



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL
DE HUAYCÁN LIMA - 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

PRESENTADA POR:

MORALES CHAMORRO, GALINDA

ASESOR:

Mg. Yurik Anatoli Suárez Valderrama

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Escribo estas líneas con tanta emoción porque quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible que lograra mi objetivo de titulación y que de alguna manera estuvieron conmigo en diferentes momentos apoyándome.

Estas líneas son para ustedes, mis padres queridos adnes Moisés y Zenobia, no tengo palabras que pueda expresar todo lo que siento por ustedes para agradecerles las innumerables veces que me brindaron su apoyo por todo su amor, cariño y comprensión en todas las decisiones que he tomado en mi vida, me siento muy agradecida, agradecida con Dios por tenerlos conmigo, les dedico este trabajo. Gracias Mi Saxo Moralitas y mi Chamorrita hermosa.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis hermanas y hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo conseguir y enseñar, gracias por su apoyo incondicional y por la confianza que siempre me demostraron.

A mis amigos queridos que siempre me han acompañado y brindado su amistad dándome ánimos para alcanzar mis metas.

A toda mi familia, por su cariño y comprensión en todo momento.

Muchas Gracias.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
ÍNDICE GENERAL.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras.....	iv
Índice de anexos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	29
CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrés en el área de trabajo de las enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80).....	16
Tabla 2. Nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras (Casadas) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80).....	17
Tabla 3. Nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras (Solteras) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80).....	18
Tabla 4. Nivel de estrés, según área de trabajo en las enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80).....	19
Tabla 5. Información sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán.....	21
Tabla 6. Información sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión cansancio emocional.....	22
Tabla 7. Información sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión despersonalización.....	23
Figura 8. Frecuencia sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal.....	24
Tabla 9. Información sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán.....	25

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia y porcentaje del nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras (Casadas) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80).....	18
Figura 2. Frecuencia y porcentaje del nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras (Solteras) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80).....	19
Figura 3. Frecuencia sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán.....	21
Figura 4. Frecuencia nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión cansancio emocional.....	22
Figura 5. Frecuencia y porcentaje del nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión despersonalización.....	23
Figura 6. Frecuencia sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal.....	24
Figura 7. Frecuencia sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán.....	25

Índice de anexos

Anexo A Operacionalización de la variable.....	37
Anexo B Instrumentos de recolección de datos.....	38
Anexo A. Consentimiento informado.....	40

Resumen

Objetivo: El objetivo del estudio es determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019. **Materiales y métodos:** El método del estudio es cuantitativo y el diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. En este estudio se trabajó con la población total de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán que cumplieron con todos los criterios de inclusión y exclusión, respectivamente. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory de 22 ítems. **Resultados:** En cuanto al nivel de estrés en las enfermeras, encontramos que el 52% tienen nivel medio; el 42%, nivel bajo; y el 6%, nivel alto. En cuanto al estado civil, se evidenció que el 68% de las enfermeras casadas presentaron un nivel de estrés alto; el 70% de las solteras presentaron un nivel de estrés medio. Con respecto a la dimensión cansancio emocional, se evidenció que las enfermeras presentaron un nivel de estrés medio del 69%; en la dimensión despersonalización predominó un nivel de estrés medio del 52%; y en la dimensión realización personal presentaron un nivel bajo de estrés del 61%. **Conclusiones:** El nivel de estrés que predominó en las enfermeras del Hospital de Huaycán fue el nivel medio, seguido del nivel bajo. En cuanto a las dimensiones, predominó la dimensión cansancio emocional seguido de la dimensión despersonalización.

Palabras clave: Estrés, enfermeras, trabajo.

Abstract

Objective: The objective of the study is to determine the level of work stress in nurses of the Hospital of Huaycán, Lima - 2019. **Materials and methods:** The study method is quantitative and the design is not experimental, descriptive and cross-sectional. The sample was consisted of 80 nurses of the Hospital of Huaycán, who met all the inclusion and exclusion criteria, respectively. The data collection technique was the survey and the instrument used was the Maslach Burnout Inventory questionnaire of 22 items. **Results:** Regarding the level of stress in nurses, 52% have a medium level; 42%, low level; and 6%, high level. Regarding marital status, 68% of married nurses presented a high level of stress; and 70% of single women had a medium level of stress. Regarding the emotional fatigue dimension, the nurses presented 69% of average stress level; in the depersonalization dimension, predominated 52% of average stress level; and, in the personal fulfillment dimension, they presented 61% of low level of stress. **Conclusions:** The level of stress that prevailed in the nurses of the Hospital of Huaycán was the medium level, followed by the low level. As for the dimensions, the emotional fatigue dimension prevailed, followed by the depersonalization dimension.

Keywords: Stress, nurses, work.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la población está sometido al estrés, y ocurre frente a las exigencias del medio, en la vida familiar y profesional, que requiere adaptación y ajustar las actividades al tiempo disponible (1). El personal de Enfermería es sometido a múltiples factores estresantes de carácter organizacional como personales, actividades físicas que influyen negativamente en el rendimiento laboral manifestándose por diferentes síntomas físicos, emocionales, cognitivos y del comportamiento. El estrés es considerado un problema de salud peligrosa actualmente (2). Esta profesión requiere despliegue de actividades donde se debe preservar la vida y brindar cuidado humanizado, con mucha concentración y gran responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental, además de conservar una buena actitud y el compromiso de compartir con el enfermo y su familia, muchas horas de angustia, ansiedad, depresión y dolor (3).

Nuestro sistema de salud está siendo modificado, con avances tecnológicos y científicos que cubren las necesidades de pacientes y expectativas de la sociedad, donde los profesionales de la salud mantienen su entusiasmo, elevada autoestima, asimismo, podrán ejercer sus actividades de manera eficiente y brindar el cuidado a sus pacientes. Estudios internacionales sobre el estrés laboral presenta un costo de dos millones de dólares al año, por gastos médicos o ausencia laboral. Los “estresados” son el 40% de ausencia laboral, reduciendo el desempeño en 70% (4). En los hospitales del país, el enfermero se encuentra sometido a presión laboral y a estresores de diversos niveles. Cuando no se atiende a tiempo, puede convertir en un síndrome, incapacitando su vida laboral, social y personal. En los servicios de salud se trabaja con bajos recursos humanos, dando mayor responsabilidad, generando estrés, agotamiento, hasta frustración, síntomas no visibles, agravando más la salud del enfermero (5). El estrés laboral no solo desencadena problemas físicos y mentales de los individuos, también repercusiones económicas para las instituciones donde laboran. Estudios realizados en 28 países de la Unión Europea,

muestran estrés laboral con alto costo individual como organización y es causante de la mitad del ausentismo, todos debido a problemas de salud prevenibles, relacionados al estrés laboral con consecuencias significativas en la productividad laboral (6). Las enfermeras son sometidas a diferentes agentes estresores dentro de su ambiente laboral, estos agentes ocasionan desequilibrio emocional que afecta la calidad de atención que ofrecen a sus pacientes. Si la demanda laboral es excesiva se va a desarrollar una serie de reacciones adaptativas que incluye consecuencias emocionales negativas como el desagrado y la ansiedad (7).

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo afirman que los factores psicosociales como las interacciones dentro del trabajo, el medio ambiente, las condiciones de su organización, la capacidad y rendimiento laboral, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, todas estas situaciones que la enfermera pasa a través de percepciones y experiencias, generan consecuencias nocivas en la salud y en el rendimiento laboral (8). Según el doctor Selye, el estrés es un síndrome de adaptación general ante la presión externa sufrida y la respuesta general del organismo ante diferentes estímulos como reacción de alarma, resistencia y fatiga, donde se diferencian dos tipos: estrés positivo (eustrés) y el estrés negativo (distrés) (9). El estrés laboral es una respuesta inespecífica a estímulos nocivos que afecta el ámbito laboral y también en su vida personal que lo lleva a una modificación y adaptación en los sucesos que se presenta dentro del trabajo y las demandas laborales que pueden ser interpretadas como un desafío o una amenaza (10). Asimismo, produce una serie de efectos negativos, tanto a nivel personal como para la organización, presentando alteraciones a nivel del sistema de respuesta fisiológica, del sistema cognitivo emocional y del sistema motor (11). Un problema que está asociado al estrés de las enfermeras que no lo afrontan de manera adecuada afectando el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo y enfermedades laborales dado que tiene efectos negativos en la calidad de vida y que son reflejados en los servicios que dan a sus pacientes (12). Esto a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como comportamientos

agresivos, depresión, disfunciones digestivas, coronarias e inmunológicas; además, se evidencia el cansancio físico y mental, pérdida de sueño y de apetito, adelgazamientos, aumento de peso corporal, episodios de llanto, sensación de tristeza, migrañas, dolores articulares, etc. (13). Muchas veces se puede evidenciar que el personal de Enfermería brinda una atención de manera rutinaria, obligatoria, mecanizada y por esas razones se escucha denuncias por negligencias, discriminación, maltrato, etc. ya sea por parte del personal, paciente, familiar o la comunidad (14). Enfermería es tener la vocación con una misión dirigida a ayudar a otros en la necesidad y la mejora de la calidad de vida a las que atendemos y hacia quienes van dirigidos nuestros cuidados (15). González Rosa, en su tesis: “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”, nos manifiesta que las enfermeras están expuestas de forma permanente a factores estresores y por lo mismo presentan un alto nivel de estrés (16). García, en su investigación: “Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia gineco obstétrica Hospital Clínico Regional Valdivia”, al 78,1% de los enfermeros encuestados se les identificó una causa generadora de estrés donde se encuentra mayor molestia o tensión que es dentro de su centro laboral (5).

José Ignacio y colaboradores, en su trabajo investigación utilizaron diferentes bases de datos como Medline, Embase, Scirus, Wok, Psycinfo, Cisdoc, IBECs y LILACS, y Google académico. En el periodo de estudio de 2009 y 2012, hallaron que el nivel de estrés es moderado y alto entre las distintas áreas y especialidades; mayor en Asia y Europa donde los enfermeros manifiestan que afecta en lo personal y el ambiente físico (17). Piñeira en su estudio: “Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica” para identificar tanto el nivel de estrés como los factores relacionados con este en el personal de Enfermería, hallando que los estresores más frecuentes son: "Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas" (66.9%), lo cual genera estrés laboral en las horas de trabajo (18). En el ámbito nacional, Martínez Noelia en su estudio: “Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza”, halló que el 49% de enfermeras presentan nivel de estrés medio y 20% nivel de

estrés alto. La mayor parte del personal de Enfermería presentó un nivel de estrés moderado, siendo el más afectado la realización personal (19). Ayala, en su estudio dentro de un hospital de las Fuerzas Aéreas, en el personal de enfermería de los servicios críticos, encontró que al final de la jornada laboral no tienen fuerzas de seguir atendiendo a los pacientes, manifestando que el trabajo que realizan es demasiado y agotador, trabajar de forma rutinaria todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo que origina demasiado estrés (20). Wilson Sauñe y colaboradores en su estudio determinaron las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros de un hospital público peruano. Hallaron que las condiciones laborales son consideradas desfavorables y presentan nivel de estrés medio, donde la profesión de Enfermería es considerada agotadora y agobiante ya que se enfrentan a situaciones difíciles y riesgosas, si laboran en ambientes inadecuados como es la infraestructura (1). Por ser enfermería un trabajo estresante por las demandas laborales, experimenta vivencias negativas en el área laboral, manifestando apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos y la insatisfacción laboral (21).

Por lo mismo, el tema planteado en este estudio es justificable y preciso abordarse. Analizando la bibliografía, en bases de datos científicas internacionales y nacionales, donde se logró demostrar que no existen estudios que afronten el problema de la salud de las enfermeras del Hospital de Huaycán no se han evidenciado trabajos relacionados a este tema. El argumento tiene valor práctico, ya que sus resultados serán presentados ante las autoridades del establecimiento de salud de Huaycán así podrán tomar medidas preventivas y orientar el trabajo de forma más eficiente y demostrativa. En este estudio, las enfermeras serán las beneficiadas ya que permitirán establecer si existe estrés en su centro de trabajo y se pueda hacer un seguimiento y poder prevenirlas. En lo metodológico, este estudio aporta al desarrollo y fortalecimiento del perfil de investigación del nivel de estrés, asimismo, incluye el uso de la ficha técnica que proveerá los resultados del

estudio y estos apoyarán a mejorar la labor y practica del cuidado de los profesionales de la salud teniendo en cuenta a la enfermera. El objetivo del estudio es determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño metodológico es una investigación descriptiva de corte transversal (22).

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para este estudio se trabajó con la población total de 80 enfermeras de los diferentes servicios del hospital de Huaycán, que laboran 7 horas al día, siendo los turnos de trabajo rotativos en los siguientes horarios de 7:30 de la mañana hasta 13:30 horas de la tarde, de las 13:30 horas hasta 7:30 de la noche (diurnos) y de 7:30 de la noche a 7:30 de la mañana (nocturnos).

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Este estudio presenta una variable principal que es nivel de estrés. Según su naturaleza es una variable cuantitativa, y la escala de medición es la ordinal.

Definición conceptual de variable principal nivel estrés: Es aquel que se produce debido a la excesiva presión dentro del entorno de trabajo, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia del trabajo, la capacidad y recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Definición operacional de variable principal nivel estrés: Información que brinda la enfermera sobre el cansancio físico y mental que experimenta como consecuencia de sus jornadas de trabajo en el hospital, el cual será medido por el cuestionario Inventory de Burnout que tendrá como valores finales: Alto, medio y bajo.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en el trabajo fue la encuesta, con la cual se consiguió una cantidad importante de datos de forma óptima y eficaz (24).

Instrumentos de recolección de datos

Para medir el nivel de estrés, se utilizó la herramienta de recolección de datos del Cuestionario Maslach Burnout Inventory, creado por Maslach & Jackson en 1981 (23), la cual permitirá adquirir información para determinar el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería, el instrumento está compuesto por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes. Entre las dimensiones tenemos: Cansancio emocional (9), despersonalización (5) y falta de realización personal en el trabajo (8).

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

El instrumento nivel estrés tiene alta consistencia interna y fiabilidad cercana al 0.9, en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se realizaron las gestiones para acceder al hospital de Huaycán para las autorizaciones respectivas. Primero, tramité la carta de presentación de la universidad, con ella fui al hospital y me presenté ante el director del hospital, luego esperé una semana para saber si lo aprobó, pasó al área de investigación y docencia, tuve que presentarme con el docente encargado y me citó para una exposición ante el comité de investigación, estuve esperando dos meses, seguidamente se coordinó con la secretaria de docencia para realizar las encuestas en un tiempo de 15 días, me presenté ante la jefa de Enfermería y pude explicar cómo sería el proceso de aplicación de mi instrumento para poder recolectar la información necesaria de mi estudio.

2.5.2 Aplicación del instrumento de recolección de datos

La recolección de datos fue ejecutada en el mes de junio del presente año, fueron de lunes a domingo. Tuve que ir 5 días adicionales de la semana en diferentes horarios para cumplir con el total de mis encuestas.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En esta investigación participaron las enfermeras del hospital de Huaycán. Los datos fueron ingresados a una tabla matriz formada en el software estadístico SPSS Estadistic 23.0., este proceso se realizó cuidadosamente para así evadir errores y valores perdidos al momento del análisis.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Para la realización del trabajo de campo se consideraron aspectos éticos vinculados al derecho del personal de salud y bioética del investigador, partiendo de los siguientes principios bioéticos de investigación de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia (26)(27), de la misma forma se utilizó el consentimiento informado previa información precisa dada a las participantes (28). Se describe cómo se aplicaron los principios bioéticos.

Principio de autonomía

Fue aplicado estrictamente en este estudio, donde se respetaron sus decisiones y libre voluntad de colaboración. Se les hizo conocer el objetivo del estudio y se solicitó su consentimiento informado para que su participación sea apropiada.

Principio de beneficencia

Mediante la cual se afirma que el único propósito es hacer el bien. A las enfermeras se les manifestó sobre los beneficios que se obtendrá con los resultados de este estudio, puesto que al determinar el nivel de estrés laboral, nos permitirá conocer mejores estrategias.

Principio de no maleficencia

Le explicamos que su participación en este estudio no complica ningún riesgo mínimo a su salud e integridad de los propósitos estipulados para el presente trabajo de investigación.

Principio de justicia

En todo momento fueron tratados con respeto y amabilidad, se trató con la misma igualdad, sin distinciones ni preferencias, brindando un trato digno a cada una y respetando sus derechos en todo momento.

Una vez realizada todas las actividades previas y aplicadas el cuestionario descrito, se procedieron a tabular los resultados por medio de las técnicas estadísticas descriptivas y mediante el uso de programas de análisis estadísticos como el SPSS-24 y base de datos en Microsoft Excel.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de estrés en el área de trabajo de las enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80)

Estrés en el área de trabajo	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Estrés en el Servicio de Emergencia	Cansancio	Despersonalización	Realización personal
Bajo	31	46	57
Medio	69	54	43
Estrés en el Servicio de Pediatría			
Bajo	100	100	100
Estrés en el Servicio de cirugía			
Bajo	51	63	37
Medio	49	37	63
Estrés en el Servicio de Medicina			
Bajo	52	100	100
Medio	48	0	

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 1, se tiene el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán del Servicio de Emergencia según la dimensión Cansancio emocional, siendo bajo en 31%, en la dimensión Despersonalización en 46%, en la dimensión Realización personal en dimensión Despersonalización 57%, en el nivel medio según dimensión Cansancio emocional en 69%, en Despersonalización en 54%, en Realización personal en 43%. El estrés en el Servicio de Pediatría fue bajo en las tres dimensiones en 100%. El estrés en el Servicio de cirugía es bajo en 51% y medio en 49% en la dimensión Cansancio emocional, en 63% fue bajo y medio en 37% en la dimensión Despersonalización, en 37% fue bajo y medio en 63% en la dimensión Realización personal. El estrés en el Servicio de Medicina fue bajo en 52% y medio en 48% en la dimensión Cansancio emocional, en 100%, en la dimensión Despersonalización fue bajo en 100% igual que la dimensión Realización personal.

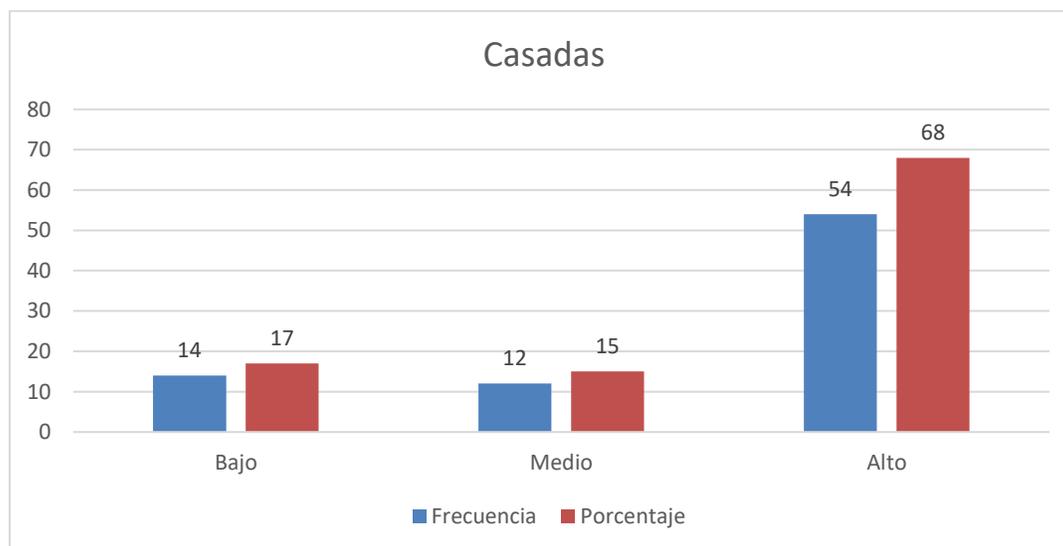
Tabla 2. Nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras (Casadas) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80)

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	17
Medio	12	15
Alto	54	68
Total	80	100

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 2, se muestra el nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras casadas del Hospital de Huaycán es bajo en 17%, medio en 15% y alto en 68%.

Figura 1. Frecuencia y porcentaje del nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras (Casadas) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80)



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En los datos arrojados se muestra el nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras casadas del Hospital de Huaycán es bajo en 17%, medio en 15% y alto en 68%.

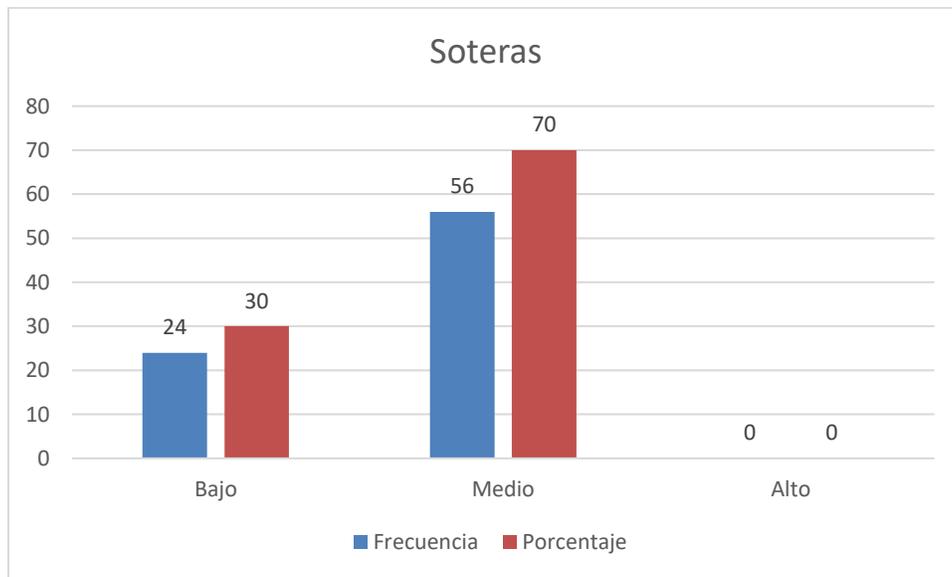
Tabla 3. Nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras (Solteras) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80)

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	30
Medio	56	70
Alto	0	0
Total	80	100

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 3, se muestra el nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras solteras del Hospital de Huaycán es bajo en 30% y medio en 30%.

Figura 2. Frecuencia y porcentaje del nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras (Solteras) del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80)



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

El personal encuestado muestra el nivel de estrés, según el estado civil de las enfermeras solteras del Hospital de Huaycán es bajo en 30% y medio en 30%.

Tabla 4. Nivel de estrés según área de trabajo en las enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019 (n=80)

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	80	100
Estado Civil del participante		
Soltera	40	50
Conviviente	19	24
Casada	20	25
Divorciada	1	1
Área de trabajo		
Emergencia	10	13
Tópico cirugía	4	3
Cirugía	13	16
Nutrición	4	5
Pre quirúrgico	6	8
Consulta externa	5	6
Neonatología	4	5
Medicina general	6	8
Sala recuperación	10	13
Central esterilización	3	4
Pediatría	3	4
CRED	3	4
TBC	2	3
Medicina	1	3
Hospitalización	3	1
Instrumentista	3	4

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 4, se muestran los datos sociodemográficos de las enfermeras participantes del estudio donde hay Solteras en 40 (50%), Conviviente en 19 (24%), Casadas en 20 (25%), Divorciadas en 1 (1%). Con respecto al área de trabajo en el Hospital de Huaycán, tenemos que trabajan en Emergencia en 10 (13%), en Tópico cirugía 4 (3%), Cirugía 13 (16%), Nutrición en 4 (5%), Pre quirúrgico en 6 (8%), Consulta externa en 5 (6%), Neonatología en 4 (5%), Medicina general en 6 (8%), Sala recuperación en 10 (13%), Central esterilización en 3 (4%), Pediatría en 3 (4%), CRED en 3 (4%), TBC en 2 (3%), Medicina en 1 (3%), Hospitalización en 3 (1%) e Instrumentista en 3 (4%).

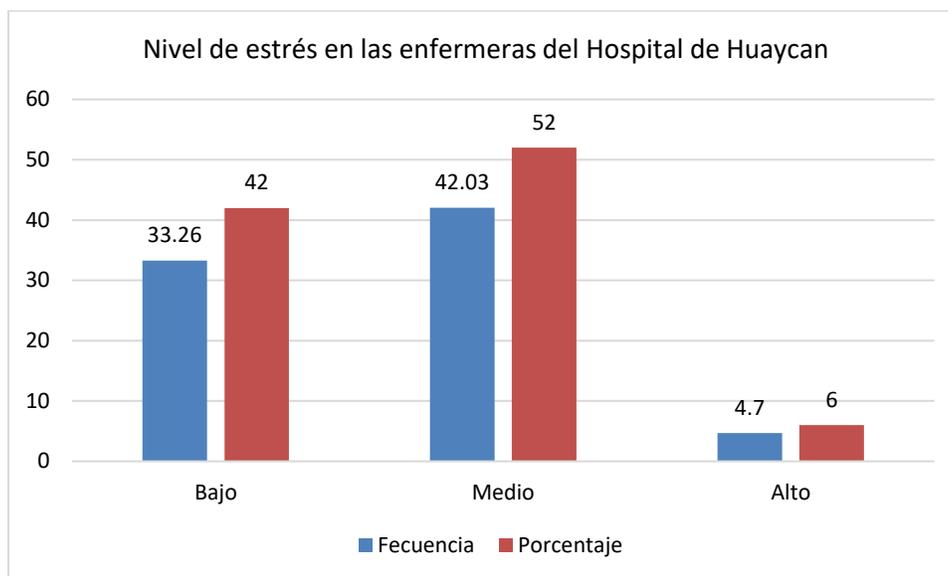
Tabla 5. Información sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	42
Medio	42	52
Alto	5	6
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 5, se observa el nivel en general de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, donde predomina el nivel de estrés medio con 42 (52%), el nivel bajo en 33 (42%) y nivel alto en 5 (6%).

Figura 3. Frecuencia sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

Se observa el nivel en general de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, donde predomina el nivel de estrés medio con 42 (52%), el nivel bajo en 33 (42%) y nivel alto en 5 (6%).

Tabla 6. Información sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán en la dimensión cansancio emocional

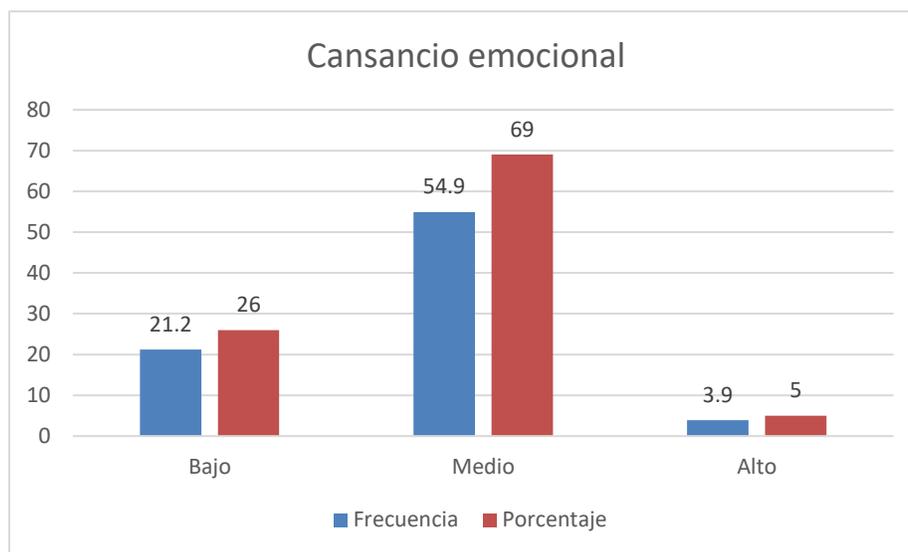
Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21.2	26
Medio	54.9	69
Alto	3.9	5
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 6, se observa, el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión cansancio emocional, con una frecuencia total de 80,

donde hay un nivel de estrés medio de 55 (69%), nivel de estrés bajo del 25 (31%) y un nivel alto de estrés de 3.9 (5%).

Figura 4. Frecuencia nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán en la dimensión cansancio emocional



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

Los datos arrojan nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión cansancio emocional, con una frecuencia total de 80, donde hay un nivel de estrés medio de 55 (69%), nivel de estrés bajo del 25 (31%) y un nivel alto de estrés de 3.9 (5%).

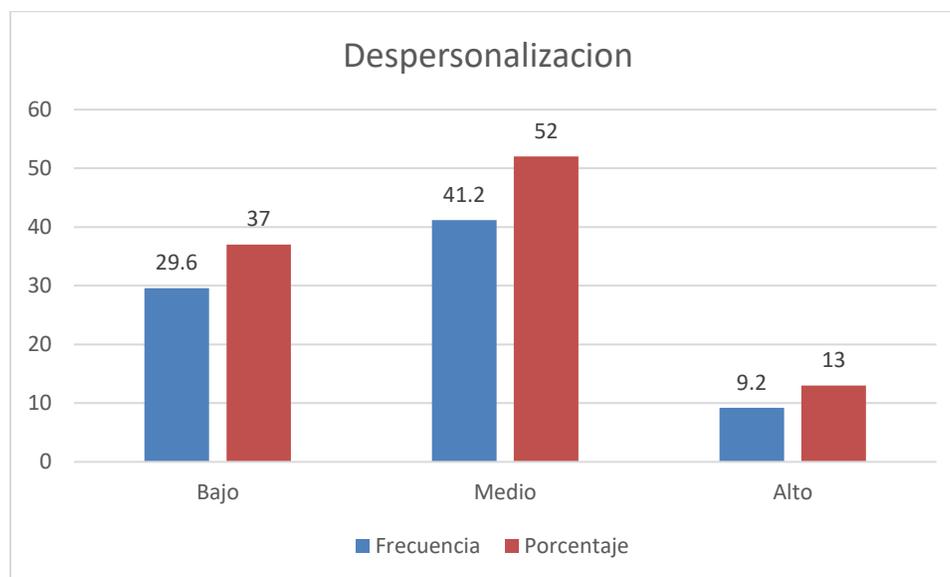
Tabla 7. Información sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán en la dimensión despersonalización

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29.6	37
Medio	41.2	52
Alto	9.2	13
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 7, se observa el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión despersonalización, donde se obtiene una frecuencia medio de 41.2 (52%), nivel bajo de 29.6 (37%) y nivel alto de 9.2 (13%).

Figura 5. Frecuencia y porcentaje del nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán en la dimensión despersonalización



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

Del personal encuestado el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión despersonalización, donde se obtiene una frecuencia medio de 41.2 (52%), nivel bajo de 29.6 (37%) y nivel alto de 9.2 (13%).

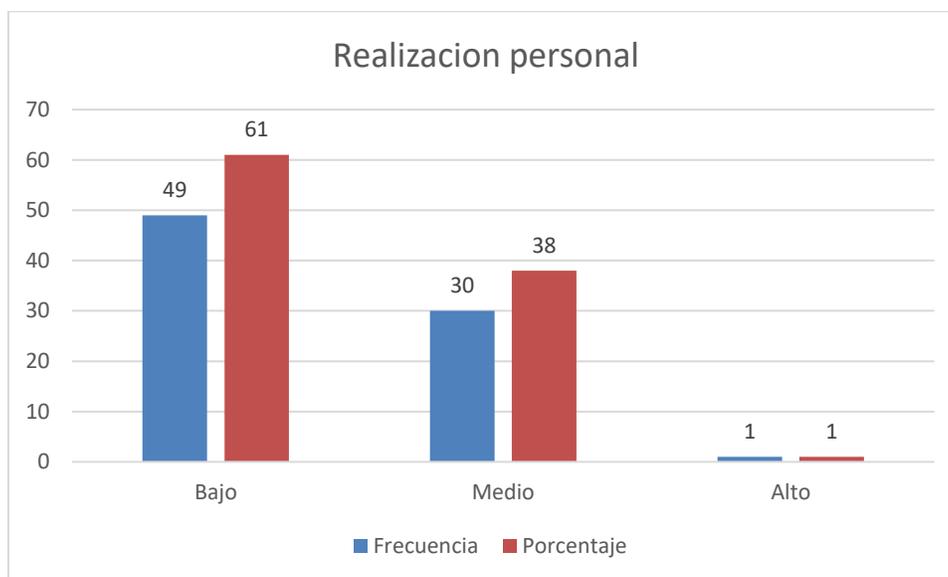
Tabla 8. Información sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	61
Medio	30	38
Alto	1	1
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 8, se observa el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal, donde predomina el nivel de estrés bajo con 49 (61%), el nivel medio de estrés con 30 (38%) y el nivel alto 1 (1%).

Figura 6. Frecuencia sobre el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En los datos arrojados se observa el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal, el nivel de estrés bajo con 49 (61%), el nivel medio de estrés con 30 (38%) y el nivel alto 1 (1%).

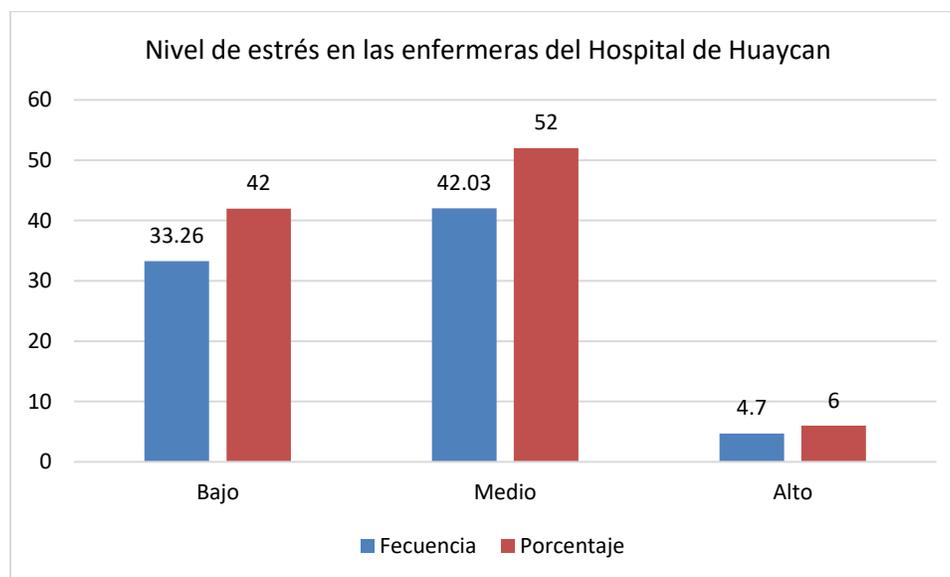
Tabla 9. Información sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	42
Medio	42	52
Alto	5	6
Total	80	100.0

Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

En la tabla 9, se observa el nivel en general de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, donde predomina el nivel de estrés medio con 42 (52%), el nivel bajo en 33 (42%) y nivel alto en 5 (6%).

Figura 7. Frecuencia sobre el nivel de estrés en general de las enfermeras del Hospital de Huaycán



Fuente: Cuestionario de 80 enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019

Del personal encuestado del Hospital de Huaycán se observa el nivel en general de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, donde predomina el nivel de estrés medio con 42 (52%), el nivel bajo en 33 (42%) y nivel alto en 5 (6%).

IV. DISCUSIÓN

4.1. DISCUSIÓN

En esta sección se comparan los hallazgos del presente estudio con los estudios anteriores y a partir de ellos se concluye lo siguiente. De todos los estudios anteriores planteados en esta investigación 3 son internacionales y 2 nacionales, todos los internacionales fueron desarrollados principalmente en España, Cuba y Colombia. Los nacionales fueron desarrollados en Lima.

En los datos sociodemográficos de 80 enfermeros del Hospital de Huaycán participantes del estudio donde hay Solteras en (50%), Conviviente en (24%), Casadas en (25%), Divorciadas en (1%). Con respecto al área de trabajo en el Hospital de Huaycán tenemos que trabajan en Emergencia en (13%), en Tópico cirugía 4 (3%), Cirugía 13 (16%), Nutrición en 4 (5%), Pre quirúrgico en 6 (8%), Consulta externa en (6%), Neonatología en (5%), Medicina general en (8%), Sala recuperación en 10 (13%), Central esterilización en 3 (4%), Pediatría en 3 (4%), CRED en (4%), TBC en (3%), Medicina en (3%), Hospitalización en (1%) e Instrumentista en (4%).

El nivel de estrés que presentan en general las enfermeras del Hospital de Huaycán, es medio con 52%, nivel bajo en 42% y alto en 6%. El nivel de estrés en la dimensión cansancio emocional, con una frecuencia total de 80 enfermeras, donde hay un nivel de estrés medio de 55 (69%), nivel de estrés bajo del 25 (31%) y un nivel alto de estrés de 3.9 (5%). Coincidiendo con el trabajo de Para Martínez, donde el 49% de enfermeras presentan nivel de estrés medio y 20% nivel de estrés alto. Donde la mayoría parte de enfermería presentó un nivel de estrés moderado, siendo el más afectado la realización personal (19) coincide con los resultados de González, menciona que el nivel estrés son moderado y alto, entre las distintas áreas y especialidades. mayor en Asia y Europa donde el personal de enfermería lo manifiesta en lo personal y el ambiente físico (17).

El nivel de estrés de enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión despersonalización, se obtiene una frecuencia medio de (52%), nivel bajo de (37%) y nivel alto de (13%). Coincide con la investigación de García, se encontró que el 78,1% de los enfermeros encuestada identificó una causa generadora de estrés donde se encuentra mayor molestia o tensión es dentro de su centro laboral (5).

En el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, en la dimensión realización personal, donde predomina el nivel de estrés bajo con (61%), el nivel medio de estrés con (38%) y el nivel alto (1%). Discrepan Para Piñeira, los estresores más frecuentes son: "Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas" (66.9%), lo cual genera estrés laboral en las horas de trabajo(18). En cambio Sauñe y col., encontraron que las condiciones laborales son consideradas desfavorables y presentan nivel de estrés medio, donde la profesión de enfermería es considerada agotadora y agobiante ya que se enfrentan situaciones difíciles y riesgosas; si laboran en ambientes inadecuados como es la infraestructura (1).

En el Hospital de Huaycán dentro del Servicio de Emergencia en la dimensión cansancio emocional el nivel de estrés de las resultado bajo en 31%, en la dimensión Despersonalización en 46%, en la dimensión Realización personal en dimensión Despersonalización 57%, en el nivel Medio según dimensión Cansancio emocional en 69%, en Despersonalización en 54%, en Realización personal en 43%. El estrés en el Servicio de Pediatría fue bajo en las tres dimensiones en 100%.

En la dimensión Cansancio emocional en el Servicio de cirugía en nivel de estrés se encontró en 63% fue bajo y medio en 37% en la dimensión Despersonalización, en 37% fue bajo y medio en 63% en la dimensión Realización personal.

En la dimensión cansancio emocional en el servicio de medicina fue bajo en 52% y medio en 48% en la dimensión Cansancio emocional, en 100%, en la dimensión Despersonalización fue bajo en 100% igual que la dimensión Realización personal. coincide con la investigación de Ayala, el personal de enfermería de los servicios

críticos, encontró que al personal de enfermería al final de la jornada laboral no tienen fuerzas de seguir atendiendo a los pacientes, manifestando que trabajando demasiado y es agotador, trabajar de forma rutinaria todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo que origina demasiado estrés (20)

El nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras casadas del Hospital de Huaycán es bajo en 17%, medio en 15% y alto en 68%. El nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras solteras del Hospital de Huaycán es bajo en 30% y medio en 30%.

4.2. CONCLUSIONES

- Considerando que el estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad y la profesión “enfermera” es una de las profesiones más afectadas por el estrés en su trabajo diario
- En el nivel de estrés de las enfermeras del Hospital de Huaycán, predomina el nivel medio con 52%, nivel bajo en 42% y alto en 6%.
- En cuanto a la dimensión cansancio emocional, hay un nivel de estrés medio de (69%), nivel de estrés bajo del (31%) y un nivel alto de estrés de (5%).
- Existe nivel de estrés en la dimensión despersonalización, evidenciado el nivel medio de (52%), nivel bajo de (37%) y nivel alto de (13%).
- Existe nivel de estrés en la dimensión realización personal, que predomina el nivel de estrés bajo con 49 (61%), el nivel medio de estrés con (38%) y el nivel alto (1%).
- El nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras casadas del Hospital de Huaycán es bajo en 17%, medio en 15% y alto en 68%.
- El nivel de estrés según el estado civil de las enfermeras solteras del Hospital de Huaycán es bajo en 30% y medio en 30%.

4.3. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar con los estudios de nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería a profundidad incidiendo como fenómeno de importancia por ser parte de nuestra formación profesional.
- Organizar y realizar mediciones de satisfacción laboral constantemente para tener información actualizada y así contribuir a conocer las necesidades del equipo que integran las profesionales enfermeras en las instituciones de salud.
- Los jefes de cada unidad deben realizar evaluaciones periódicamente en el desempeño laboral para llevar un adecuado trabajo y mejorar el cumplimiento de las metas.
- Reconocer el desempeño de sus funciones de las enfermeras y se trabaje en la motivación de cada colaborador por medio de charlas o capacitaciones y utilizar el reforzamiento positivo en la relación jefe colaborador.
- Realizar una identificación de los tipos de factores principales desencadenantes de estrés laboral para tomar conductas preventivas en presencia de estos.
- Se deberían prestar mucha atención a las necesidades afectivas, psicológicas, ambientales, entre otras, del personal para poder brindar soporte emocional y mejorar las condiciones laborales y ambientales.
- Tener un conocimiento de cómo afecta el estrés en el personal, permitirá diseñar estrategias preventivas y de tratamiento para finalmente mejorar la salud laboral y la calidad asistencial.
- Se deben de tomar en cuenta cuando faltan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para manejar estos factores estresores, puesto que le pueden causar diferentes tipos de alteración, ya que podrían provocar trastornos físicos, psicológicos y afectar su desempeño familiar, social y laboral.

- Tener conocimiento de la aplicación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, que reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores, para ello, dar a conocer a los empleadores las necesidades urgentes para tomar acciones sobre los problemas de estrés en las enfermeras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Suañe-Oscoco W, Bendezú Sarcines CE, Oscoco-Torres O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano, [revista en Internet] 2012 [acceso 12 de marzo de 2019]; 30(3): 201-205 Lugar de publicación: Perú, Fecha de publicación [11/12/2012; 02/03/19]. Rev Médica Panacea [Internet]. 2012;2(3):91-4. Available from: file:///C:/Users/Magali/Downloads/90-1-185-1-10-20171221 (4).pdf
2. Mamani R, Uribe A, Vivanco M. factores que desencadenan el estrés en emergencias [tesis doctoral]. Lugar de publicación: Editorial; año. Rev Per Obs Enf [Internet]. 2007;3(1):50-5. Available from: http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543%0Ahttp://77132007000100007&script=sci_arttext%5Cnhttp://revistas.concyt
3. De la Cruz E. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de Atención Hospitalaria. [tesis doctoral]. Lugar de publicación: Editorial; año. Univ Valladolid Fac Enfermería [Internet]. 2014;41. Available from: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5629>
4. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello tesis [tesis doctoral]. LIMA: Editorial; año. 2017;73. Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7183?show=full>
5. Bach N, Chacaliaza C, Huancahuari J. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III, [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica; 2016. 2014; Available from: <http://repositorio.unica.edu.pe/handle/UNICA/2867>
6. Llop-Gironés A, Tarafa G, Benach J. Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud. Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas, Universidad de Ciencias Médicas Holguín, Holguín, Cuba [revista en Internet] 2015 [acceso 12 de marzo de 2019]; 29(2):152-157. Gac Sanit [Internet]. 2015;29(2):155-6. Available from: file:///C:/Users/Magali/Downloads/1-s2.0-S0213911114002507-main.pdf

7. Seguel F, Valenzuela S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería Universitaria* [revista en Internet] 2014 [acceso 10 de marzo de 2019]; 11(4):119-127. *Enfermería Univ* [Internet]. 2015;11(4):119–27. Available from: [file:///F:/TESIS/ARTICULOS MENDALEY/Fatiga laboral síndrome burnout personal enfermería 666.pdf](file:///F:/TESIS/ARTICULOS%20MENDALEY/Fatiga%20laboral%20síndrome%20burnout%20personal%20enfermería%20666.pdf)
8. Díaz Naranjo. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial Nombre de la revista [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de febrero de 2018]; 30(3): 201-205. *Rev CES Salud Pública* [Internet]. 2011; Vol. 2, No:80–4. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>
9. Traviño R, Cruz J. Medicina Universitaria Ética y filosofía de historia de la medicina [revista en Internet] 2010 [acceso 10 marzo de 2019]; 30(3): 201-205. Elsevier [Internet]. 2013;12(54):187–92. Available from: www.elsevier.es/en/node/2090153
10. Grazziano E, Ferraz E. Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros impacto do stress ocupacional en Burnout para enfermeiros. [revista en Internet] 2018 [acceso 11 de marzo de 2019]; 30(3): 201-205. *Enfermería Glob* [Internet]. 2010;18:1–20. Available from: [file:///C:/Users/Magali/Downloads/document \(1\).pdf](file:///C:/Users/Magali/Downloads/document%20(1).pdf)
11. Ríos MI, Godoy C, Sánchez J. Burnout, hardy personality, and psychological distress in nursing personnel Nombre de la revista [revista en Internet] 2011 [acceso 12 de marzo de 2019]; 30(3): 201-205. *An Psicol* [Internet]. 2011;27(1):71–9. Available from: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/113491>
12. Caso RDE, Artigo RDE. Revista científica Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médicoquirúrgicos: Una revisión bibliográfica. [revista en Internet] 2011 [acceso 13 de marzo de. (2):1–17. Available from: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/44831>
13. Cruz ML do C, Chaves Mauro MY, Barcellos Dalri R de C, Almeida da Silva L, de Oliveira Secco, Iara Aparecida Jorge Pedrão L. Exceso de trabajo y

- agravios mentales a los trabajadores de la salud (Overwork and mental health problems in health workers) [revista en Internet] 2010 [acceso 14 de MARZO de 2019]; 30(3): 201-205. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2010;26(1):52–64. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v26n1/enf09110.pdf>
14. Espinoza F. Significado del cuidado de enfermería en los estudiantes de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. [tesis licenciatura] Perú: [internet]. 2018; 1:71. Available from: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1282>
 15. Cabal E. VE. Enfermería como disciplina. Revista Colombiana de Enfermería 2018 [acceso 14 de marzo del 2019]; 30(3): 201-205. Rev Colomb Enfermería [Internet]. 2018;6(6):73. Available from: <file:///C:/Users/Magali/Downloads/Dialnet-EnfermeriaComoDisciplina-4036648.pdf>
 16. Yesserie. Nivel de estrés laboral en los enfermeros de los servicios de: emergencia, trauma shock y UCI del hospital [tesis segunda especialidad]. Perú: Editorial; 2015. 2015;151:10–7. Available from: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/>
 17. Aguado J, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Revista Medicina y Seguridad del trabajo [Internet] 2013 [acceso 12 de Marzo 2019]; 59(231): 259-275. 2013;59(231):259–75. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>
 18. Díaz L, Farro L. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, [Grado Maestría]. Perú: Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” 2016. 2017; Available from: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1437>
 19. Delgadillo GL. Nivel de ansiedad del paciente en el pre quirúrgico en el servicio de cirugía de emergencia en el Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho [tesis Especialidad]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. 2016;61. Available from: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5800/Delgadillo_yg.pdf;jsessionid=242BC33E2F2E877A8E29DC2F9F6EFF1A?sequence=2

20. Laguna J. Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos [tesis Especialidad]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.2013. Repos Digit Ateneo [Internet]. 2014;98. Available from: [http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4526/1/Laguna_Bo canegra_Jhaydy_2014.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4526/1/Laguna_Bo%20canegra_Jhaydy_2014.pdf)
21. Mejía C. El estrés y su relación con las condiciones de trabajo del personal de enfermería. Investigación y Educación en Enfermería [revista en Internet] 1991 [acceso 13 de Marzo de 2019] [Internet]. Vol. IX, Investigación y Educación en Enfermería. 1991. p. 83–99. Available from: [file:///F:/estres inf/MejiaGloria_1991_EstresRelacionCondicionesTrabajo.pdf](file:///F:/estres%20inf/MejiaGloria_1991_EstresRelacionCondicionesTrabajo.pdf)
22. Sampieri H. Carlos Fernández Collado, María del Pilar Baptista Lucio y Roberto Hernández Sampieri. Metodología de la investigación 6° Ed México, McGraw-Hill. Revista Latinoamericana de Psicología [revista en Internet] 2014 [acceso 12 de marzo de 2018]; 46(1):44-52 [Internet]. 2554. 634 p. Available from: <file:///C:/Users/Magali/Downloads/1-s2.0-S0120053414700056-main.pdf>
23. Cañadas-De La Fuente GA, Luis CS, Lozano LM, Vargas C, García I, De La Fuente EI. Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. Revista Latinoamericana de Psicología [revista en Internet] 2014 [acceso 12 de marzo de 2019]; 46(1):44-52. Rev Latinoam Psicol [Internet]. 2014;46(1):44–52. Available from: <file:///C:/Users/Magali/Downloads/1-s2.0-S0120053414700056-main.pdf>
24. Bach N, Chacaliaza C, Huancahuari J. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III, [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica; 2016. 2014; Available from: <http://repositorio.unica.edu.pe/handle/UNICA/2867>

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

TÍTULO: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN, LIMA - 2019”

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES		
Nivel de Estrés	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	Son los diferentes grados de respuestas expresadas por las enfermeras a consecuencia de situaciones negativas, y se pueden caracterizar por presentar cansancio emocional, realización personal y despersonalización.	Información que brinda a la enfermera sobre el cansancio físico, mental que experimenta como consecuencia de sus jornadas de trabajo en el hospital el cual será medido por el inventario de Burnout que tendrá como valores finales: Alto, Medio y Bajo.	Agotamiento emocional	Cansancio emocional. Agotamiento físico. Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo	(1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)	Nivel de Estrés Bajo	(0-101 puntos)		
				Despersonalización	Trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo. Falta de preocupación de los problemas de otros. Indiferencia	6 (5, 10, 11, 15, , 22)			Nivel de estrés Medio	(102 – 117 puntos)
				Realización Personal	Tener una respuesta negativa del trabajo que desempeña. Sentimientos negativos de mi competencia profesional. Baja autoestima profesional.	7 (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)			Nivel de estrés Alto	

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

I. PRESENTACIÓN

Sr(a) o Srta.:

Buenos días, soy egresada de la carrera de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es recolectar datos acerca del nivel de estrés laboral al que están sometido las enfermeras del hospital de Huaycan. Pedimos su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado. Les presento a ustedes un cuestionario con 22 preguntas para que sea respondido por ustedes con la mayor sinceridad posible, no requerimos se identifiquen el tiempo del llenado de la encuesta es de 10 a 15 minutos. Agradecemos por su participación.

Instrucciones: Conteste por favor cada una de las preguntas que se refieren al problema o situación que describe, coloque el número que crea conveniente para la respuesta.

Datos Personales:

Edad.....Sexo.....Estado civil.....Ocupación:

Área de trabajo:Lugar:Fecha.....

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, deberá asignar un número a cada enunciado de acuerdo a las manifestaciones que presenta.

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

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	1	2	3	4	5	6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	1	2	3	4	5	6

Gracias por su colaboración

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE HUAYCAN LIMA 2019”

Nombre de los investigadores principales:

MORALES CHAMORRO GALINDA

Propósito del estudio: Determinar EL Nivel d Estrés en Enfermeras de un Hospital de Huaycan – Lima 2019

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la, ubicada en la 4, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 21 de abril del 2019

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante