidad que no puede ser satisfecha por el paciente solo o su familia.

A medida que aumenta la complejidad de los servicios de diagnóstico y de sostén, también lo hacen los procedimientos quirúrgicos. Esta complejidad forma parte del procedimiento sistemático del quirófano. Todo esto, hace imprescindible que los enfermeros cuenten con amplios conocimientos y habilidades técnicas especializados; a la vez que deben desarrollar la capacidad de juicio crítico basado en teoría y habilidades intelectuales, que les permita la aplicación de un método humanista en sus responsabilidades como defensores del paciente.

La enfermería quirúrgica profesional implica la atención total de enfermo, cuya continuidad comprenden las tareas peri operatoria de la enfermera de quirófano.

Esta tarea posee componentes técnicos y profesionales para la ejecución del proceso de enfermería preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio

La enfermería quirúrgica es una especialidad que se ocupa de la asistencia en la fase crítica y que, si bien es exigente, brinda grandes satisfacciones personales. Es una actividad dinámica, con cambios constantes, en la que los cuidados que se brindan al paciente, constituyen un factor decisivo para su supervivencia postoperatoria (29)

ESTRÉS LABORAL EN EL CENTRO QUIRURGICO

La cirugía en sí es un acontecimiento estresante para los pacientes, familiares y personal de salud, puede repercutir negativamente en la calidad de vida de los profesionales responsables de la asistencia y, en este contexto, la familia deposita toda su confianza en ellos y espera el éxito del procedimiento.

Los profesionales en centro quirúrgico se encuentran, frecuentemente, con exceso de actividades, lo que los obliga a permanecer en el ambiente de trabajo más tiempo y puede predisponer a conflictos, estrés, con repercusiones en su calidad de vida

Por lo que las relaciones interpersonales entre profesionales, pacientes y familia, pueden desencadenar conflictos en la unidad, consecuencia del desgaste emocional

ESTRÉS. King, es una enfermera que a lo largo de su carrera profesional ha ocupado diferentes puestos. Anima a la enfermera y al cliente a compartir información sobre sus percepciones (si estas son acertadas se alcanzarán las metas, se llegará a un crecimiento, desarrollo y efectividad de los cuidados). Por lo tanto, si se logra una equidad de criterios entre la enfermera y el cliente, se logrará una

transacción; mientras que contrariamente si no se logra un acuerdo se producirá estrés. Según King, el estrés es «un estado dinámico por el cual el ser humano interacciona con su entorno». El estrés «implica un intercambio de energía e información entre la persona y el entorno para lograr la regulación y el control de los factores estresantes... una respuesta de energía de un individuo hacia personas, objetos y acontecimientos». El aumento del estrés en individuos interactivos puede limitar su campo de percepción y disminuir su racionalidad. Un aumento del estrés puede afectar también a los cuidados de enfermería.(30)

2.3 DEFINICION OPERACIONAL DE TERMINOS

ESTRÉS LABORAL.- Es el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador

PERSONAL DE ENFERMERIA.- son todas las actividades que realiza el personal durante la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El presente estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal ya que va a describir los hechos tal y como se presenten en un tiempo y espacio determinado

3.2 LUGAR DE ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en el Hospital José Agurto Tello de Chosica, provincia Lima, que cuenta a la fecha con los servicios de Medicina Interna, Neumología, Gastroenterología, Cirugía General, Traumatología, Oftalmología, Anestesiología, Endocrinología, Otorrinolaringología, Cardiología, Dermatología, Pediatría, Neonatología, Gineco-Obstetricia, Medicina Física inaugurada recientemente, Colposcopia, Odontología, Psicología, Nutrición, Sala de Operaciones, Rayos X, Ecografía y Laboratorio, Emergencia (atención permanente), Cuidados Críticos y Trauma Shock, contando para la atención al usuario con más de 500 trabajadores entre Profesionales Médicos y no Médicos, Técnicos y Auxiliares Asistenciales y Personal Administrativo.

Centro Quirúrgico, cuenta con 2 salas de Operaciones, sala de recuperación y central de esterilización, con atención las 24 horas del día, los turnos de trabajo del personal de enfermería son rotativos de 150 horas mensuales, guardias diurnas, medio turno y guardias de noche.

3.3. POBLACION DE ESTUDIO

La población estuvo conformada por 12 enfermeras y 18 técnicas de enfermería, que en total son de 30 personas

3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.4.1 Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que laboran en SOP con más de 1 año en tiempo de servicio
- Personal de enfermería que acepten participar en el estudio

3.4.2 Criterios de exclusión

- Enfermeras jefas o coordinadoras, que se encuentre de vacaciones, permisos, licencias
- Personal de enfermería que no completen el instrumento

3.5. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento, el inventario de Maslach. Formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert (ANEXO B).

3.6. PROCEDIMIENTO DE ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION

Para complementar el estudio se realizó el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al Director del Hospital José Agurto Tello a fin de obtener la autorización respectiva para ejecutar el estudio. Posterior ello se llevó a cabo la coordinación con el departamento de enfermería y departamento de centro quirúrgico a fin de establecer el

cronograma del inicio de la recolección de datos, el cual se tomara un tiempo de 15 – 20 minutos para su aplicación previo consentimiento informado

Posterior a ello se realizó el procesamiento de los mediante la aplicación del programa de Excel, previa elaboración de la tabla de códigos (ANEXO D) y la tabla de matriz de datos (ANEXO E)

Los resultados fueron presentados en gráficos y/o tablas estadísticas para realizar el análisis e interpretación de datos considerando el marco teórico.

Para la medición de la variable se utilizó la escala de estanoes, frecuencias absolutas, y porcentajes, valorando la variable en alto, medio y bajo, según sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal. (ANEXO F)

Nivel de estrés Puntajes

- Leve 0 - 43
- Moderado 44 - 65
- Grave 66 – 132

Nivel de estrés por dimensiones Puntajes

- Agotamiento emocional:

- Leve 0 – 5
- Moderado 6 – 20
- Grave 21 – 54

- Despersonalización:

- Leve 0 – 1
- Moderado 2 – 7
- Grave 8 – 30

- Realización personal:

- Leve 43 – 48
- Moderado 32 – 42
- Grave 0 – 31

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

3.7 CONSIDERACIONES ETICAS

Para ejecutar el estudio, se contó con la carta de autorización de la institución, así como del comité de ética del Hospital y el consentimiento informado de los sujetos de estudios, expresándoles que es de carácter anónimo y confidencial, siendo así utilizado para fines de estudio. (ANEXO C)

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

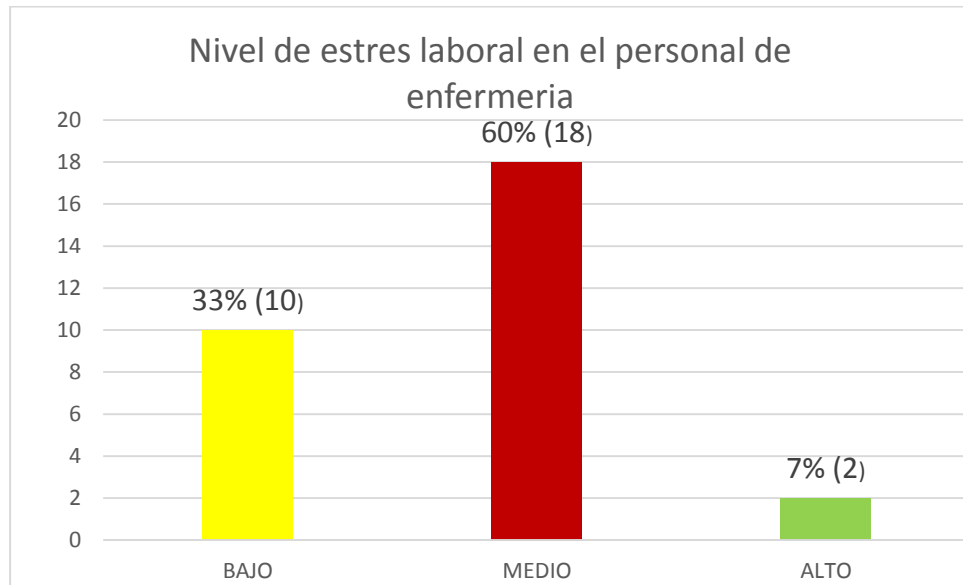
Posterior a la recolección de datos, estos fueron procesados y presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para el análisis e interpretación considerando el marco teórico, así tenemos que:

4.1 RESULTADOS

Sobre los datos generales del personal de enfermería del 100% (30) tenemos que: En relación al sexo, según la tabla el 93%(28) es femenino, y el 7%(2) es masculino. el 50%(15) refiere ser casada, 30%(9) es soltera, el 6.7%(2) refiere ser divorciada; el 6.7%(2) refiere ser viuda, y el 6.7%(2) refiere ser conviviente. En relación al tiempo de servicio en la institución, según la tabla el 66.7%(20) labora de 4 años a más, y el 33.3%(10) se encuentra en 1 año a 3 años. En relación al tiempo que labora en el servicio, según la tabla el 63.3%(19) labora de 4 años a más, y el 36.7%(11) se encuentra en 1 año a 3 años. En relación al cargo que desempeña, según la tabla el 60%(18) es técnica de enfermería, el 40%(12) es enfermera asistencial y 10%(1) es enfermera jefe. En relación a la situación laboral, según la tabla el 60%(18) es nombrada, el 36.7%(11) es contratada y 3.3%(1) es por terceros. En relación si trabaja en otra institución, según la tabla el 100%(30) no trabaja en otra institución. En relación si sufre alguna enfermedad, según la tabla el 20%(6) sufre alguna enfermedad y el 80%(24) no lo sufre. (ANEXO G)

Por lo que se puede evidenciar que la mayoría del personal de enfermería son de sexo femenino, son casados y solteros, el mayor porcentaje tiene un tiempo de servicio más de 4 años, son técnicas de enfermería y nombrados

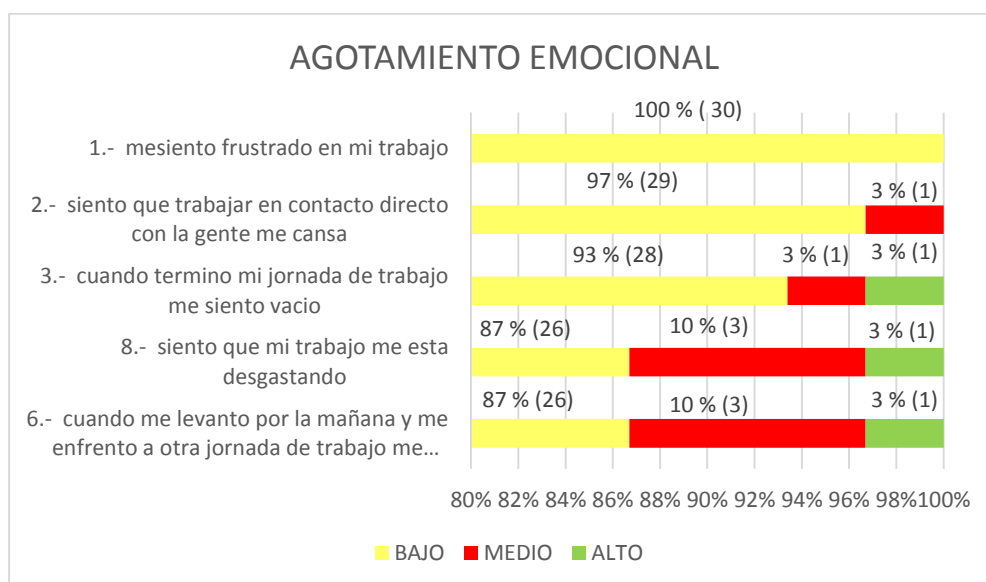
GRAFICO N°1



Respecto al nivel de estrés laboral del personal de enfermería del 100% (30), 33% (10) es bajo, 60% (18) medio y 7% (2) alto. (ANEXO H) Los aspectos referidos a nivel de estrés medio está dado porque 13% (4) se sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades, 13% (4) sienten que se han hecho más duro con la gente y 10% (3) creen que consiguen cosas valiosas en el trabajo; lo bajo porque 97% (29) sienten que trabajar en contacto directo con la gente los cansan, 97% (29) les preocupa que este trabajo los estén endureciendo emocionalmente y 40% (12) sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada y lo alto ya que 10% (3) sienten que están demasiado tiempo en su trabajo, 70% (21) sienten que están influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo. (ANEXO J,K,L)

GRAFICO N°2

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR ÍTEMS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO- HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA 2017



En cuanto al nivel de estrés laboral del personal de enfermería, por agotamiento emocional por ítems del 100% (30), 37% (11) nivel medio, 57% (17) bajo y 6% (2) alto (ANEXO I). Los aspectos referidos a un nivel bajo esta dado por 100% (30) porque no se sienten frustrados en su trabajo, medio ya que 20% (6) porque sienten que trabajar todo el día los cansan y alto en un 10% (3) porque se sienten emocionalmente agotados por el trabajo ya que están demasiado tiempo es su trabajo. (ANEXO J)

GRAFICO N°3

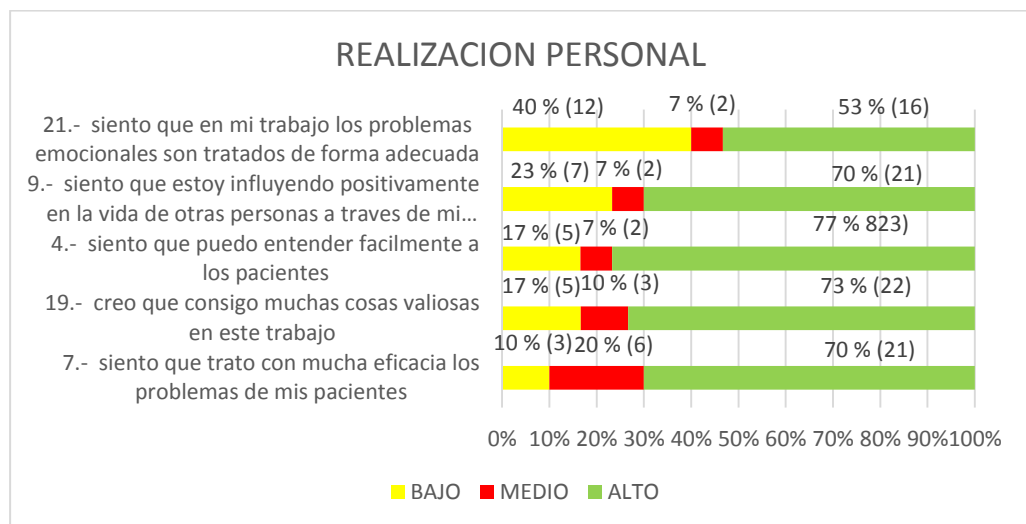
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DESPERSONALIZACION POR ITEMS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO- HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA 2017



Con relación al nivel de estrés laboral del personal de enfermería, por depersonalización 100% (30), se determinó un nivel bajo en el 57% (17), nivel medio en el 40% (12) y nivel alto en el 3% (1) del personal de enfermería. (ANEXO I) Los aspectos referidos a un nivel bajo esta dado por 100% (30) ya que sienten que realmente les importa lo que le ocurra a sus pacientes y no los tratan como si fueran objetos impersonales y un nivel medio 13% (4) porque sienten que se han hecho mas duros con la gente. (ANEXO K)

GRAFICO N°4

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN REALIZACION PERSONAL POR ITEMS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO- HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA 2017



Con relación al nivel de estrés laboral del personal de enfermería por realización personal 100% (30), se determinó un nivel medio en el 47% (14), nivel bajo en el 37% (11) y nivel alto en el 16% (5) del personal de enfermería. (ANEXO I) Los aspectos referidos a un nivel bajo esta dado por 40% (12) ya que sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada, medio en 20% (6) ya que sienten que tratan con mucha eficacia los problemas de mis pacientes y alto en 77% (23) porque se sienten que pueden entender fácilmente a los pacientes. (ANEXO L)

4.2 DISCUSION

En el área quirúrgica se encuentran numerosos factores de riesgo como los físicos, químicos y psicosociales. En especial el personal de enfermería que labora en Centro quirúrgico, ya que realizan buena parte de su jornada laboral en posición de pie, con pocas posibilidades de movimiento, con la atención centrada en las exigencias de la intervención quirúrgica y las indicaciones del cirujano.

Uno de los riesgos del ejercicio de la enfermería es la presencia de estrés laboral; es así que Karasek y Theorell¹ caracterizaron el trabajo de enfermería como de alta demanda y bajo control; esta combinación convierte a ese puesto, en un trabajo de alta tensión; lo que se traduce en mayor nivel de estrés e insatisfacción laboral.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". Es decir, ante determinada demanda del ambiente, el organismo realiza un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda. Si esta respuesta resulta exagerada o insuficiente, la energía producida no se descarga, y esto causa somatizaciones y trastornos psicológicos.

El Ministerio de Salud (MINSA) conceptualiza al estrés como la expresión de la relación entre el individuo y su medio ambiente, este puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo, según la duración de sus causas, la fuerza de estas y la capacidad de recuperación que tenga la persona.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere, al estrés laboral como una enfermedad peligrosa. "Una enfermedad peligrosa para las economías de los países industrializados y en vías de

desarrollo, resiente la productividad al afectar la salud física y emocional de los trabajadores”.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. La diferencia estriba en que el Burnout como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés laboral, mientras que, entendido como proceso, asume una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada

En múltiples investigaciones se ha encontrado que el síndrome ataca especialmente al personal de salud que labora más de 8 horas diarias, a los que se han mantenido en el mismo ambiente laboral por muchos años y cuando la remuneración no es la adecuada.

El personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico está sometido en líneas generales a factores estresores, como escasez del personal que supone una carga laboral, y trabajo en turnos rotativos, tiene características importantes por el tipo de paciente que atiende constantemente, por el esfuerzo mental y físico que realiza, el trato con la gente; la carga de trabajo y las diversas situaciones difíciles que enfrenta diariamente ante su exposición con el sufrimiento humano.

Dávalos (2011) concluye que el 60.42%(29) enfermeras tienen un nivel de estrés laboral medio, 20.83%(10) nivel bajo y 18.75%(9) nivel alto. Los ítems referido a medio esta dado porque se sienten cansados de trabajar todo el día y bajo porque no tratan a los pacientes como objetos impersonales. Sin embargo Cori (2010) concluye que en la realización personal, muestra que de un total de 28 enfermeras 18 (64.39%) presentan un nivel de estrés laboral medio, 5 enfermeras

(17.86%) nivel de estrés laboral alto y 6 enfermeras (17.86%) tienen nivel de estrés laboral leve, también Villegas (2008) concluyó que el profesional de enfermería refiere sentirse afectado en su dimensión despersonalización donde el 50% presenta un nivel de estrés medio y 36.7% un nivel de estrés alto; en relación a la dimensión agotamiento emocional el 46,7% tienen un nivel de estrés bajo y el 40% un nivel de estrés medio; y en la dimensión realización personal el 50% total de enfermeras tienen un nivel de estrés bajo y el 30% un nivel de estrés medio.

Por lo expuesto se puede deducir que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Jose Agurto Tello de Chosica en la dimensión realización personal, en su mayoría presenta un nivel de medio a alto ya que está referido porque se sienten con muchas energías y estimulados después de trabajar, creando una atmosfera relajada con sus pacientes ya que han conseguido muchas cosas útiles con su profesión, tratan con mucha eficacia los problemas de los pacientes comprendiendo como se sienten, por lo que en su trabajo tratan los problemas emocionales con mucha calma, todo lo mencionado indica que el personal de enfermería tiene buena autoestima, compromiso profesional y satisfacción laboral, sin embargo trabajar en centro quirúrgico tiene mayor exigencia porque tienen que actualizarse constantemente en nuevas técnicas y tecnologías.

CAPITULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello en su mayoría es de medio a bajo porque se sienten emocionalmente agotados en su trabajo y no tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, sin embargo un porcentaje significativo lo considera alto porque se sienten con mucha energía en el trabajo
- El nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello en la dimensión agotamiento emocional por ítem en su mayoría es de medio a bajo porque no se sienten frustrados en su trabajo, no se cansan al trabajar en contacto directo con la gente, no se sienten vacíos al terminar su trabajo, sienten que su trabajo no los están desgastando y no se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana al tener que enfrentarse con otro día de trabajo
- El nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello en la dimensión despersonalización por ítem es de medio a bajo referido a que sienten que realmente les importa lo que le ocurra a sus pacientes y no los tratan como si fueran objetos impersonales, sienten que se han vuelto más sensibles con la gente desde que ejercen la tarea, no les preocupa el hecho de que el trabajo le endurezca emocionalmente.

- El nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello en la dimensión realización personal por ítem es de medio a alto porque en su trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente, sienten que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las personas, entienden fácilmente a sus pacientes, han conseguido muchas cosas valiosas con su profesión y tratan con mucha eficacia los problemas de sus pacientes

5.2. RECOMENDACIONES

- Que el Departamento de Enfermería elabore estrategias para fortalecer los mecanismos de manejo del estrés en el personal de enfermería.
- Realizar estudios cualitativos sobre el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería
- Realizar estudios similares en los diferentes servicios del Hospital José Agurto Tello
- Que en las diferentes instituciones de Salud se realicen estudios sobre factores que intervienen en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería

5.3. LIMITACIONES

Los resultados y las conclusiones solo son válidos para el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Enfermería
- (2) Calzina Diaz, Yrma. Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital III Salcedo - Puno – 2011. Puno – Perú. Univ. Nac. Jorge Basadre 2011
- (3) Navarro Anyosa Gladys y Liendo Velásquez Nelsi. “Conocimiento y Manejo del Estrés en Enfermeras de los Servicios de Medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo” .Lima – Peru. UNMSM.1994
- (4) Dávalos Pérez, Hilda Yessica. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa. Lima – Perú. UNMSM.2011
- (5) Villegas Pariona Sonia Cristina. “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue”.Lima – Peru.2008
- (6) Coris Cáceres, Ross Marely Dajhana. “Nivel de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital EsSalud de Huancavelica.2010
- (7) Calsina Díaz, Yrma Rénida.:Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno - 2011,
- (8) Mercado Torres, Giovanna. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo, enero 2006.lima – Peru.2006
- (9) Harlen Gabriela Barrios Lamar y Diana Carolina Carvajal. “Estrés en el personal de enfermería del área emergencia de adultos, en el “Hospital Ruíz y Páez”.Bolivar-Venezuela.2010
- (10) Del Rio Moro, Perezagua García y Vidal Gómez. “El síndrome de Burnout en los enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo”.España.2010

- (11,12,13) Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). Estrés Laboral
- (14) <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/telecom2011/manejostresslaboral.pdf>
- (15) Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª.ed.). España
- (16) Kieth Davis Jonh. Newstrom Estrés Laboral
- (17) Amigo, I, Fernández, C & Pérez, M (1998) Manual de Psicología de la Salud. Madrid, Ediciones Pirámide S.A
- (18) Harmony-at-work. Estres - OMS
- (19) Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1987) o Peiro, Jose M!; Psicología de la organización; UNED (1991) u Oficina internacional del trabajo
- (20) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- (21) Almirall Hernández Pedro.1996. Análisis Psicológico del Trabajo. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba
- (22) Armario P. Estrés, enfermedad cardiovascular e hipertensión arterial
- (23) Castillo Ramírez Sis y el Síndrome del Burnout o Síndrome de Agotamiento Profesional conferencia dictada en la XIV jornada de medicina legal
- (24) Gil-Monte. R, y Peiró, J.M. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid. Síntesis
- (25) Ceslowitz, S. B. (1989): "Burnout and coping strategies among hospital staff nurses". Journal of Advanced Nursing
- (26) MASLACH, C. & PINES, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. Child Care Quarterly 6 : 100-13

- (27,28) MASLACH, C. Y LEITER, P. (1997) "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it", Jossey- Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A
- (29) ETHICON. " Manual de Cuidados de enfermería en el Quirófano".1981.
- (30) Marriner-Tomey, A. (1999) Modelos y teorías en enfermería. 3ª. Edición. Mosby / Doyma Libros. Madrid-Barcelona

BIBLIOGRAFIA

Álvarez Costa, Elsa F. de. "Centro Quirúrgico: factores de seguridad". Tucumán. 1997

Amigo, Fernández, C & Pérez, M (1998) Manual de Psicología de la Salud. Madrid, Ediciones Pirámide S.A

Almirall Hernández Pedro.1996. Análisis Psicológico del Trabajo. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba

Armario P. Estrés, enfermedad cardiovascular e hipertensión arterial

Barrios Lamar Harlen Gabriela y Carolina Carvajal Diana. Estrés en el personal de enfermería del área de emergencia de adultos, en el Hospital Ruiz y Paez. Bolivar

Castillo Ramírez Sis y el Síndrome del Burnout o Síndrome de Agotamiento Profesional conferencia dictada en la XIV jornada de medicina legal

Calsina Díaz, Yrma Rénida.:Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno - 2011

Ceslowitz, S. B. (1989): "Burnout and coping strategies among hospital staff nurses". Journal of Advanced Nursisng

Coris Caceres, Ross Marely Dajhana. "Nivel de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud de Huancavelica. [Trabajo de investigación para optar el título de

Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico] Lima – Perú. UNMSM. 2010.

Dávalos Pérez, Hilda Yessica. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa, 2011. Lima – Peru. 2011

Del Río Moro, Perezagua García Vidal Gómez, “El síndrome de burnout en los enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo” España 2003

Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). Estrés Laboral

Ethicon. ” Manual de Cuidados de enfermería en el Quirófano”. 1981
Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1987) o Peiro, Jose MI;
Psicología de la organización; UNED (1991) u Oficina internacional del trabajo

Gil-Monte. R, y Peiró, J.M. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid. Síntesis

Harmony-at-work. Estres– OMS

Ivancevich. M., John & Michael T. Matteson. 1989. Estrés y Trabajo

Kieth Davis Jonh .Newstrom Estrés Laboral

Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. Child Care Quarterly 6 : 100-13

Maslach, C. y Leiter, P. (1997) "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it", Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A

Marriner-Tomey, A. (1999) Modelos y teorías en enfermería. 3ª. Edición. Mosby / Doyma Libros. Madrid-Barcelona

Mercado Torres, Giovanna. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo, enero 2006.lima – Peru.2006

Navarro Anyosa Gladys y Liendo Velásquez Nelsi. "Conocimiento y Manejo del Estrés en Enfermeras de los Servicios de Medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo". Lima – Perú. 1994
OMS. Enfermería. Topics Nursing

Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª.ed.). España

Quispe Llanqui Mercedes. "Niveles de Estrés en las Enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital Manuel Nuñez Butrón. Puno – Peru.2002

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

ANEXO	PÁG.
A. Operacionalización de la variable.	I
B. Instrumento.	II
C. Consentimiento informado.	V
D. Tabla de códigos.	VI
E. Tabla Matriz de Datos.	VII
F. Medición de la variable.	IX
G. Datos Generales del personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica 2017.	XI
H. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital José Agurto Tello, Chosica 2017.	XIII
I. Nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería por dimensiones de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica 2017.	XIV
J. Nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería en la dimensión Agotamiento Emocional por ítems de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica 2017.	XV
K. Nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería en la dimensión Despersonalización por ítems de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica 2017.	XVI
L. Nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería en la dimensión Realización Personal por ítems de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica 2017.	XVII

ANEXO A

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Nivel de estrés laboral	Se define como la reacción del individuo ante las exigencias de trabajo aunadas a otras variables, las cuales superan sus capacidades de enfrentar las, provocando desequilibrios tanto individuales como en el ámbito laboral	Son respuestas emitidas por el personal de enfermería del Centro Quirúrgico el cual fue obtenido a través de la Escala de Maslach	Agotamiento emocional (9 items)	-Desinterés -Agotamiento físico -Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo -Frustración por el trabajo que se realiza	Alto
			Despersonalización (5 items)	-Trato Impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo -Falta de preocupación de los problemas de otros -Indiferencia	Medio
			Realización Personal (8 items)	-Apreciación sobre el trabajo que se desempeña -Interés por las tareas cotidianas del trabajo. -Baja autoestima profesional	bajo

ANEXO B

INSTRUMENTO

PRESENTACION

Buenos días, soy la Lic. Kelly Albinacorta Rivera, alumna de post grado en la Universidad San Marcos que en esta oportunidad estoy realizando un estudio en coordinación con la institución. Para la cual se le solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y con veracidad. Agradezco anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora: Centro Quirúrgico
2. Fecha de nacimiento: _____
3. 3. Sexo: Femenino Masculino
4. Estado civil: _____
5. Tiempo de servicio en la institución:
Menos de 06 meses
Menos de 1 año
1 año a 3 años
4 años a más
6. Tiempo que labora en el servicio:
Menos de 06 meses
Menos de 1 año
1 año a 3 años
4 años a más
7. Cargo que desempeña:
Enfermera jefe
Enfermera asistencial
8. Situación laboral:
Enfermera nombrada
Enfermera contratada
9. Trabaja en otra institución: Si No
10. Especifique:
11. Sufre de alguna enfermedad: Si No
12. Especifique:.....
13. ¿Hace cuánto tiempo?

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

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

	ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi							

	ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
	trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, en pleno uso de mis facultades mentales declaro estar de acuerdo con mi participación en la investigación“ **NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA, 2017**”, realizada por la Lic. KELLY LISETH ALBINACORTA RIVERA, estudiante de Segunda Especialidad en Enfermería de la UNMSM; en el cual realizare una encuesta cuyos datos que brinde serán anónimos y toda la información será usada para la investigación.

Firma del personal

Firma del investigador

ANEXO D

TABLA DE CODIGOS

DATOS GENERALES:

DATOS

SEXO	CODIGO
Femenino	1
Masculino	2
ESTADO CIVIL	CODIGO
Soltera	1
Casada	2
TIEMPO SERVICIO INSTITUCION	CODIGO
Menos de 5 años	1
6 a 10 años	2
11 a 15 años	3
16 a mas	4
TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO	CODIGO
Menos de 5 años	1
6 a 10 años	2
11 a 15 años	3
16 a mas	4
CARGO QUE DESEMPEÑA	CODIGO
ASISTENCIAL	1
JEFATURA	2
SITUACION LABORAL	CODIGO
NOMBRADO	1
CONTRATADO	2

ESPECIFICOS:

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

ANEXO E

TABLA MATRIZ GENERAL DE DATOS

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACION					REALIZACION PERSONAL							TOTAL				
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	ST	5	10	11	15	22	ST	4	7	9	12	17	18		19	21	ST	
1	3	0	1	1	1	1	5	1	2	15	0	0	1	0	1	2	6	6	6	6	5	6	5	5	45	62	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	2	1	1	5	6	6	6	1	6	32	35	
3	1	0	0	1	1	0	0	1	6	10	0	0	0	0	0	0	0	3	6	6	6	6	6	1	34	44	
4	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3	1	1	1	0	0	3	1	1	1	6	6	6	1	1	23	29	
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	1	43	43	
6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0	0	6	30	33
7	0	0	1	1	4	0	1	0	0	7	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6	47	54	
8	1	0	1	3	1	1	1	1	1	10	1	2	1	0	2	6	6	6	6	6	6	5	5	5	45	61	
9	5	1	1	1	1	0	5	0	1	15	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	63	
10	3	0	0	0	0	0	1	0	0	4	1	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	53	
11	1	0	1	0	1	0	1	0	0	4	0	1	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	1	43	48	
12	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6	47	49	
13	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	49	
14	1	0	0	0	1	0	1	0	1	4	0	0	1	1	0	2	6	6	6	6	6	6	1	1	38	44	
15	1	0	0	3	2	0	0	1	1	8	0	1	1	0	1	3	5	5	1	5	6	2	2	0	26	37	
16	1	0	0	3	2	0	0	0	3	9	0	3	0	0	1	4	6	6	5	6	2	5	5	0	35	48	
17	1	0	1	3	1	0	0	0	6	12	0	2	1	0	0	3	6	6	1	6	6	6	6	2	39	54	
18	1	0	2	0	1	1	1	0	1	7	0	1	0	0	0	1	6	5	6	6	5	6	6	1	41	49	
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	6	6	6	6	1	1	35	35	
20	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	50	

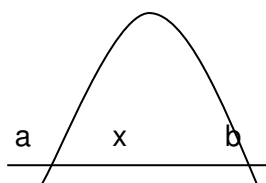
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL					DESPERSONALIZACION					REALIZACION PERSONAL																
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	ST	5	10	11	15	22	ST	4	7	9	12	17	18	19	21	ST	TOTAL	
21	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	6	6	1	6	6	6	6	6	1	38	40
22	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	6	0	6	6	6	6	25	27
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	48
24	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6	6	6	6	47	48
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	6	6	6	6	6	42	42
26	1	4	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	1	0	1	2	5	5	6	6	1	6	6	6	1	36	43
27	0	0	0	0	1	0	6	0	0	7	0	0	0	1	1	2	3	3	1	6	6	5	6	6	6	36	45
28	5	1	2	4	1	1	2	3	2	21	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	32	58
29	2	1	2	5	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	36	56
30	5	5	5	3	5	1	4	1	2	31	1	3	3	1	3	11	5	3	5	4	1	4	2	1	25	67	
										6.667						1.8										38.7	47.13
										49.56						5.89										59.8	95.78
										7.040						2.43										7.73	9.787

ANEXO F

MEDICIÓN DE LA VARIABLE

Para establecer los intervalos se aplicó la Escala de Estanones en la Curva de Gauss.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL GENERAL:



Desviación Estándar: $S = \sqrt{s_t^2} = 9.787$

Promedio : $X = \frac{\sum x}{n} = 47.13$

$$a = x - 0.75 (S)$$

$$]b = x + 0.75 (S)$$

BAJO : 0 - 43 puntos

MEDIO : 44 - 65 puntos.

ALTO : 66 - 132 puntos.

DIMENSION AGOTAMIENTO PERSONAL:

Desviación Estándar: $S = \sqrt{s_t^2} = 7.040$

Promedio: $X = \frac{\sum x}{n} = 6.667$

$$a = x - 0.75 (S)$$

$$b = x + 0.75 (S)$$

BAJO : 0 - 5 puntos.

MEDIO : 6 - 20 puntos.

ALTO : 21 - 54 puntos.

DIMENSION DESPERSONALIZACION:

Desviación Estándar: $S = \sqrt{s^2_t} = 2.43$

Promedio: $X = \frac{\sum x}{n} = 1.8$
 $a = x - 0.75 (S)$
 $b = x + 0.75 (S)$

BAJO : 0 - 1 puntos.
MEDIO : 2 - 7 puntos.
ALTO : 8 - 30 puntos.

DIMENSION REALIZACION PERSONAL:

Desviación Estándar: $S = \sqrt{s^2_t} = 7.73$

Promedio: $X = \frac{\sum x}{n} = 38.7$
 $a = x - 0.75 (S)$
 $b = x + 0.75 (S)$

BAJO : 43 - 48 puntos.
MEDIO : 32 - 42 puntos.
ALTO : 0 - 31 puntos.

ANEXO G

DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA LIMA – PERU 2017

SEXO	NUMERO	PORCENTAJE
Femenino	28	93
Masculino	2	7
total	30	100

ESTADO CIVIL	NUMERO	PORCENTAJE
Casada	15	50
Divorciada	2	7
Viuda	2	7
Conviviente	2	7
Soltera	9	29
Total	30	100

TIEMPO DE SERVICIO	NUMERO	PORCENTAJE
1 año a 3 años	10	33
4 años a mas	20	67
Total	30	100

CARGO	NUMERO	PORCENTAJE
Enfermera jefe	1	10
Lic. Enfermería asistencial	12	40
Tec. Enfermería asistencial	18	60
Total	30	100

SITUACION LABORAL	NUMERO	PORCENTAJE
Nombrada	18	60
Contratada	11	37
Terceros	1	3
Total	30	100

LABORA EN OTRO LUGAR	NUMERO	PORCENTAJE
Si	0	0
No	30	100

SUFRE ALGUNA ENFERMEDAD	NUMERO	PORCENTAJE
Si	6	20.0
No	24	80.0
Total	30	100.0

ANEXO H

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA
LIMA – PERU
2017**

NIVEL	Nº	%
Alto	2	7
Medio	18	60
Bajo	10	33
TOTAL	30	100%

ANEXO I

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSIONES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA LIMA – PERU 2017

DIMENSION	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agotamiento Emocional	2	6	11	37	17	57	30	100%
Despersonalización	1	30	12	40	17	57	30	100%
Realización personal	5	16	14	47	11	37	30	100%

ANEXO J

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR ITEMS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA LIMA – PERU 2017

AGOTAMIENTO EMOCIONAL		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	23	77	4	13	3	10	30	100%
2	cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	28	93	1	3	1	3	30	100%
3	cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	26	87	3	10	1	3	30	100%
6	siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	23	77	6	20	1	3	30	100%
8	siento que mi trabajo me esta desgastando	26	87	3	10	1	3	30	100%
13	Me siento frustrado en mi trabajo	30	100	0	0	0	0	30	100%
14	siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	25	83	2	7	3	10	30	100%
16	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	29	97	1	3	0	0	30	100%
20	me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	24	80	4	13	2	7	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Jose Agurto Tello de Chosica, 2017

ANEXO K

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSION DESPERSONALIZACION POR ITEMS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA LIMA – PERU 2017

	DESPERSONALIZACION	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
5	siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	30	100	0	0	0	0	30	100%
10	siento que me he hecho más duro con la gente	26	87	4	13	0	0	30	100%
11	me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente	29	97	1	3	0	0	30	100%
15	siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	30	100	0	0	0	0	30	100%
22	me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	28	93	2	7	0	0	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Jose Agurto Tello de Chosica, 2017.

ANEXO L

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSION REALIZACION PERSONAL POR ITEMS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO TELLO DE CHOSICA LIMA – PERU 2017

	REALIZACION PERSONAL	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
4	siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	5	17	2	7	23	77	30	100%
7	siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	3	10	6	20	21	70	30	100%
9	siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	7	23	2	7	21	70	30	100%
12	me siento con mucha energía en mi trabajo	0	0	2	7	28	93	30	100%
17	siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	3	10	2	7	25	83	30	100%
18	me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	1	3	3	10	26	87	30	100%
19	creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	5	17	3	10	22	73	30	100%
21	siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	12	40	2	6.7	16	53	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Jose Agurto Tello de Chosica, 2017