



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE ENFERMERIA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO EN EL  
INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR, LIMA, 2020”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN  
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:**

**Lic. CORAL RAMÍREZ, MARINA**

**ASESOR DE TESIS:**

**Mg. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO**

**LIMA-PERÚ**

**2020**

**DEDICATORIA:**

A Dios por darme el privilegio de la vida.

A mi madre por estar en los momentos que más necesitaba.

A mi hijo Gerson, por ser mi gran tesoro y el motor de mi vida para emprender mis objetivos profesionales.

### **AGRADECIMIENTO:**

Expreso mi más sincero agradecimiento a todos mis profesores de la Especialidad, por aportar de forma desinteresada en la realización de esta investigación.

## Índice general

ÍNDICE	3
ÍNDICE DE ANEXOS	4
I. INTRODUCCIÓN	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS	12
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	15
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
ANEXOS	20

## **Índice de Anexos**

Anexo A. Operacionalización de la variable

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Anexo C. Consentimiento informado

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera al estrés el principio de la enfermedad profesional, asimismo varios trabajos manifiestan que son los grupos aquejados mayormente por el estrés. La OMS, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocen la importancia del trabajo de enfermería, identificando contextos de trabajo inadecuadas que aquejan a dicho grupo (1).

Asimismo, la carga del trabajo, la escasez de la seguridad en el trabajo y de provisiones para una adecuada prestación de servicios, la falta de recursos humanos de enfermería, bajos honorarios profesionales, etc., son elementos que originan una sobrecarga laboral, agotamiento y cansancio físico-mental en este conjunto de profesionales (2).

La enfermera se desenvuelve mejor en el centro quirúrgico con ambientes físicos que proporcionan facilidades para un buen procedimiento quirúrgico en forma eficaz, eficiente con seguridad, el estado del paciente que involucra el procedimiento quirúrgico, aunados a la compatibilidad de labores que afronta el personal de enfermería, por lo que su trabajo se torna estresante (3).

El estrés laboral se produce por desajustes en las exigencias del entorno, cuando no hay sintonía entre ellos y las exigencias del trabajo. El estrés laboral surge cuando se le exige al trabajador un esfuerzo desproporcionado, a la par que es escasa la comprensión. Los requerimientos del trabajo son extrínsecos (demandas y obligaciones) e intrínseco (alta motivación); asimismo la compensación está en función del dinero, la estima y la situación durante las cirugías (4).

El estrés ha sido investigado a lo largo de los años, el cual es considerado un problema social, físico y psicológico. En la actualidad se necesita continuar investigando. Asimismo, variadas investigaciones indican a las enfermeras, como el grupo más agobiado por el estrés en su laboral diaria, un trabajador estresado suele estar propenso a enfermarse, estar poco motivado y tener menos seguridad laboral (5).

Salazar (2016) dice “el estado del paciente, su vulnerabilidad, el riesgo que implica el procedimiento anestésico y quirúrgico, sumados a la simultaneidad de tareas que enfrenta el equipo de enfermería, hacen que su trabajo sea estresante; por tanto, el servicio de cirugía requiere de un equipo de enfermería que pueda trabajar bajo estrés”. (6)

En conclusión, el estrés puede causar en el individuo, una sucesión de errores cognitivos en su conducta, pensamientos, que le lleven a alcanzar una serie de desconfianzas irracionales, manías, etc., los que son un problema de salud, lo que puede continuar deteriorando la salud de las enfermeras en otras formas. (7)

Las enfermeras de los Centros Quirúrgicos se ve aumentada la sobrecarga traumática por las compromisos laborales que tienen en la certeza de los resultados de las intervenciones quirúrgicas variadas, órdenes recibidas de los médicos y las respuestas apropiadas que deben brindar de las mismas, la cantidad y calidad de equipos y materiales que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar. (8)

Asimismo, al exterior del ámbito laboral existen cambios sociológicos significativos. Con el ingreso de la mujer en el ámbito laboral se rediseña las funciones de hombres y mujeres en la vida pública y la privada. Hay otros indicadores como: nivel de estudios, calidad de vida, mayor grado de tolerancia a formas de vida desiguales de las acostumbradas, información en abundancia que con frecuencia resulta difícil de asimilar (9).

Peiró, (1992) manifiesta que: “el estrés laboral es un fenómeno personal y social muy frecuente y con resultados importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico, psicológico y a la salud de las personas; y a nivel de la organización puede deteriorar la salud organizacional” (10).

De otro lado, el estrés en enfermeras aqueja de forma directa e indirectamente en el cuidado de enfermería que es brindado a los pacientes, así como su bienestar, el cual daría origen de desgaste, insatisfacción laboral, rotación, problemas para el reclutamiento, deserción laboral, ausencia e incapacidad (11).

Según Más R. y Escrivá V. (1998) en las dimensiones del estrés laboral, se menciona: Física. - Las personas que tienen desgaste físico en su trabajo, vida diaria les produce efectos negativos que afecta a su salud. Psicológica. - Las condiciones laborales conflictivas dan inicio del estrés, debido al afrontamiento de situaciones extremas. Social. - Depende del contexto y de la personalidad de la persona, en base al tiempo laboral, relación con los compañeros, etc. (12)

Asimismo, las causas del estrés son: Causas sociales.- Dorantes & Matus (2002) plantean que la mayoría de los trabajos se basa en las grandes ciudades, debido a que el hacinamiento y la desigual distribución se componen en incubadoras de patologías mentales y de conductas mal adaptativas a nivel social, expresadas en conductas delictivas. (13).

Causas biológicas. En los pacientes con enfermedades crónicas cambian en su forma de vida diaria y descubrirse interiormente. El cambio de costumbres, examen de su propósito de vida y transformación de patrones de conductas, lo cual libera en la persona estados de alerta y auto protección que aumentan la vulnerabilidad presentando cuadros de estrés. Esta vulnerabilidad es por la edad, la enfermedad, el nivel educativo, afrontamiento de la vida, etc. (14).

Causas químicas. A nivel químico, se generan los progresos o sustentos al interior de la propiedad, exponiendo a sus inquilinos a la inhalación en mayor grado y a la exposición directa ante sustancias que podrían ser irritantes para la piel, ojos, mucosas en general, así como los factores como disolventes, pinturas, etc. que generen molestia (15).

Causas ambientales. El estrés, en torno a sus estado: emocionales, conductuales y fisiológicas, están regulados por la hormona liberadora corticotropina que incita las glándulas suprarrenales por acción del eje hipotálamo-hipofisio-córticosuprarrenal o corticotrópico (16).

Efectos del estrés. Efectos psicológicos: Ansiedad, agresión, apatía. Efectos conductuales: sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales. Efectos cognitivos: Incapacidad en la toma de decisiones, olvidos habituales, hipersensibilidad a crítica y bloqueo mental. Efectos fisiológicos: Aumento de



catecolaminas y corticoides en la sangre y orina. Efectos organizacionales: ausentismo laboral, inadecuadas relación y productividad laboral. (17)

A nivel internacional, Velásquez (2015), en Guatemala, el profesional de enfermería muestra un nivel bajo o poco significativo de estrés, un 70% del personal de enfermería tiene un bajo nivel de estrés, el 13% de nivel intermedio significa que está en los límites normales y un 17% en un nivel alto de estrés, asimismo los factores económicos representan las causas principales del estrés. (18).

Velásquez y col., (2016), en Ecuador, en la muestra de 167 profesionales de salud del Hospital Luis G. Dávila, de un total de 120 (71,9%) con estrés, el 96 (57,5 %) presentan un nivel de estrés bajo; y el 24 (14,4 %) presentan un nivel de estrés alto. (19).

Conchago (2015), en Ecuador, encontraron, que al aplicar el test de escala de estrés (NSS) es 2,6%; es decir el personal está expuesto muy frecuentemente a estresores, la sumatoria de 89 puntos en promedio, lo que califica como altos niveles de estrés. Los resultados del instrumento muestran que el estrés laboral muestran no ser satisfactorio (20) .

Cedeño y col. (2018), en Ecuador, obtuvieron que el 67% del personal de enfermería son afectados por el estrés, asimismo conciben una complacencia de trabajo pequeña, lo que establece la proposición por medio de capacitación en los métodos y prácticas de entrenamiento a las enfermeras, lo que reducirá el nivel de estrés. (21)

A nivel nacional, Palma (2018), encontró que el nivel de estrés en el personal de enfermería es (63.3 %) de nivel alto, asimismo el nivel de afrontamiento es (43.3%) de nivel medio. Asimismo, existe correspondencia entre los niveles de: estrés y afrontamiento. (22).

Calsina y col. (2012), obtuvieron los siguientes resultados: el 62.5% de enfermeras tienen un nivel moderado de estrés. En relación a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional muestran un nivel de estrés moderado de estrés en un

62.5% de enfermeras; en la dimensión de despersonalización, el 50.0% de enfermeras muestran un nivel moderado seguido de 43.75% de enfermeras (23).

Luque (2017), encontró que del 100% (18), 22.2% (04) tiene alto estrés, 61.1% (11) tienen estrés medio y 16.7% (03) tienen estrés bajo. Sobre la dimensión agotamiento emocional del 100% (18), el 22.2% (04) tienen estrés alto, del 55.6% (10) tienen estrés medio y 22.2%(04) tienen estrés bajo. El nivel de estrés laboral, en general es de medio a alto (24).

Valle y col. (2014), los resultados de la muestra, obtuvieron el 64% de las enfermeras del HBT y el 51% del HRDT presentaron estrés laboral medio, asimismo el 49% de enfermeras del HRDT y 36% del HBT presentaron estrés laboral en un nivel bajo (25).

El trabajo es una actividad humana, característico y colectiva, el cual requiere una serie de contribuciones (energía, aptitudes, tiempo, destrezas, etc.) que los individuos realizan a cambio de prestaciones económicas y materiales, así como psicológicas y sociales, que ayuden a satisfacer sus carencias, se cree que la profesión de enfermería no está excluida. (26)

Rol de la enfermería en el estrés laboral en centro quirúrgico. En el área quirúrgica, las enfermeras son proclives a varios entornos estresantes propia de las intervenciones quirúrgicas y cuidados postoperatorios brindados al paciente, lo cual influye ampliamente en el cuidado del paciente. Según Mingote (2014), ello implicaría enseñar el término del estrés, brindándoles instrumentos para el control del mismo y realizar de manera óptima su tarea profesional con satisfacción (27).

La enfermera le corresponde auxiliar a su entorno a explorar los recursos que posee, estimular y motivar, dichos recursos varían en calidad e intensidad según el estado de salud de los pacientes y su entorno, así como: entender la teoría del estrés, conocer la forma en que se muestra el estrés en nuestro organismo, explorar los factores que implican el aumento del estrés, modificando los factores de estrés en la vida, ayudar a planificar espacios de meditación para evaluar el estrés. (28)

Esta investigación es útil para los directivos y profesionales de salud del centro quirúrgico, partiendo de los resultados obtenidos, adoptarán medidas apropiadas

para actuar de manera adecuada y oportuna sobre las dimensiones que merezcan atención, contribuyendo al beneficio del bienestar personal en los profesionales de enfermería y como resultado a mejorar en la calidad de atención al paciente; asimismo será un aporte a la comunidad científica. (29)

Con esta investigación, se va a llegar a conocer el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico en el Instituto Nacional Cardiovascular.

En el instituto Nacional Cardiovascular, Lima, se observan que muchos de los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico desafían diversas situaciones que implican estrés laboral como son: Cirugías de alta complejidad, conocer y manejar de manera correcta los equipos y materiales especializados, personal insuficiente para hacer frente la demanda.

Asimismo, aunado a estos problemas, por la pandemia que vivimos actualmente, se nota un evidente ausentismo de enfermeras por enfermedad, por licencias o vacaciones, cambios repentinos del personal de enfermería en las diferentes salas, mala relación interpersonal entre los profesionales de enfermería, y excesos de turnos extras (30).

El resultado de la investigación incidirá en la toma adecuada y oportuna de decisiones que permitirán diseñar planes de afrontamiento y solución a esta problemática que es considerado de importancia, asimismo permitirán a las enfermeras, afrontar con cierta destreza las situaciones de conflicto que desafía y que no implique en menor medida en la calidad de servicio que brinda al paciente. Objetivos General: Analizar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional Cardiovascular en los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2020. Objetivo Específico: Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión física en el profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional Cardiovascular en los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2020. Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión psicológico en el profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional Cardiovascular en los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2020. Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión social en el profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional Cardiovascular en los meses setiembre, octubre y noviembre del 2020.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de tipo cuantitativo, porque se realizará la recolección de datos con medición numérica. El diseño de la investigación es de corte transversal, el cual recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único (31) .

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

La población estará compuesta por 60 enfermeras que trabajan en 4 áreas de Centros Quirúrgicos del Instituto Nacional Cardiovascular.

**Criterios de inclusión:** Profesionales de enfermería de 22 a 60 años de edad. Profesionales de enfermería que desean participar bajo su consentimiento. Profesionales de enfermería que trabajan en el área del Centro Quirúrgico.

**Criterios de exclusión:** Profesionales de enfermería con expreso deseo de no participar en el estudio, el cual excluye: licencia de maternidad y licencia de vacaciones.

### 2.3 VARIABLES(S) DE ESTUDIO

**Definición conceptual de variable nivel de estrés laboral:** Se entiende por estrés como un factor de riesgo para la salud. El estrés no es una enfermedad, pero si es agudo y se extiende un cierto tiempo puede causar efectos negativos (32).

**Definición operacional de variable nivel de estrés laboral:** El nivel de estrés laboral es la respuesta, ya sea física o psicológica, a la representación de escenarios que pueda generarle estrés, que está influida por los rasgos característicos del trabajador. Es la aplicación de un instrumento el cual es medido en la escala siguiente: Bajo, Medio y Alto para medida la intensidad y el nivel de estrés. En esta investigación se usará la escala de estrés validada "Nursing Stress Scale".

## **2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS)**

Con respecto a la técnica de recolección de datos se realizará un cuestionario, que se basa en preguntas cerradas, haciendo posible la interpretación de una acción o hecho condicionada para determinar sus características principales y concluir en un resultado.

El instrumento a aplicarse para la recolección de datos será la Escala de estrés validada “Nursing Stress Scale”, tiene como función principal evaluar el estrés laboral. Dicha escala consta de 34 ítems que han sido agrupados en 3 categorías: ambiente físico, psicológico y social.

## **2.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones precedentes para la recolección de datos.**

Se realizará las gestiones pertinentes para obtener la autorización y por ende acceder al área del Centro Quirúrgico.

En primer lugar, se tramitará la carta de presentación ante la Universidad, con ella se dirigirá al Instituto Nacional Cardiovascular para obtener el permiso, quién autorizará la aplicación de dicha investigación y posteriormente la aplicación al área del Centro Quirúrgico. Se tratará de conseguir un clima de armonía que favorecerá la sinceridad y honradez para evitar interpretaciones erróneas y que su participación fuera más positiva y activa, a pesar del trabajo diario que realizará el profesional de enfermería.

### **2.5.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos.**

La recolección de datos se realizará entre los meses de setiembre, octubre y noviembre del año 2020, por lo que se debe ir todos los días de la semana para poder terminar la recolección de datos. La recolección de datos por cada profesional de enfermería durará 20 minutos aproximado. Al terminar el trabajo de campo, se revisarán todas las encuestas realizadas, posteriormente se verificará de forma exhaustiva la codificación concerniente.

## 2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Una vez terminado de realizar las encuestas, se procederá la información con los programas SPSS.23 y Microsoft Office Word 2016, dicho procesamiento se realizará de forma minuciosa; y así evitar errores, posteriormente se presentará dicho análisis estadísticos en tablas y graficas con la interpretación respectiva.

Para validar el cuestionario se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, que oscila entre 0 y 1, cuánto más próximo esté a 1, el cuestionario será validado correctamente.

Para el análisis de datos se utilizará el método estadístico descriptivo a través de las tablas de frecuencias relativas y absolutas, medidas de tendencia central, etc.

Finalmente, para el estudio de datos se guiará del texto elaborado por los investigadores J.L. Fernández Seara y M. Mielgo Robles, con el cual da precisiones para analizar la incidencia y el peso de los distintos acontecimientos de la vida de los sujetos.

## 2.7 ASPECTOS ÉTICOS

A continuación, se describe como se aplicaron los principios bioéticos:

**Autonomía:** Se solicitará el consentimiento informado a los profesionales de enfermería, respetando su decisión de colaboración, manteniendo la confidencialidad absoluta de los datos y calificaciones recibidas.

**No maleficencia:** La investigación no constituirá riesgos para los profesionales de enfermería.

**Justicia:** Evitar la discriminación en el acceso a los recursos de salud, sin considerar las distinciones de cualquier índole.

### **Veracidad**

Que los profesionales de enfermería encuestados respondan cada pregunta con la mayor sinceridad, lo cual los resultados no serán manipulados.

### III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	SETIEMBRE 2020				OCTUBRE 2020				NOVIEMBRE 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Introducción	X	X	X									
Materiales y métodos: Enfoque y diseño			X	X	X							
Materiales y métodos: Población, muestra y muestreo			X	X	X							
Materiales y métodos: Variables de estudios			X	X	X							
Materiales y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X					
Materiales y métodos: Procedimientos de recolección de datos					X	X	X					
Materiales y métodos: Métodos de análisis estadístico							X	X				
Materiales y métodos: Aspectos éticos								X	X	X		
Cronograma de actividades									X	X		
Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio										X	X	X
Sustentación de informe final												X

#### IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

MATERIALES	2020			TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	S/.
<b>Equipos</b>				
1 laptop	3,300.00			3,300.00
USB	40.00			40.00
<b>Útiles de escritorio</b>				
lapiceros	3.00			3.00
lápices	3.00			1.50
Hojas bond A-4		500.00		20.00
<b>Material Bibliográfico</b>				
libros de Afrontamiento del Estrés	90.00	80.00		170.00
Fotocopias	50.00	40.00	30.00	90.00
Impresiones	60.00	60.00	50.00	120.00
Espirado	7.00		10.00	7.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Digitadora	100.00		50.00	150.00
<b>Imprevistos</b>	100.00		50.00	100.00
			<b>TOTAL</b>	<b>4,001.50</b>



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castillo I, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K, Licona S. Estrés laboral en enfermería factores asociados. Salud Uninorte. 2014 Abril; 30(1)
2. Cogollo Z, Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. Sciello. 2010 Mayo; 28(1).
3. García A. Estrés laboral y cuidado de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza. Revista enfermería vanguardia. 2018 Enero; 6(1).
4. Rapado C. La Ansiedad estrategias, prácticas para manejarla paso a paso. primera ed. Madrid AdE, editor. Madrid: Biblioteca online y Biblioteca de Salud Mental; 2015.
5. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2004 [cited 2020 Octubre 8. Available from: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/).
6. Salazar A. Avances de Enfermería. [Online]. Bogotá: Planeta; 2011 [cited 2020 Setiembre 26. Available from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35848>.
7. Cano A. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. [Online].; 2012 [cited 2020 Octubre 20. Available from: [http://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/consecue.htm#:~:text=Consecuencias%20del%20Estr%C3%A9s%20Laboral&text=Inicialmente%20el%20estr%C3%A9s%20puede%20dinamizar,que%20hace%20aumentar%20la%20productividad](http://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/consecue.htm#:~:text=Consecuencias%20del%20Estr%C3%A9s%20Laboral&text=Inicialmente%20el%20estr%C3%A9s%20puede%20dinamizar,que%20hace%20aumentar%20la%20productividad).
8. Díaz A. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas. [Online].; 2013 [cited 2020 Mayo 16. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>.
9. Artacoz L. salulaboral. [Online].; 2011 [cited 2020 setiembre 03. Available from: [https://www.intersindical.org/salulaboral/stepv/preven\\_estres\\_cen.pdf](https://www.intersindical.org/salulaboral/stepv/preven_estres_cen.pdf).
10. Laguna J. Repositorio UCH. [Online].; 2013 [cited 2020 mayo 16. Available from: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/944/Nivel\\_CastillejoOlivas\\_Delina.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/944/Nivel_CastillejoOlivas_Delina.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

11. Anaya K, Mercadillo K. Repositorio Institucional de la Universidad de El Salvador. [Online].; 2017 [cited 2020 Setiembre 03. Available from: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/16320/>.
12. Más R, Escribá V. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. [Online].; 1998 [cited 2020 Noviembre 12. Available from: [https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL72/72\\_6\\_529.pdf](https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL72/72_6_529.pdf).
13. Dorantes C, Matus G. El estrés y la ciudad. Revista del Centro de Investigación. 2002 Julio; 5(18).
14. Gaviria A, Riveros M, Quinceno J. Calidad de vida relacionada con la salud, afrontamiento del estrés y emociones negativas en pacientes con cáncer en tratamiento quimioterapéutico. Psicología desde el caribe. 2007 Julio;(20).
15. Gonzáles B. Fisiología y Conducta. [Online].; 2019 [cited 2020 Setiembre 02. Available from: [https://issuu.com/beysabel.gonzalez2/docs/beysabel\\_gonzalez](https://issuu.com/beysabel.gonzalez2/docs/beysabel_gonzalez).
16. Duval F, Rabia H. Neurobiología del estrés. Revista chilena de neuropsiquiatría. 2010 diciembre; 48(307).
17. Llana J. Ergonomía y psicología aplicada. 8th ed. Valladolid: Lex Nova S.A.; 2008.
18. Velásquez L. Repositorio UCSG. [Online].; 2015 [cited 2020 Mayo 22. Available from: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/22/Velasquez-Luz.pdf>.
19. Velásquez C, Villavicencio D. repositorio puce. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 03. Available from: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
20. Conchago D. <http://dspace.unach.edu.ec/>. [Online].; 2015 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1243/1/UNACH-EC-ENFER-0008.pdf>.
21. Cedeño G, Pazmiño S. <http://dspace.utb.edu.ec/>. [Online].; 2018 [cited 2020 Setiembre 04. Available from: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4639/P-UTB-FCS-ENF-000035.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
22. Palma M. [handle/UNITRU/11193](http://dspace.unitru.edu.pe/). [Online].; 2018 [cited 2020 Mayo Domingo. Available from: [http://dspace.unitru.edu.pe](http://dspace.unitru.edu.pe/).

23. Calsina Y. handle/UNJBG/486. [Online].; 2012 [cited 2020 Setiembre 04]. Available from: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/486>.
24. Luque N. Cybertesis UNMSM. [Online].; 2017 [cited 2020 Setiembre 27]. Available from: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7856/Luque\\_In%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7856/Luque_In%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
25. Valle R. handle/upaorep/269. [Online].; 2014 [cited 2020 Mayo 24]. Available from: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/269>.
26. Hernández L. repobib.ubiobio.cl/. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 04]. Available from: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1122/1/Hern%c3%a1ndez%20Alegr%c3%ada%2c%20Luz.pdf>.
27. García A. Revista de Enfermería Vang. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 27]. Available from: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8559>.
28. Amatrian A. Revista Electrónica de Portales Médicos. [Online].; 2019 [cited 2020 Setiembre 27]. Available from: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermeria-en-el-manejo-del-estres/#:~:text=Ayudar%20al%20paciente%20a%20planificar,ayuden%20a%20desarrollar%20nuevas%20respuestas>.
29. Monteza N. repositorio unac. [Online].; 2018 [cited 2020 Setiembre 26]. Available from: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/4098/MONTEZA%20HERRERA\\_TESIS2DAESP\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/4098/MONTEZA%20HERRERA_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
30. Seguel Palma F, Valenzuela Suazo S. Ciencia y enfermería. [Online].; 2015 [cited 2020 Setiembre 25]. Available from: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002).
31. Hernández R, Fernández C. Metodología de la investigación. 3rd ed. Hill MG, editor. México; 2010.
32. Vidal V. El estrés laboral. 1st ed. Zaragoza: Publicaciones Universidad de Zaragoza; 2019.

# **ANEXOS**

## Anexo A.- Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE ESTRÉS								
TITULO: "Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro Quirúrgico en el Instituto Nacional Cardiovascular"								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITMS	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de estrés laboral	Cualitativa Ordinal	Es un factor de riesgo para la salud.  El estrés no es una enfermedad, pero si es intenso y continúa un cierto tiempo puede producir efectos negativos.	El nivel de estrés laboral es la respuesta del trabajador, ya sea física o psicológica, a la presencia de situaciones, acciones o sucesos que pueda generarle estrés en el ámbito o entorno laboral, que está influida por las características individuales del trabajador	Físico  Psicológico  Social	El estado de bienestar o equilibrio que puede ser visto desde un nivel subjetivo.  Interacciones que se da entre individuos, basándose en fuertes vínculos.  Abarca la manera que la persona escoge como vivir, que incluye las relaciones humanas, salud, asuntos económicos.	Está constituido por 34 ítems, los cuales están distribuidos en tres categorías.  1.- Físico 2.- Psicológico 3.- Social	Bajo  Medio  Alto	< 40  Entre 40 y 60  >70

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud., la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud., piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problema más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

0	1	2	3
Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente

#### ¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

1.- Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	0	1	2	3
2.- Recibir críticas de un Supervisor	0	1	2	3
3.- Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4.- Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	0	1	2	3
5.- Problemas con un supervisor.	0	1	2	3
6.- Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	0	1	2	3
7.- No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio.	0	1	2	3
8.- La muerte de un paciente	0	1	2	3
9.- Problemas con uno o varios colegas.	0	1	2	3
10.- Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.	0	1	2	3
11.- No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros.	0	1	2	3
12.- Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	0	1	2	3
13.- La enfermera no está presente cuando un paciente se está muriendo.	0	1	2	3
14.- Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	0	1	2	3
15.- Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	0	1	2	3
16.- No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes.	0	1	2	3

17.- Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	0	1	2	3
18.- No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	0	1	2	3
19.- Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	0	1	2	3
20.- Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	0	1	2	3
21.- Ver a un paciente sufrir.	0	1	2	3
22.- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.	0	1	2	3
23.- Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24.- Recibir críticas de sus compañeros del servicio.	0	1	2	3
25.- Personal y turno imprevisible.	0	1	2	3
26.- El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	0	1	2	3
27.- Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.	0	1	2	3
28.- No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	0	1	2	3
29.- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.	0	1	2	3
30.- No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31.- El médico no está presente en una urgencia médica.	0	1	2	3
32.- No saber que se debe decir al paciente a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	0	1	2	3
33.- No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	0	1	2	3
34.- Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	0	1	2	3

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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 del profesional de enfermería en centro Quirúrgico en el Instituto Nacional Cardiovascular.

**Nombre de la investigadora:**

**CORAL RAMÍREZ, MARINA**

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Instituto Nacional Cardiovascular en los meses de setiembre, octubre y noviembre del 2021.

**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 ....., 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.

Nombre y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
DNI N°	
Teléfono Fijo, Celular N°	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
DNI N°	
Teléfono Fijo, Celular N°	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
DNI N°	
Teléfono Fijo, Celular N°	
Correo electrónico	

Lima, 27 de Noviembre del 2020

**“Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado”**

---

**Firma del participante**

