



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



TRABAJO ACADÉMICO

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO EN EL

HOSPITAL III BASE PUNO – ESSALUD 2019

PRESENTADO POR:

MAXIMILIANA PACCO MOROCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

PUNO - PERÚ

2021



NOMBRE DEL TRABAJO

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO EN EL HOSPITAL III BASE

AUTOR

MAXIMILIANA PACCO MOROCCO

RECUENTO DE PALABRAS

10409 Words

RECUENTO DE CARACTERES

57668 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.6MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 17, 2024 7:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 17, 2024 7:08 PM GMT-5

● **6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


Mg. Celia Cervantes Zavala
COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD


Dra. Silvia D. Curaca Arroyo
Fac. Enfermería U.N.A. Puno
DOCENTE PRINCIPAL



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo. A mi madre, hoy que no estas, sigues siendo mi pilar para continuar adelante, a mi hija por ser mimotivo y motor.

Maximiliana Pacco Morocco



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida, a mi hija y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento de manera especial a mi asesora de tesis, por haberme guiado, a mis jurados de tesis, a la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería, Segunda Especialidad de la Facultad de Enfermería.

Maximiliana Pacco Morocco



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

INTRODUCCIÓN 12

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. CARACTERISTICAS DEL PROBLEMA 13

1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO..... 14

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 17

CAPITULO II

IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO

2.1. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO..... 19

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ESTRÉS..... 20

3.1.1. Definición 20

3.1.2. Estrés laboral 20

3.1.3. Tipos de estrés 21

3.1.4. Manifestaciones 22

3.1.5. Dimensiones del estrés laboral 23

3.1.6. Niveles de estrés laboral 24

3.1.7. Estrés laboral y el Profesional de Enfermería..... 25

CAPITULO IV

VARIABLES

4.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES 27

CAPITULO V

OBJETIVOS



5.1. OBJETIVO GENERAL.....	29
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	29
CAPITULO VI	
MARCO METODOLÓGICO	
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
6.2. ÁREA DE INVESTIGACIÓN	30
6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
6.3.1. Criterios de inclusión.....	30
6.3.2. Criterios de exclusión:	31
6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICA.....	31
6.4.1. Instrumento.....	31
6.5. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
6.6. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
VIII. CONCLUSIONES	40
IX. RECOMENDACIONES	41
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS.....	45

Área: Ciencias médicas y de salud: Medicina Clínica y Ciencias de la Salud

Tema: Nivel de estrés laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 29 de enero de 2021



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión agotamiento emocional.	34
Tabla 2. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión despersonalización.	35
Tabla 3. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión falta de realización personal.	36
Tabla 4 Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital III base Puno – Essalud 2019.....	37
Tabla 5 Puntos de cortes los valores de burnout	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión agotamiento emocional	50
Figura 2. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión despersonalización.	51
Figura 3. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión falta de realización personal	52
Figura 4. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital III base Puno – Essalud 2019	53



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado.....	46
Anexo 2. Cuestionario sobre estrés laboral	48
Anexo 3 Lista de figuras.....	50



RESUMEN

Este trabajo presento como objetivo el poder determinar como el estrés laboral se desarrolla en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Base Puno – EsSalud, 2019. La investigación aplicó con un método cuantitativo nivel descriptivo trabajando con un diseño no experimental, con el apoyo de 23 profesionales de enfermería como muestra a través del uso de la técnica de la encuesta y el cuestionario de Test de Inventario de Maslach como herramienta de recolección de datos, se aplicó una estadística descriptiva con porcentajes y frecuencia. En los resultados se obtuvo que el 60.9% presentaron agotamiento emocional, 56,5% despersionalización; 56,5% realización personal en un nivel medio; pero un 13,0% presenta baja realización personal y el 30,4% alta realización personal. En general, 69,6% presenta un estrés en un nivel medio y el 21,7% lo presenta en un nivel alto. Se concluyó que la mayoría de la muestra de profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de estrés, además de presentan en el mismo nivel un agotamiento emocional, despersionalización y en el mismo contexto un nivel medio en la realización personal.

Palabras clave: Estrés laboral, Agotamiento emocional, Despersionalización, Realización personal.



ABSTRACT

This work aims to determine how work stress develops in the nursing professional at the Surgical Center of the Hospital III Base Puno – EsSalud, 2019. The research applied with a quantitative method descriptive level working with a non-experimental design, with the support of 23 nursing professionals as a sample through the use of the survey technique and the Maslach Inventory Test questionnaire as a data collection tool, a descriptive statistic was applied with percentages and frequency. In the results it was obtained that 60.9% presented emotional exhaustion, 56.5% depersonalization; 56.5% personal fulfillment at a medium level; but 13.0% had low personal fulfillment and 30.4% high personal fulfillment. In general, 69.6% present a stress at a medium level and 21.7% present it at a high level. It was concluded that the majority of the sample of nursing professionals presented a medium level of stress, in addition to presenting at the same level an emotional exhaustion, depersonalization and in the same context a medium level of personal fulfillment.

Key words: Work stress, Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal fulfillment.



INTRODUCCIÓN

Actualmente la profesión de enfermería es considerada uno de los trabajos que presentan una alta carga de presión constante, y casos de estrés laboral, condicionada por la mayor carga laboral, por la constante relación con más de un paciente el cual no solo es de manera terapéutica también como apoyo emocional donde ayudad tanto al paciente como a sus familiares a lidiar con sus temores miedos y preocupaciones

La incidencia del estrés en el personal de enfermería es una problemática muy presente en la actualidad, sobre todo en los servicios especializados donde ingresan pacientes críticos que traen también problemas de ansiedad y temor a la cirugía, que requieren mayores cuidados de la enfermera. Esta demanda, sumada a otras deficiencias del servicio, no solo viene afectando el cuidado de enfermería, sino va generando problemas en el bienestar del personal de enfermería, lo que se observa durante la actividad laboral.

Tomando en cuenta la situación mencionada, la investigación se desarrolló en el centro quirúrgico que pertenece al Hospital III Base Puno - EsSalud, esto durante los meses de julio hasta agosto del año 2019; a través encuestas dirigidas a las enfermeras, se obtuvieron datos que lograron aportar información relevante para poder cumplir con los objetivos propuestos, siendo el general el poder determinar como el estrés laboral se esta desarrollando en el personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico

La investigación se encuentra estructurada en IX partes: I. El Problema: dentro de ella se detalla a características del problema, los antecedentes de estudio y la formulación del problema; II. Importancia y utilidad del estudio; III. Marco teórico, IV. Variables: V. Objetivos: Objetivo general y específicos; VI. Marco Metodológico; VII. Resultados y discusión; VIII Conclusiones y IX Recomendaciones. Al final se muestran las referencias bibliográficas utilizadas en todo el estudio y los anexos correspondiente.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. CARACTERISTICAS DEL PROBLEMA

La Organización Internacional de Trabajo, señala que los trabajadores del área de enfermería tienen la responsabilidad de brindar un servicio de salud óptimo, esto fundamentado con la teoría científica y práctica, además de una actitud y aptitud profesional con una estabilidad mental y física considerables, que le permitan el ejercer sus funciones de manera más eficiente y brindar un servicio de calidad a los pacientes (1).

Se conoce que el trabajo de las enfermeras se desarrolla en un ambiente de constante presión comuna confrontación con el dolor y sufrimiento de sus pacientes, lo que les genera una alta carga emocional, lo que deriva en un cuadro de estrés que a la larga afecta su salud mental y física (1).

Esta sobrecarga emocional, que experimenta la enfermera logra incidir en el desarrollo de su entorno familiar, profesional y social, lo que genera en el profesional algunas reacciones emocionales negativas que pueden perjudicar principalmente a su trabajo y para el profesional de enfermería es riesgosos porque su trabajo y servicio es la salud de la población (2).

En el servicio quirúrgico los niveles de sobrecarga emocional se ven más altos por parte del personal de enfermería, esto debió a la alta responsabilidad que tiene, por el aporte en la efectividad de las diversas intervenciones quirúrgicas, cumpliendo con las ordenes de los médicos y sus respuestas oportunas, con un buen manejo de los equipos y herramientas, siendo un error en este caso fatal para el paciente.

En el Informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de 2016, se hace referencia que el estrés en el trabajo se desarrolla por la complejidad de la estructura y organización del trabajo, donde estas exceden las capacidades del trabajador en cuanto a conocimiento y habilidades, por lo que muchas veces el trabajador se ve abrumando ocasionando que su organismo reacciones con una carga alta de estrés (1).

En un informe donde se involucró diversas instituciones internacionales de salud y trabajo como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del



Trabajo, se pudo evidenciar que en la región de las Américas el 10% de la población trabajadora está bajo un estrés constante, depresión, alteración del sueño a causas de las preocupaciones del trabajo (3). Asimismo, según una publicación de la Organización Panamericana de la Salud, durante el 2014 encontraron que la mayoría del personal de salud de Latinoamérica en un 54% presentó un nivel significativo de estrés (4).

El estrés en el trabajo según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es considerada como el mal del siglo XXI el cual es origen de muchas enfermedades, las investigaciones evidencian que el nivel alto de este trastorno puede generar problemas en la salud mental, generando en la persona agotamiento de emociones, ansiedad, problemas físicos cardiovasculares, etc., lo que evidentemente afecta la conducta del sujeto y fomentando malos hábitos como el consumo de alcohol y tabaco, alteración del sueño, lo que a su vez produce accidentes en el trabajo.

Como es el caso del profesional de enfermería que se desarrolla en un ambiente el cual diariamente es de alta presión por factores propios del trabajo, que genera en su organismo un desequilibrio a nivel emocional como físico lo que para este profesional es perjudicial porque su trabajo es la salud de la población y un error una disminución de la calidad de su servicio afecta directamente la seguridad del paciente.

1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

A nivel internacional

Gordon, en Ecuador, desarrolló una investigación sobre el síndrome de burnout en la enfermera instrumentistas y las consecuencias en el servicio quirúrgico, en un hospital de Ecuador 2016, con el objetivo de poder identificar el nivel del trastorno y sus consecuencias, se trabajó con un estudio descriptivo y observacional, con una muestra de 12 profesionales de enfermería con experiencia en el servicio, con la aplicación del Maslach burnout, se evidenció que el trastorno se presentó en un 50% con un agotamiento emocional, en un 25% con la despersonalización y con un 16% en el abandono a la realización personal, por lo que se evidencia que la presencia del burnout es significativo regular con una mayor consecuencia en el agotamiento emocional (5).

Cortazar, en México desarrolló su investigación sobre el estrés en el trabajo de la enfermera en un hospital nacional, 2014, con el objetivo de definir el nivel del estrés laboral en el personal, con un estudio descriptivo de corte transversal, con la participación



de 41 profesionales de enfermería y el uso de la escala “The Nursing Stress Scale”, en los resultados se encontró que el 65.9% presentó estrés en un nivel regular, siendo frecuente en el 34.1%, al igual que en sus aspectos físico en un 48.8% siendo el factor más relevante, seguido de los emocional con la muerte y sufrimiento del paciente en un 23.9% siendo los más estresados los hombres, por lo que se concluye que el nivel de estrés es regular siendo el factor más incidente el físico (6).

A Nivel Nacional

Albinacorta, en un distrito de Lima procedió con una investigación para poder evaluar el nivel de estrés de un grupo de profesionales de enfermería de un centro quirúrgico, con un estudio descriptivo y cuantitativo con una muestra de 30 personal de enfermería con el uso de instrumento como el Maslach Burnout Inventory (MBI). En los resultados se pudo observar que el 60% presentó un estrés medio, en el caso del agotamiento emocional el 37.5% presentó un nivel medio al igual que la despersonalización y la realización personas, por lo que se concluyó que la mayoría de enfermeras presentó un estrés medio (7).

Cisneros y Tasilla, en Chiclayo presentaron su investigación sobre los niveles de estrés en un grupo de enfermeros de centro quirúrgico de un Hospital Regional; con el objetivo de determinar el nivel de estrés. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo constituida por 22 enfermeras. Después de aplicar la escala de Maslach, encontraron que el 54,5% de las enfermeras tenían estrés laboral moderado. En cuanto a las subescalas, en la dimensión agotamiento emocional el 40,9% de las personas presenta estrés moderado, y el 22,7% de las personas presenta estrés alto; en la dimensión despersonalización el 54,5% de las personas presenta presión moderada, seguido del 36,4% de las personas que tienen presión moderada, en logro personal. En cuanto a los sentimientos, el 72,7% de las personas se encuentran en un nivel leve, el 22,8% en un nivel moderado y el 4,5% en un estado de estrés alto. Se concluyó que los niveles de estrés afectan el desarrollo de los profesionales y la calidad de la atención brindada al usuario (8).

Garavito, en Lima, realizó el estudio titulado “Nivel de estrés laboral de las Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora” 2014, El objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral en enfermeras de centros quirúrgicos. Este estudio es de tipo aplicativo, cuantitativo, metodológico descriptivo y transversal. La población



estuvo constituida por 30 enfermeras. Las técnicas utilizadas fueron las herramientas de encuesta e inventario Maslash, teniendo en cuenta el consentimiento informado. Las conclusiones son: la mayoría de las enfermeras trabajan con un nivel de estrés moderado a alto, se refieren a la fatiga, los horarios y la sobrecarga de trabajo para comprender cómo se siente, abordar sus problemas de manera efectiva, crear un ambiente relajado y contribuir a la vida de los pacientes a través de su trabajo Impactar positivamente y tener un menor índice de depresión y miedo debido a que el trabajo lo endurece, lo supera, se preocupa por lo que le pueda pasar al paciente o lo trata como un objeto impersonal. Este estudio nos permitirá determinar el nivel de estrés en el trabajo según el instrumento Maslash (9).

Valle, en Trujillo, realizó el estudio Titulado “Nivel de estrés laboral de la Enfermera de Centro Quirúrgicos de los Hospitales de Nivel III”, 2014. Estudio descriptivo transversal comparativo, desarrollado para comparar los niveles de estrés laboral entre enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital de Trujillo (HBT) en Belém de Trujillo y enfermeras del Hospital Regional Docente (HRDT) en Trujillo. La muestra estuvo conformada por un total de 17 enfermeras de dos instituciones hospitalarias. La recogida de datos se realizó mediante el cuestionario “Escala de Estrés de Enfermería” adaptado de Escribá y Más P. Los resultados obtenidos mostraron que el 64 % de las enfermeras HBT y el 51 % de las enfermeras HRDT mostraron niveles moderados de estrés laboral, mientras que el 49 % de las enfermeras HRDT y el 36 % de las enfermeras HBT informaron niveles bajos de estrés laboral (10).

Martínez, en Lima, realizó el estudio titulado “Nivel de estrés laboral de las Enfermeras en la unidad Quirúrgica del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, 2013. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras de quirófano, estudiando los niveles aplicativo, cuantitativo, prospectivo y descriptivo. La población estuvo conformada por 35 enfermeras de enfermería que laboran en el pabellón quirúrgico. La técnica fue una encuesta autoadministrada utilizando una lista de cotejo de Maslach adaptada, y los resultados fueron: 49% (17) tenían niveles de estrés moderado, 31% (11) tenían niveles de estrés bajos y 20% (7) tenían niveles de estrés altos. En todas las dimensiones, los profesionales de enfermería encuestados solo informaron estar afectados en la dimensión de realización personal, ya que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización no indicaron un problema, y solo un componente del síndrome de burnout fue afectado, pero esto no implica mientras todo lo demás



permanece lo mismo, ya que la salud mental de los profesionales de enfermería se resiente a largo plazo (11).

Pantoja, en Lima, realizó el estudio titulado “Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo” 2012. El objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo simple de corte transversal. La población estuvo conformada por 17 enfermeras, la técnica fue la encuesta auto administrada y el instrumento el inventario de Maslach adaptado, considerando el consentimiento informado. Conclusiones: el nivel de estrés que experimentan las enfermeras de centro quirúrgico en su mayoría presenta un nivel de estrés laboral “medio”, mientras que en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización la mayoría tienen un nivel de estrés “bajo” y en cuanto a la realización personal la mayoría de las enfermeras expresan que es “alto”, por lo que podría repercutir en la calidad de atención al paciente quirúrgico (12).

A Nivel Local

Calcina, en Puno, realizó el estudio titulado “Nivel de estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo en Puno en 2011” El objetivo fue determinar los niveles de estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Terciario de Salcedo. Este estudio es un método de investigación transversal, cuantitativo, descriptivo, a nivel de aplicación. La población estuvo conformada por 16 enfermeras asistenciales que laboran en el área. El instrumento utilizado fue la lista de Maslach. Conclusión: el 62,5% de los enfermeros tenían presión de trabajo moderada. En cuanto a la subescala de agotamiento emocional, 10 (62,5%) enfermeras mostraron un nivel moderado; en cuanto a la despersonalización, 8 (50%) enfermeras mostraron un nivel moderado, seguido de 7 (43,75%) enfermeras mostraron un nivel leve; en la dimensión de realización personal, 08 (50%) enfermeros fueron moderados y 1 (6,25%) enfermeros fue alto, estos resultados son motivo de actuación en este tema ya que puede afectar la calidad de la atención brindada a los usuarios (13).

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del



Hospital III Base Puno – EsSalud, 2019?



CAPITULO II

IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO

2.1. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO

Un profesional de enfermería que forma parte de un equipo multidisciplinario de salud debe enfrentar una variedad de situaciones generadoras de estrés, por lo que el trabajador debe mantener un equilibrio de cuerpo y mente para brindar un cuidado holístico a los pacientes a través del proceso salud-enfermedad, y poseer cualidades y cualidades innatas. personalidades, siendo capaz de utilizar mecanismos de afrontamiento y/o adaptativos frente a situaciones o eventos estresantes, ayudando así a la enfermera a realizar sus actividades de manera efectiva.

Es sumamente importante estudiar los niveles de estrés para las enfermeras en el área de operaciones, ya que permitirá considerar los estresores, de dónde provienen y los problemas físicos y psicológicos que crean en las enfermeras. El conocimiento de estos aspectos permitirá la implementación de estrategias en cuanto a medidas preventivas a tomar, al mismo tiempo que permitirá tomar conciencia de la presencia de manifestaciones reconocibles, medidas y técnicas para el manejo del estrés y su superación.

Por otro lado, es importante involucrar a las autoridades competentes del sector enfermería en la planificación y organización de actividades que contribuyan a la reducción de los posibles niveles de estrés en pro del desempeño óptimo de su personal; aspectos que toman en cuenta los hallazgos de la estudiar.



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ESTRÉS

3.1.1. Definición

El estrés se define como una serie de respuestas fisiológicas que preparan al organismo para la acción. Globalmente, es un sistema de alarma biológico, necesario para la supervivencia, estimulado por los organismos para lograr sus objetivos, y vuelve a un estado basal cuando cesa la estimulación (14).

También se define como la respuesta fisiológica de un organismo en la que entran en juego diversos mecanismos de defensa ante una situación percibida como amenazante o de mayor demanda, es decir, se produce cuando percibimos nuestra reacción que se produce cuando los recursos son insuficientes. enfrentar un problema (15).

3.1.2. Estrés laboral

En cuanto al estrés laboral, Hans Selye introdujo por primera vez el término estrés en el campo de la salud en 1926 y lo definió como “la respuesta del cuerpo a cualquier estímulo estresante o situación estresante”. Esto se basa en una definición física que se refiere a la respuesta del cuerpo a fuerzas que producen diversos grados de tensión, más que a estímulos (16).

Por otro lado, Melgosa (1999) entiende al estrés como: “una serie de respuestas fisiológicas y psicológicas diferentes que experimenta un organismo cuando es fuertemente demandado” (17)

El estrés es un tema relevante y preocupante para los estudiosos de todo tipo que estudian el comportamiento humano debido a que afecta la salud física y mental, así como el entorno laboral y académico de una persona.

Peiró, J M. (1992) dice que el “estrés laboral es un fenómeno personal y social muy común con importantes implicaciones tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual afecta la salud física y mental de las personas, y a nivel organizacional empeora la salud organizacional” (18).



Asimismo, la Organización Mundial de la Salud define el estrés laboral como las posibles respuestas de los individuos ante diversas demandas y presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar situaciones (3).

Se considera entonces que el estrés de las enfermeras afecta directa o indirectamente la calidad de la atención brindada a los pacientes, así como su estado de salud. Además, puede ser una de las principales causas de agotamiento, insatisfacción laboral, alta rotación, dificultades de contratación, deserción, ausentismo e incapacidad (13).

El estrés relacionado con el trabajo afecta la calidad de vida y la productividad no solo porque daña la salud de los trabajadores sino también la economía de las instituciones. La sobrecarga crónica, es decir, el trabajo excesivamente rutinario y estresante, produce un estado crónico de fatiga y una actitud pasiva o distante. Los impactos económicos y sociales del estrés laboral son importantes y aumentan año tras año, muchas veces determinados por el aumento del ausentismo, la baja productividad, los accidentes laborales, el aumento de la pérdida de ingresos, los cambios funcionales y los impactos en la salud física y mental del individuo. empleado, aunque pueden cuantificarse por costos médicos u hospitalizaciones, pero prácticamente invaluable como calidad de vida y la vida misma no debe traducirse en métricas (19).

Podemos definir el estrés laboral, entonces, como respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando las demandas laborales no coinciden con las habilidades, los recursos o las necesidades de un trabajador.

Para fines del presente estudio, se consideró al autor Hans Selye, en su definición del estrés laboral.

3.1.3. Tipos de estrés

Estrés (estrés positivo). Es este estrés el que le permite al individuo interactuar con sus factores estresantes, y al mismo tiempo mantener su mente abierta y creativa, y lista para un funcionamiento óptimo del cuerpo y la mente. En este estado estresante, el individuo experimenta alegría, placer, bienestar y equilibrio, placer y plenitud. Las personas con estrés positivo se caracterizan por ser creativas y motivadas, que es lo que les impulsa en la vida y el trabajo. Las personas expresan y demuestran sus talentos



especiales, así como su imaginación e iniciativa en formas únicas/originales. Afrontan y resuelven problemas. Los factores estresantes positivos pueden ser el placer, el éxito profesional, el éxito en un examen, la gratificación emocional, la satisfacción de un trabajo agradable, el encuentro con un amigo, la expresión de simpatía o admiración, una cita, un paseo, etc. (15).

Estrés (estrés negativo). Este es un estrés dañino o desagradable. Este estrés crea cargas de trabajo insoportables que en última instancia conducen a desequilibrios físicos y psicológicos que finalmente conducen a una productividad personal reducida, enfermedades psicosomáticas y envejecimiento acelerado. Todo crea sentimientos desagradables. Los estresores negativos incluyen malas situaciones laborales, fracasos, rupturas familiares, duelos, etc. El estrés negativo ocurre cuando las demandas de las personas a menudo exceden sus talentos naturales y su capacidad para hacer frente o adaptarse. El estrés negativo puede conducir a un desempeño laboral deficiente e incluso al desempleo (15).

3.1.4. Manifestaciones

Entre las manifestaciones clínicas más frecuentes del estrés son:

- **Fisiológicas:** Los síntomas incluyen sudoración, tensión muscular, palpitations, taquicardia, temblores, malestar estomacal, otros malestares estomacales, dificultad para respirar, sequedad de boca, dificultad para tragar, dolor de cabeza, mareos, náuseas, malestar estomacal, temblores, etc.
- **Psicológicas:** Se caracteriza por la preocupación, el miedo, la inseguridad, la dificultad para decidir, el miedo, los pensamientos negativos sobre nosotros mismos, los pensamientos negativos sobre cómo nos comportamos con los demás, el miedo a que se noten nuestras dificultades, el miedo a perder el control, la dificultad para pensar, aprender o concentrarse, etc.
- **Conductuales:** Evitar situaciones de miedo, fumar, comer o beber en exceso, movimientos inquietos (movimientos repetitivos de rascarse, tocarse, etc.), moverse de un lugar a otro sin un propósito específico, tartamudear, morderse las uñas, llorar, parálisis, etc. Además, puede experimentar lo siguiente: creciente ansiedad e irritabilidad, incapacidad para relajarse o concentrarse, dificultad para pensar lógicamente y tomar decisiones, creciente desilusión con el trabajo, sentirse



menos comprometido, sentirse cansado, deprimido e inquieto, dificultad para dormir (20).

3.1.5. Dimensiones del estrés laboral

Para Maslach y Jackson (1982), conceptualizaron el agotamiento emocional como una pérdida de motivación y, a menudo, se desarrolló como un sentimiento de insuficiencia y fracaso. Según estos autores, el estrés laboral se manifiesta de tres formas:

Agotamiento emocional (AE):

El Síndrome de Agotamiento Emocional (SAE) incluye un espectro de signos y síntomas físicos y emocionales que se presentan en profesionales de alto riesgo que experimentan estrés crónico en el tiempo, de forma periódica o continua; enfermeras y médicos, entre otros, trabajadores de la salud se encuentran en alto riesgo.

Se produce por una pérdida progresiva de energía y agotamiento físico, manifestado por: cansancio al final de la jornada laboral, cansancio al ir al trabajo por la mañana, trabajar con mucha gente a lo largo del día, sentirse "quemado" en el trabajo, sentirse deprimido en el trabajo, trabajar demasiado, trabajar directamente con la persona que causa el estrés, sentirse cansado, etc.

El síndrome comienza después de seis (6) meses de servicio y se solidifica después de 10 años, cuando pasa de una expectativa personal a una realidad cotidiana (21).

Falta de realización personal (FRP):

Evaluar negativamente el trabajo personal. El síndrome se evidencia por una sintomatología multidimensional en los dominios cognitivo, somático y emocional. Se enfoca en comprender los sentimientos de los compañeros de trabajo, lidiar efectivamente con los problemas de los compañeros de trabajo, impactar positivamente la vida de las personas a través del trabajo, sentirse muy activo, crear un ambiente tranquilo, sentirse emocionado después de trabajar con compañeros de trabajo, lograr cumplir cosas y ser por su cuenta. Él es muy tranquilo y calmado en el tratamiento de problemas emocionales. Los trabajadores están insatisfechos consigo mismos e insatisfechos con los resultados de su trabajo.

Surge cuando se demuestra que las exigencias que se le imponen superan su

capacidad competente para satisfacerlas. Incluye reacciones negativas hacia uno mismo y el trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, desempeño laboral deficiente, incapacidad para manejar el estrés y baja autoestima. La falta de logros personales en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción y una incapacidad para comprender las actividades laborales. Experimentar sentimientos de fracaso personal (falta de capacidad, esfuerzo o conocimiento), falta de expectativas y visión laboral e insatisfacción (22)

Despersonalización (DP)

La despersonalización es un fenómeno clínico complejo que aún no se comprende bien. Un conjunto convergente de hallazgos sugiere que la despersonalización, lejos de ser una experiencia unidimensional, se puede conceptualizar mejor como un fenómeno que consiste en un conjunto estable de síntomas, en los que una marcada atenuación de la experiencia emocional parece desempeñar un papel central.

Los hallazgos neurobiológicos considerados son consistentes con la idea de que la despersonalización representa un mecanismo adaptativo ante situaciones de amenaza caracterizadas por la pérdida de control. Una serie de factores aún mal conocidos parecen predisponer esta respuesta funcional a una psicopatología disfuncional y persistente.

Las personas despersonalizadas desarrollan emociones y actitudes negativas hacia las personas (estudiantes, compañeros), reaccionan de manera indiferente e impersonal y se expresan: tratan a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales, desde que comencé mi profesión Cada vez más insensible, preocuparme por el trabajo me endurece emocionalmente, no preocuparme por lo que va a pasar con mis compañeros de trabajo, no culparme por los problemas de los demás, etc. (23).

3.1.6. Niveles de estrés laboral

El nivel de estrés, para el estudio está clasificado en tres niveles:

Bajo.- Presenta síntomas físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, contracturas, etc. Se observan cambios de personalidad y disminución de la actividad laboral, manifestados por irritabilidad, ansiedad, insomnio y en algunos casos problemas de concentración.

Medio.- En este nivel, el individuo presenta trastornos del sueño, falta de



concentración, problemas de relación, cambios de peso, disminución de la libido y pesimismo, manifestado por aumento del ausentismo, fatiga inexplicable, indecisión y apatía, y aumento del consumo de alcohol, café y cigarrillos.

Alto.- En este grado, la productividad laboral cae significativamente, aumenta el ausentismo y los sentimientos de disgusto acompañan a los sentimientos de inferioridad. Consumo frecuente y significativo de alcohol y/o sustancias psicotrópicas; depresión, problemas de salud (dolores de cabeza, dolores estomacales y gastrointestinales, dolores cardiovasculares).

3.1.7. Estrés laboral y el Profesional de Enfermería

Además de los riesgos físicos, químicos y biológicos, el estrés es uno de los riesgos laborales más importantes para el personal de enfermería. Uno de los grupos profesionales más afectados es el personal de enfermería expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, y dado que la práctica profesional está orientada al servicio directo (el trato con los demás), es fundamental determinar la causa de este síndrome, corregir y prevenir impactos negativos para optimizar la práctica profesional (10). El personal de enfermería está así expuesto a múltiples estreses, tanto de tipo organizacional como de las tareas a realizar, características que hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta ocupación. Es por esto que la Enfermería es una profesión que requiere un espectáculo de actividad que requiere un control más estricto de la mente y las emociones ya que es una profesión que está expuesta a diferentes situaciones que deben proteger la vida tales como: pronóstico y necesidades de enfermería (9).

Dada la particularidad de la enfermería en quirófano, las enfermeras (o) que actúan en el quirófano son profesionales especialistas con cualificación complementaria a las enfermeras de enfermería general (o), y formulan un modelo profesional de enfermería sistemático e integral de acuerdo con las se validan los estándares a través de métodos científicos y análisis, diseño, desarrollo e implementación de procesos de enfermería. Asimismo, tener la capacidad de trabajar en equipo, ser accesible, aceptar órdenes y críticas, por lo tanto, manejar los conocimientos y técnicas quirúrgicas de manera que no disminuya la parte operatoria del proceso quirúrgico (24).

Estrés laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico

“La enfermería como profesión es una profesión que por sus características únicas



(escasez de personal significa sobrecarga de trabajo, turnos de trabajo, relaciones con pacientes y familiares problemáticos, exposición directa a la enfermedad, sufrimiento y muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de empleo autonomía y autoridad en el puesto de trabajo, poder tomar decisiones, etc.) produce estrés laboral crónico y es una de las ocupaciones con mayor incidencia del síndrome de burnout, siendo sus consecuencias más relevantes el deterioro de la calidad de los servicios prestados por los establecimientos de salud y la presencia de alto ausentismo. La sobrecarga de trabajo como fuente de estrés crónico en enfermería tiene una incidencia particular. El estrés laboral en enfermería está relacionado con el trabajo, ya que la enfermera dedica una gran cantidad de tiempo a las actividades propias de su puesto de trabajo; , tiene que adaptarse lejos del entorno doméstico, viviendo con otras personas, viajando largas distancias desde su casa al trabajo, etc. Por lo tanto, el estrés puede afectar su salud física, mental y social en general, así como su rendimiento laboral (19).

En un ambiente hospitalario, se pueden identificar un gran número de situaciones estresantes para las enfermeras que, si no se manejan adecuadamente, pueden alterar su estado de salud, aptitud hospitalaria, desempeño laboral, provocar ausentismo y enfermedad. Laboral, estos son algunos de los muchos problemas asociados al estrés laboral e impactan negativamente en la calidad de vida de los enfermeros reflejados en la prestación de los cuidados. Trabajar en un hospital se considera inherentemente estresante porque significa un contacto constante con el dolor y la muerte. La competitividad laboral, la carga de trabajo y el estrés que experimentan los profesionales de enfermería pueden desequilibrar su sistema nervioso, llevándolos a estados de ansiedad. Esto, a su vez, puede desencadenar cortes emocionales y provocar dolencias psicosomáticas como úlceras estomacales, colesterol elevado, presión arterial alta, comportamiento agresivo, trastornos de la piel, migrañas, depresión, disfunción digestiva y coronaria, inmunidad debilitada, entre otros.

Los profesionales de enfermería en los centros quirúrgicos tienen más formación y capacitación y más responsabilidad en la atención al paciente. El papel del enfermero profesional se ha ampliado para incluir no solo el cuidado de casos graves donde la vida está en riesgo, sino también el cuidado preventivo, la educación en salud para los pacientes y sus familias. Enfermeras, especialmente para distinguir entre emergencias que amenazan la vida o que pueden causar lesiones o incapacidad permanente; este es un concepto filosófico basado en la enfermería (8).

CAPITULO IV VARIABLES

4.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
Estrés laboral. Es la presencia de sentimientos y actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas, que manifiesta la enfermera que labora en el centro quirúrgico, en las dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.	Agotamiento emocional.	(1) Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. (2) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado (6) Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa (8) Siento que mi trabajo me está desgastando (13) Me siento frustrado por el trabajo (14) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo (16) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa (20) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	(0) Nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre.
	Despersonalización	(5) Siento que estoy tratando a algunos pacientes, como si fueran objetos impersonales (10) Siento que me he hecho más duro con la gente (11) Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	(0) Nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre.

	<p>Falta de realización personal.</p>	<p>(15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente</p> <p>(22) Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas</p> <p>(4) Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender</p> <p>(7) Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender</p> <p>(9) Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo</p> <p>(12) Me siento muy enérgico en mi trabajo</p> <p>(17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo</p> <p>(18) Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender</p> <p>(19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo</p> <p>(21) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada</p>
--	--	---

- (0) Nunca
- (1) casi nunca
- (2) a veces
- (3) casi siempre
- (4) siempre



CAPITULO V

OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital III Base Puno – EsSalud, 2019.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión agotamiento emocional.
- Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión despersonalización.
- Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión falta de realización personal.



CAPITULO VI

MARCO METODOLÓGICO

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo, transversal porque asigna un valor numérico a las variables objeto de estudio y la información se obtiene en un tiempo y espacio definido.

El diseño que corresponde a este tipo de investigación es el diseño descriptivo simple, de carácter no experimental.

6.2. ÁREA DE INVESTIGACIÓN

El estudio se realizó en el Hospital III Base Puno Salcedo EsSalud - Centro Quirúrgico Puno, Av. Francisco Cáceres Jara No. 600-Salcedo-PUNO, Tel: (051) 367385. Brinda un área de enfermería para la población asegurada en Puno. El horario de consulta externa es de 8:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm El departamento de cuidados críticos y el departamento de hospitalización brindan atención de enfermería las 24 horas El área de alta complejidad está compuesta por el centro quirúrgico y el departamento de cuidados críticos ubicado en el primer piso en la parte trasera de la institución, se brindan unidades de cuidados intensivos y salas de emergencia, en forma continua. Asimismo, el personal de enfermería tiene un horario de trabajo las 24 horas del día en tres turnos (diurno, vespertino y nocturno), el horario de visita es de 15 a 18 horas todos los días.

6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra estuvo conformada por 23 enfermeras de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Salcedo EsSalud III de Puno, obtenidas por muestreo no aleatorio intencional y cumpliendo con los criterios establecidos.

6.3.1. Criterios de inclusión

- Enfermeras (os) que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III Base Puno - EsSalud, por lo menos con tres meses deservicio.
- Enfermeras (os) que acepten participar en el estudio.



6.3.2. Criterios de exclusión:

- Enfermeras (os) que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III Base Puno - EsSalud, que se encuentren de vacaciones, permiso, licencia, enfermeras jefas, coordinadoras.
- Enfermeras (os) que no acepten participar en el estudio.

6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICA

Encuesta: La técnica que se utilizó fue la encuesta, que permitió obtener información sobre el nivel de estrés de las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital III EsSalud Puno.

6.4.1. Instrumento

El cuestionario de Test de Inventario de Maslach

Este instrumento está constituido por 22 ítems, que fue aplicado en un tiempo aproximado entre 10 a 15 minutos. Mide 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

El instrumento tuvo por objetivo obtener información que permite evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de salud, presenta alta consistencia interna y fiabilidad al 0.9.

Está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes en sus tres sub escalas y estas son:

- **Sub escala de agotamiento emocional.** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 36. Se evaluó en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
- **Sub escala de despersonalización.** Está formada por 5 ítems. Valora el grado que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 20. Se evaluó en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22.
- **Sub escala de realización personal.** Se compone de 8 ítems. Evalúa los



sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 36. Se evaluó en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Para la evaluación de las categorías se aplicó la escala Likert donde:

Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Valoración de puntuaciones

DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0-12	13-17	18-36
DESPERSONALIZACION	1-3	4-6	7-20
REALIZACION PERSONAL	24-32	20-23	0-19
NIVEL DE ESTRÉS	0-29	30-43	44-88

6.5. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Para la realización de este estudio se realizó el trámite administrativo presentando un escrito al director del Hospital Terciario Salcedo para obtener la autorización correspondiente.
- Luego coordinar con el Departamento de Enfermería para determinar un cronograma para el inicio de la recolección de datos.
- Invitación verbal a cada enfermera del centro quirúrgico, explicando el objetivo del estudio a realizar y garantizando la confidencialidad de los datos.
- La recolección de datos se realizó durante julio-agosto.
- Después de solicitar el consentimiento informado, se procedió según el horario (10-15 minutos por participante) a las 13:30 y 19:30 horas al final de la jornada laboral, prestando atención a los aspectos éticos del estudio.
- Una breve descripción de las metas y objetivos generales, indicando los formularios a cumplimentar y destacando que la participación es anónima y voluntaria.
- Al término de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se



procedió a agradecer a las enfermeras por su participación y apoyo en el estudio.

6.6. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- Los instrumentos de recolección de datos fueron codificados
- La información fue sistematizada en una hoja Excel, que permitió obtener las tablas con los resultados de la investigación.
- Los datos fueron procesados con la estadística porcentual, para luego proceder al análisis.
- Se elaboraron tablas y figuras para su presentación.

VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1.

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión agotamiento emocional.

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	N°	%
ALTO	0	0.0
MEDIO	14	60.9
BAJO	9	39.1
TOTAL	23	100.0

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

En la tabla, se muestran los resultados del nivel de estrés del profesional de enfermería según la dimensión agotamiento emocional, donde el 60,9% presentan agotamiento emocional medio, el 39,1% agotamiento emocional bajo y ningún profesional con agotamiento emocional alto.

Con los resultados se afirma que la mayoría de profesionales de enfermería se encuentran con agotamiento emocional medio, situación que probablemente está generando una pérdida progresiva de energía y desgaste físico; al final de la jornada laboral sienten cansancio o al iniciar el trabajo por las mañanas ya empiezan a sentirse agotadas, lo que muchas veces es mayor cuando tienen al frente pacientes de riesgo o en situación crítica (25), así como se muestra en los resultados, los profesionales con agotamiento emocional medio, es el resultado del estrés laboral que presentan gradualmente a medida que aumentan las demandas en el servicio. Además, por las responsabilidades exigidas en cada puesto de trabajo, lleva a la cronicidad que, si no son afrontadas agota los recursos originando en los profesionales situación de agotamiento que les puede conducir al estrés alto o al síndrome de desgaste profesional, pudiendo repercutir negativamente en la salud y la calidad de vida (21) de los profesionales que laboran en el Centro Quirúrgico.

Los resultados son compatibles con el estudio de Gordon en Ecuador, quien encontró un buen porcentaje de profesionales de enfermería con agotamiento emocional (50%). También con el estudio de Calsina (13) en Puno en el año 2011, evidenciando que

las enfermeras del centro quirúrgico presentaban un nivel moderado (62,5%) de cansancio emocional. Así mismo, con el estudio de Albinacorta (6), sobre los niveles de estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico, reportaron niveles moderados de agotamiento emocional. Sin embargo, esto difiere del estudio de Pantoja (12) en Lima, que mostró que la mayoría de las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico reportaron niveles más bajos de estrés en términos de agotamiento emocional. Los resultados permiten hipotetizar que los enfermeros en diferentes dominios de actuación se ven afectados por el estrés laboral en su dimensión burnout laboral, más aún en los tiempos que vivimos actualmente.

Tabla 2.

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión de despersonalización.

DESPERSONALIZACIÓN	N°	%
ALTO	0	0.0
MEDIO	13	56.5
BAJO	10	43.5
TOTAL	23	100.0

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

>

Los resultados de la tabla 2, muestran el nivel de estrés según despersonalización, donde se aprecia que: el 56,5% de las enfermeras presentan despersonalización de nivel medio, el 43,5% despersonalización baja y ninguna despersonalización alta.

Estos resultados demuestran que la mayoría de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico presentan despersonalización media. La despersonalización (DP), media que presentan las enfermeras. Es así como desarrollan emociones y actitudes negativas, además de expresar reacciones indiferentes e impersonales hacia sus compañeros y/o pacientes o tratarlos como objetos impersonales, volviéndose más insensibles con los pacientes y despreocupados por lo que sucede Cosas en mí compañeros de trabajo, culpándome de los problemas de unos y de otros. Dado que los pacientes que ingresan a los centros quirúrgicos requieren ayuda profesional para sobrellevar el estrés de la intervención quirúrgica, esta situación representa un riesgo para el desarrollo profesional y la prestación de una atención de calidad. Calcina sostiene que el estrés de las enfermeras puede afectar directa o indirectamente la calidad de la atención

brindada a los pacientes, así como su estado de salud (13), lo que puede haber ocurrido en las enfermeras estudiadas.

Al comparar los resultados con otros estudios se observa similitud, con el de Albinacorta (6) en Chosica, quien en la dimensión despersonalización encontró que el 40% de las enfermeras presentaban un nivel medio, y el 57% nivel bajo. Por otro lado, Calcina (12) en Puno, reportó que el 50% de las enfermeras que laboran en el centro Quirúrgico tenían despersonalización. Por el contrario, Gordon en Ecuador al estudiar el Síndrome de Burnout, reportó que el 25% presentó despersonalización. Así mismo Pantoja (12) en Lima encontró en la dimensión despersonalización a la mayoría un nivel de estrés bajo. Por lo que se puede considerar que el estrés en la dimensión despersonalización se presenta de manera variada considerando diferentes ámbitos en su estudio.

Tabla 3.

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión falta de realización personal.

REALIZACION	N°	%
PERSONAL		
ALTO	7	30.4
MEDIO	13	56.5
BAJO	3	13.0
TOTAL	23	100.0

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

Los resultados de la tabla 3, muestran el nivel de estrés del profesional de enfermería, donde se aprecia que: El 56,5% de las profesionales de enfermería presentan realización personal medio, un 30% realización personal alto y solo un 13,0% realización personal bajo.

Los resultados evidencian el predominio en las profesionales de enfermería con estrés medio en la realización personal, una tercera parte muestran realización personal alta. Cuando la enfermera presenta alta realización personal muestra por lo general sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. (26), en tanto que con un nivel medio estos aspectos se ven afectados.

Olivares y Laudatio (27) señala que la baja realización personal en el trabajo, ocurre entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas, en nuestro estudio se presenta en bajo porcentaje; indicativo que la tercera parte de los profesionales presentan alta realización personal y más de la mitad un nivel medio.

Si bien, una baja realización personal crea sentimientos de bajo rendimiento o sentido de realización profesional y/o personal, que se produce cuando se comprueba que las exigencias sobre ellos superan su competencia. Experimentar sentimientos de fracaso personal (falta de capacidad, esfuerzo o conocimiento) y falta general de expectativas y visión. Como consecuencia hay evitación del trabajo, ausentismo y en situaciones más graves puede haber abandono de la profesión. (22).

Aunque en el estudio la realización personal se presenta en menor porcentaje, la presencia de un gran número de profesionales con nivel medio, sitúa a la profesional en gran riesgo de no superar los inicios de la baja realización personal en el personal de enfermería. El estudio de Calsina (13), en la dimensión de realización personal mostró que la mayor parte (50%) de enfermeras presentan un nivel moderado y un nivel alto en menor porcentaje (6,25%). Resultado contrario obtuvieron Vásquez, Muray y Verne (28), en Lima, demostrando que La mayoría de las enfermeras demostraron un alto sentido de realización personal, lo que puede tener implicaciones para la calidad de la atención de los pacientes quirúrgicos.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital III base Puno – Essalud 2019

NIVEL DE ESTRÉS	N°	%
ALTO	5	21.7
MEDIO	16	69.6
BAJO	2	8.7
TOTAL	23	100.0

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

Los resultados de la tabla 4 muestran resultados sobre el nivel de estrés de los profesionales de enfermería, donde se observa que, el 69,6% de las profesionales de enfermería presenta un nivel de estrés medio, el 21,7% nivel de estrés alto y solo el 8,7% un nivel bajo.



Se puede observar que la mayor parte del personal de enfermería se encuentra en un nivel de estrés moderado, cerca de un tercio se encuentra en un nivel de estrés alto y menos de uno de cada diez se encuentra en un nivel de estrés bajo. El estrés es el resultado de la relación entre la persona y el entorno, donde los individuos perciben el estrés como algo que excede sus posibilidades y recursos para hacerle frente. En otras palabras, el estrés es el resultado de la incapacidad de un individuo para hacer frente con éxito a las demandas personales y/o ambientales. La muerte, el sufrimiento y la carga de trabajo son algunos de los mayores factores de estrés para el personal de enfermería cuando atiende a pacientes en estado crítico (29), esta situación se estaría presentando en los enfermeros que participaron en la investigación, debido a las características de su desempeño laboral en el centro quirúrgico, sumado a la falta de acciones que permitan identificarlo y afrontarlo.

Un nivel de estrés medio que se muestran en los resultados, ha dado lugar a hipótesis sobre trastornos del sueño, falta de concentración, problemas interpersonales, fatiga inexplicable, indecisión y apatía entre los profesionales de enfermería, así como cambios observados en las interacciones profesionales. Los profesionales estresados pueden experimentar una pérdida significativa de productividad, baja autoestima, depresión y problemas de salud como dolores de cabeza, problemas digestivos e incluso problemas cardiovasculares; como resultado, se ha observado que algunos profesionales presentan los síntomas anteriores.

Otros estudios han demostrado también nivel medio de estrés en profesionales de enfermería; así Valle (10) en Trujillo encontró que un 49% de enfermeras del Hospital Regional Docente y 36% del Centro Quirúrgico del Hospital Belén presentaban nivel bajo de estrés laboral. Por su parte, Martínez (11) en el Hospital Arzobispo Loayza de Lima, mostró que el 49% de las enfermeras tenían niveles moderados de estrés, el 31% niveles bajos y el 20% niveles altos. Pantoja de Lima (12) concluyó que la mayoría de las enfermeras de los centros quirúrgicos presentaban niveles moderados de estrés laboral, coincidiendo con nuestro estudio. Asimismo, Albinacorta (7) de Chosica Lima concluyó que una mayor proporción del personal de enfermería presenta niveles moderados de estrés. En contraste, Cisneros y Tasilla (8) del Hospital Docente de Chiclayo reportaron que el 54,5% de las enfermeras de los centros quirúrgicos presentaban niveles moderados de estrés laboral. El estrés laboral existe en diferentes áreas de trabajo de las enfermeras y las investigaciones lo demuestran y nos permiten plantearnos la necesidad de tomar



medidas para abordarlo y reducir el problema.



VIII. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital III Base Puno – EsSalud, presentan nivel de estrés medio de manera predominante, resultado del cuidado de pacientes críticos, que excedieron las posibilidades y recursos para afrontarlo.
- SEGUNDA:** Los profesionales de enfermería presentan agotamiento emocional medio ocasionado por el aumento de las demandas y exigencias en el servicio que gradualmente conduce al desgaste progresivo de las energías del profesional.
- TERCERA:** Los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico presentan despersonalización de nivel medio, por el desarrollo paulatino de emociones y actitudes negativas, apatía y reacciones impersonales hacia los compañeros y pacientes del servicio.
- CUARTA:** Los profesionales de enfermería de los centros quirúrgicos mostraron niveles moderados de despersonalización, insatisfacción consigo mismos e insatisfacción con los resultados de su trabajo porque sus necesidades superaban sus posibilidades y posibilidades.



IX. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al Gerente de la Red Puno, se sugiere implementar un consultorio de psicología para el personal de la institución, donde se brinde servicios de psicología con acciones de apoyo emocional al personal con problemas de estrés laboral.
- SEGUNDA:** Al departamento de enfermería se sugiere elaborar estrategias para fortalecer los mecanismos de manejo de estrés, porque gran porcentaje de profesionales del centro Quirúrgico presentan cansancio emocional. Los resultados obtenidos apuntan a la necesidad de desarrollar estrategias para eliminar estos factores a corto, mediano y largo plazo, contribuyendo así a mejorar su salud mental y la calidad de atención de los usuarios.
- TERCERA:** El equipo de salud del Centro Quirúrgico debe organizar reuniones y/o talleres motivacionales para mejorar la actitud, la humanización del profesional de enfermería porque gran parte de las enfermeras presentan despersonalización.
- CUARTA:** Al departamento de enfermería se sugiere brindar las facilidades pertinentes para el desarrollo profesional, como capacitaciones, estudios de posgrado, y otros porque aún existen profesionales con baja realización personal.



X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Geneva- Italia. [Online].; 2016 [cited 2019 Mayo 10. Available from: Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166.
2. Muñoz C, Rumie H, Torres G, Villaroel K. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Revista Ciencia Enfermería*. 2015 abril; 21(1): p. 45-53.
3. Organización Mundial de la Salud. La Organización del trabajo y el estrés. [Online].; 2014 [cited 2018 Mayo 10. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.
4. Organización Panamericana de la salud/Organización Mundial de la Salud. La salud de los trabajadores de la salud. Argentina. [Online].; 2010-0212 [cited 2019 junio 11. Available from: <http://www.paho.org/arg/images/gallery/pub69.pdf?ua=1>.
5. Gordon L. Síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirúrgico en el servicio de quirófano del Hospital Dr. Enrique Garcés de Quito. Tesis maestría. Quiro: Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Ciencias Médicas; 2016.
6. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería*. 2014 Enero- marzo; 4(1).
7. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital José Agurto Tello Chosica. Tesis especialidad. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2014.
8. Cisneros J, Tasilla G. Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes Chiclayo. Tesis especialidad. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Unidad de posgrado; 2017.
9. Garavito Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. Tesis grado. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2014.



10. Valle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III Trujillo. Tesis grado. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias de la Salud; 2014.
11. Martínez N. Nivel de estrés laboral de las Enfermeras en la unidad Quirúrgica del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis especialidad. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de ciencias Médicas; 2013.
12. Pantoja M. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Tesis grado. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2012.
13. Calcina Y. Nivel de estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo en Puno. Tesis grado. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Puno, Facultad de Enfermería; 2011.
14. Torrades S. Estrés y burnout. Definición y prevención. 2017 Noviembre; 26(10): p. 1-7.
15. Regueiro A. ¿Que es el estrés y como nos afecta? Primera ed. España: Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga; 2018.
16. Curiñaupa L. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013. Tesis especialidad. Lima- Perú: Universidad Nacional de San Marcos, Facultad de Medicina Humana; 2014.
17. Correa W. Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora. Tesis grado. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2013.
18. Laguna J. Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Tesis grado. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina; 2013.
19. Campero L, De Montis J, Gonzales R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. Escuela de enfermería. Tesis. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Escuela de Enfermería; 2013.
20. Sánchez D. La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Primera ed. Colombia: Externado de Colombia; 2018.



21. Abreu F. Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Multiciencias*. 2011; 11(4): p. 370-377.
22. Apiquian A. El síndrome del burnout en las empresas. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán. México Norte. [Online].; 2014 [cited 2019 Junio 10. Available from:
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome>.
23. Sierra M. La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana Psiquiatría*. 2018; 37(1): p. 40-55.
24. Hospital Belen de Trujillo. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional. Gerencia Regional de Salud. [Online].; 2018 [cited 2019 Marzo 23. Available from: <http://www.slideshare.net/consultoriauniversidad/plan-de-seguridad-y%20salud-ocupacional-hospital-belen-de-trujillo>.
25. Carulla J. Síndrome de agotamiento profesional (burnout) en oncología. Hospital Vall d'Hebrón. Barcelona. IX Congreso SEOM. [Online].; 2018 [cited 2019 Octubre 12. Available from:
https://seom.org/seomcms/images/stories/recursos/sociosyprofs/comunicaciones/tenerife/ix_tenerife018.pdf.
26. Rodríguez M, Rodríguez R, Riveros A, Pinzón J. Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Universidad del Rosario. Colombia. Disponible en. [Online].; 2016 [cited 2019 octubre 20. Available from:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/52931143-2.pdf?sequence=2&>.
27. Olivares V. Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y Trabajo*. 2017 Abril; 19(58).
28. Vásquez J, Maruy A, Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia. *Revista Neuropsiquiátrica*. 2014; 77(3): p. 168-174.
29. Garza R, Meléndez C, Castañeda H. Nivel de estrés en enfermeras. *Desarrollo Ciencia Enfermería*. 2011 enero-febrero; 19(1).



ANEXOS



Anexo 1. Consentimiento informado

Institución : Hospital III Base Puno – EsSalud

Investigadora: Maximiliana Pacco Morocco

Título: Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico en el Hospital III Base Puno - EsSalud 2019

Le invitamos a participar en un estudio titulado: “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital III Base Puno-EsSalud”. Este es un estudio desarrollado por la egresada de la segunda especialidad de enfermería en Centro quirúrgico de la Universidad Nacional del Altiplano. Se realiza este estudio para proporcionar información preliminar actualizada y relevante del nivel de estrés laboral que presentan las enfermeras(os) del servicio de centro quirúrgico, que permita al Departamento de Enfermería formular e implementar estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos de control del estrés a nivel intrapersonal e interpersonal, así también implementar talleres sobre el manejo del estrés, para afrontar problemas o situaciones estresantes; que permita mejorar la calidad de vida y la atención que brinda al usuario ya que el mal manejo del estrés puede afectar la estabilidad emocional de la enfermera, disminuir su rendimiento laboral y repercutir en la calidad del cuidado que brinda al paciente.

La encuesta a desarrollar es de carácter anónimo, por tanto, sólo usted y quién le aplique la encuesta sabrán de su participación. Además, una vez concluido el análisis de los datos, las encuestas serán eliminadas para evitar su reutilización posterior. Usted puede negarse a participar en este estudio. Recuerde que está en su derecho de no contestar las preguntas que así considere



CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, mediante la aplicación del cuestionario “Maslach Burnout Inventory”, comprendo en qué consiste la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

<i>Participante</i> Nombre: DNI:	<i>Fecha</i>
<i>Investigador</i> Nombre: DNI:	<i>Fecha</i>



Anexo 2. Cuestionario Sobre Estrés Laboral

Estimado (a) Lic. En enfermería:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico. Para ello solicito de su colaboración, expresando que los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales. Agradezco por su amable colaboración.

I. DATOS GENERALES:

Edad: _____.

Sexo: a. Femenino () b. Masculino ()

Estado civil: a. Soltera(o) () b. Casada(o) () viuda(o) ()

d. Otros ()

Modalidad contrato: a. Nombrada(o) () b. Cas () c.

Terceros () Labora en más de un lugar: Si () No ()

II. INSTRUCCIONES

Marque con un aspa (X) la condición que considere, como se siente en los últimos 06 meses desu labor:

(0) Nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre.

N°	ITEM	0	1	2	3	4
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					



7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado por el trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Tabla 5

Puntos de cortes los valores de burnout

Variables	Baja	Medio	Alta
Agotamiento emocional	≤18	19-26	≥27
Despersonalización	≤5	6-9	≥10
Realización Personal	≤40	34-39	≥33

Anexo 3. Lista de figuras

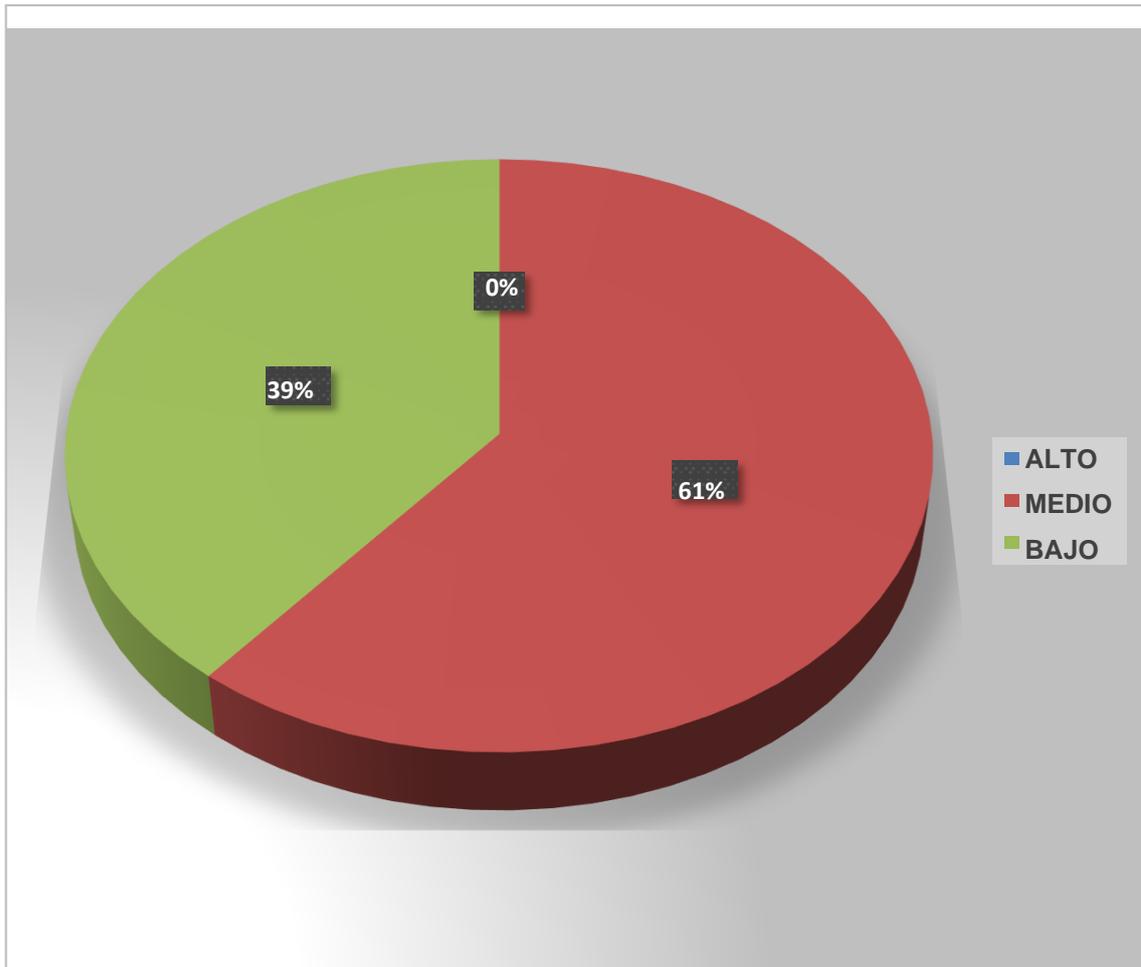


Figura 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión agotamiento emocional

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

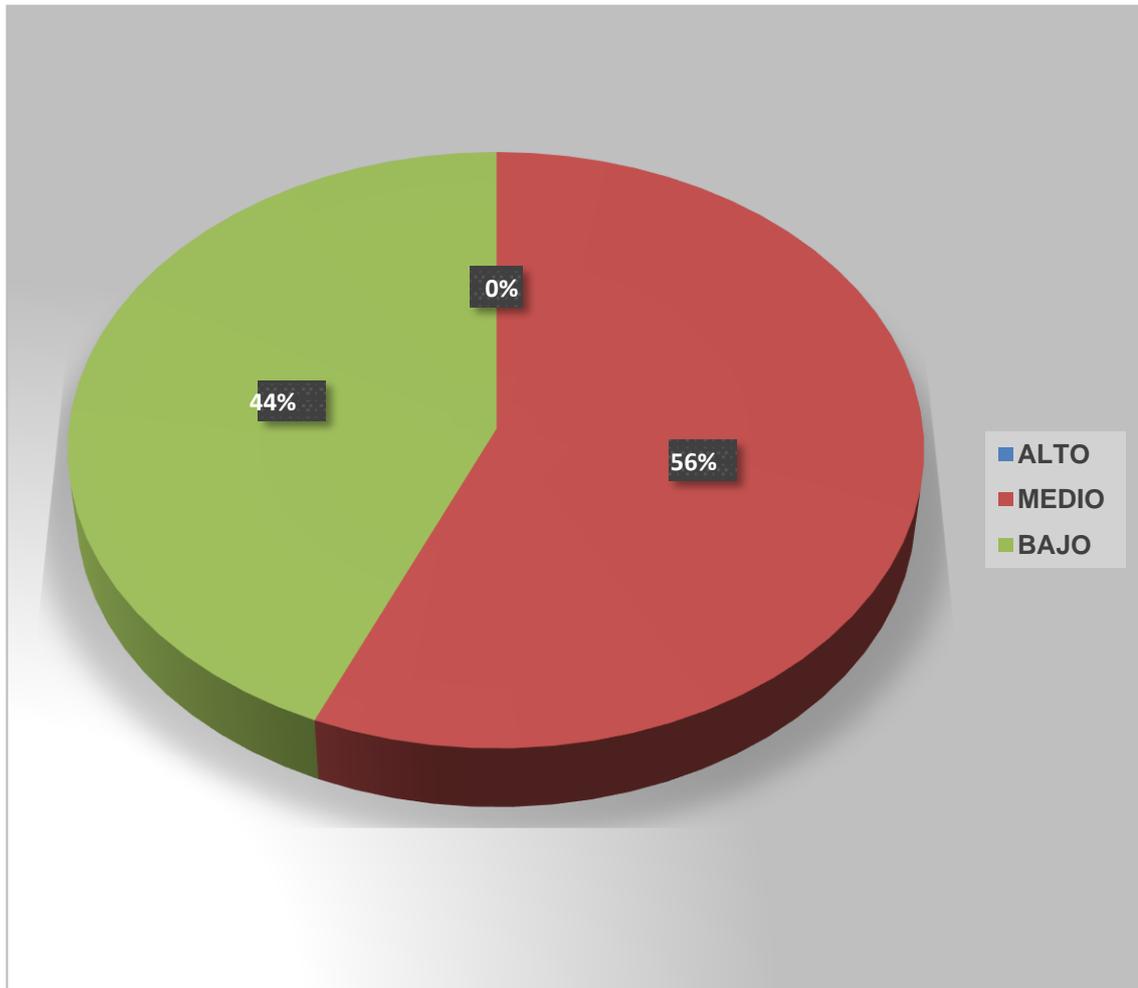


Figura 2. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión despersonalización.

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

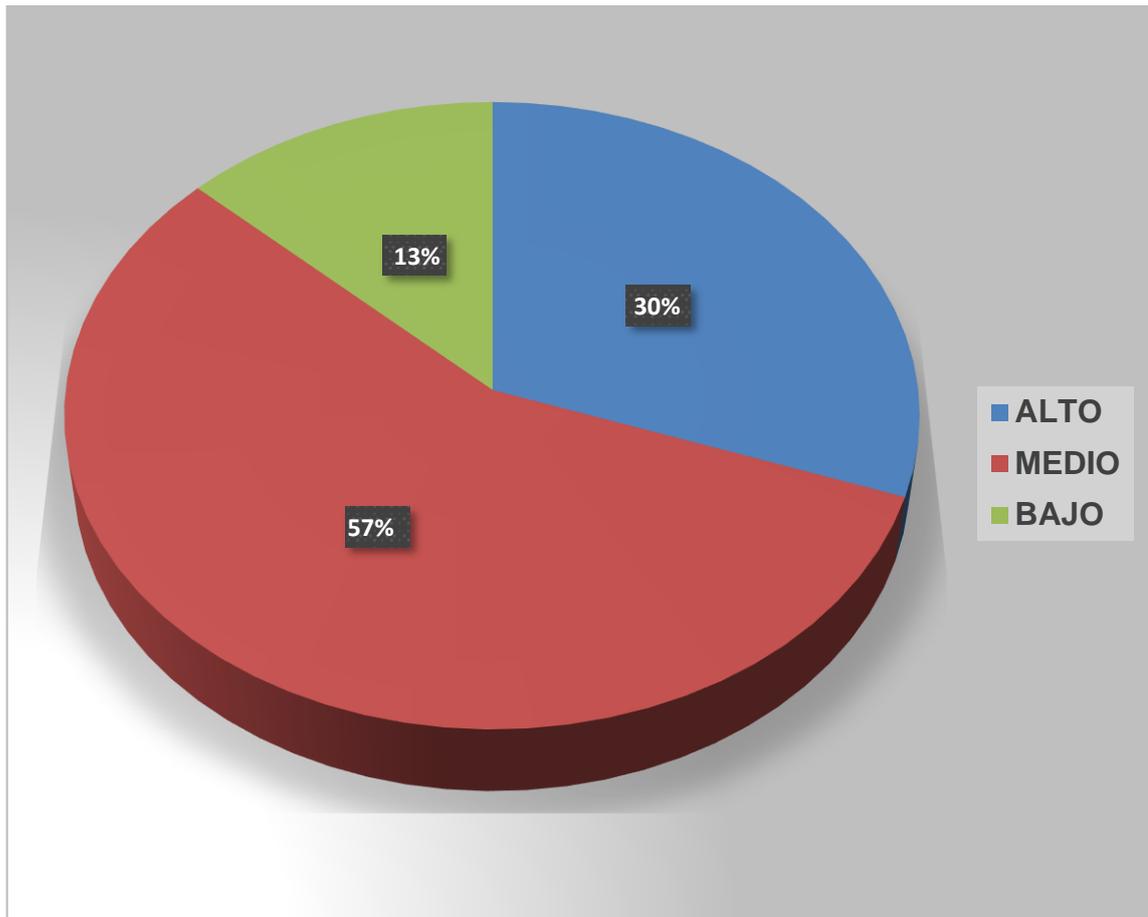


Figura 3. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según la dimensión falta de realización personal

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.

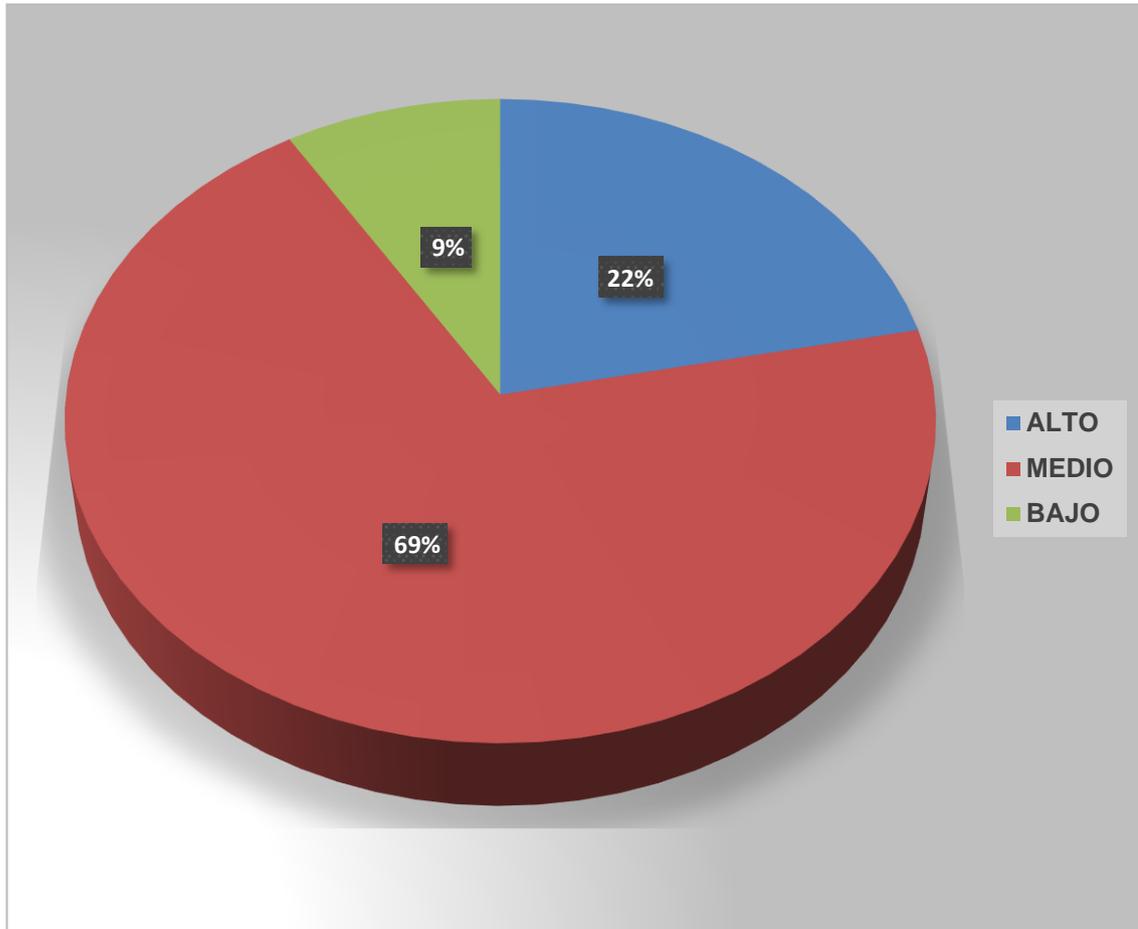


Figura 4. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital III base Puno – Essalud 2019

Fuente: Cuestionario de Maslach aplicado a enfermeras.



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Maximiliana Paeo Morocco,
identificado con DNI 0129 6892 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Enfermería en Centro Quirúrgico

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Nivel de Estrés laboral del Profesional de Enfermería
en Centro Quirúrgico en el Hospital III Base Puno -
Essalud 2019 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 16 de Setiembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Maximiliana Paeco Morocco,
identificado con DNI 01296892 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Enfermería en Centro Quirúrgico

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" Nivel de Estrés laboral del Profesional de Enfermería
en Centro Quirúrgico en el Hospital III Base Puno -
Essalud 2019 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 16 de Setiembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella