



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



TESIS

**FACTORES INDIVIDUALES E INSTITUCIONALES ASOCIADOS
AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL MANUEL
NÚÑEZ BUTRÓN PUNO - 2016**

PRESENTADA POR:

LIZZET ZENaida CHUJAR CONDORI

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

PUNO – PERU

2017



LIZZET ZENAIDA CHUJJAR CONDORI

FACTORES INDIVIDUALES E INSTITUCIONALES ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8254:412531232

79 Páginas

Fecha de entrega

4 dic 2024, 8:43 a.m. GMT-5

15,606 Palabras

Fecha de descarga

4 dic 2024, 8:49 a.m. GMT-5

84,841 Caracteres

Nombre de archivo

LIZZET ZENAIDA CHUJJAR CONDORI TESIS FINAL.docx

Tamaño de archivo

1.9 MB





11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

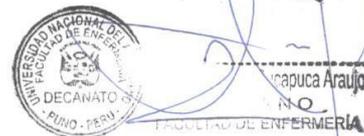
Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.





DEDICATORIA

A Dios, nuestro padre por guiar cada paso de mi vida por el camino del bien y otorgarme el don de vivir para servir, e hizo posible la realización de mi más grande anhelo.

A mi esposo Efraín Luis que me brinda su apoyo moral y emocional a cada instante. Y a mi hermosa hija Avril Fabiane que con su presencia me impulsa a seguir adelante y lograr mis objetivos para un mejor futuro de mi familia.

Lizzet Zenaida Chujjar Condori



AGRADECIMIENTO

Con mucha gratitud a la Universidad Nacional del Altiplano Puno, a los docentes de la segunda especialidad de Enfermería, por haberme impartido sus sapiencias y conocimientos durante mi formación profesional como especialista en centro quirúrgico, llevare siempre en el recuerdo el privilegio y el honor de haberme forjado allí, agradezco también a “los profesionales de enfermería del hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno” del servicio de centro quirúrgico quienes me brindaron su apoyo en el campo clínico y en especial a la Lic. Margoth Muñoz por su apoyo moral y emocional durante el desarrollo de las prácticas profesionales; así como también un sincero agradecimiento al Dr. Juan Moisés Sucapuca Araujo por su asesoría; por las constantes orientaciones para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Lizzet Zenaida Chujjar Condori.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 12

1.1.1. Problema General..... 17

1.2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN..... 17

1.2.1. Objetivo general 17

1.2.2. Objetivos específicos 17

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 18

1.3.1. Hipótesis general 18

1.3.2. Hipótesis específicas 18

1.3.3. Variables de estudio 18

1.3.4. Variables y su operacionalización..... 18

CAPITULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION..... 21

2.1.1. A Nivel Internacional..... 21

2.1.2. A Nivel Nacional..... 22



2.1.3.	A Nivel local	25
2.2.	IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO	26
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	28
2.3.1.	Factores	28
2.3.2.	Factores personales	29
2.3.3.	Factores institucionales	31
2.3.4.	Estrés Laboral.....	37
2.3.5.	Tipos de estrés	38
2.3.6.	Efectos del estrés laboral.....	40
CAPITULO III		
MATERIALES Y METODOS		
3.1.	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1.1.	Tipo de investigación	42
3.1.2.	Diseño de investigación	42
3.2.	ÁMBITO DE ESTUDIO	43
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.3.1.	Población.....	44
3.4.	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	44
3.4.1.	Técnica	44
3.4.3.	Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT	45
3.4.4.	Dimensiones y números de ítems	45
3.4.5.	Escala de Valoración.....	46
3.5.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.6.	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	46



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	48
V. CONCLUSIONES.....	67
VI. RECOMENDACIONES.....	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	69
ANEXOS.....	73

AREA: Ciencias Médicas y de Salud: Medicina Clínica y Ciencia de la Salud

LINEA: Factores Individuales Institucionales Asociados Estrés

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 05 de octubre 2017



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Niveles de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico Del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno- 2016.	48
Tabla 2.	Niveles de estrés laboral	51
Tabla 3.	Estado civil asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2016.....	53
Tabla 4.	Carga laboral asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016.....	54
Tabla 5.	Frecuencia del apoyo de supervisión asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón puno 2016”.....	56
Tabla 6.	Dotación de insumos y material y nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016”	58
Tabla 7.	Frecuencia de ambigüedad y conflicto de funciones y material y nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “Centro Quirúrgico Del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016”.	60
Tabla 8.	Designación de personal de enfermería asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016”.	63
Tabla 9.	Nivel de estrés laboral según cargo funcional asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016.....	64



RESUMEN

La investigación se realizó con el objetivo de determinar los “factores individuales e institucionales asociados al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del HMNB-Puno-2016.” El estudio es de tipo correlacional y el diseño transeccional. La muestra estuvo conformada por 15 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se aplicó una guía de encuesta y el cuestionario de estrés laboral de la organización internacional de trabajo. El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva porcentual y la prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado. Los resultados obtenidos fueron: El 60% de las enfermeras presentan estrés intermedio y el 40% estrés alto. De la asociación entre la edad y el nivel de estrés, el 46.7% de enfermeras en edades de 46 a 60 años, 40.0% con estado civil conviviente; 46.7% con carga laboral media. En la asociación entre los factores institucionales y el nivel de estrés, el 33.3% que a veces recibe supervisión, 26.7% que considera que la dotación de insumos y materiales son suficientes; el 53.3% que percibe que a veces existe ambigüedad y conflicto de roles, el 26.7% que considera que la asignación de personal de enfermería es adecuada y el 6.7% que labora como circulante presentan estrés intermedio y el estrés alto predomina en 40.0% de enfermeras que nunca reciben apoyo de supervisión y en enfermeras que consideran que la asignación del personal de enfermería es inadecuado. Se concluye: El factor estado civil, carga laboral ($p=0.044$), frecuencia de supervisión ($p=0.025$), asignación de personal de enfermería ($p=0.025$) y dotación de material e insumos ($p=0.025$) se asocian al nivel de estrés de las enfermeras.

Palabras clave: Factores, Estrés laboral, Centro Quirúrgico.



ABSTRACT

The investigation was carried out with the objective of determining the “individual and institutional factors associated to the level of work stress of the nursing professionals of the HMNB-Puno-2016”. The study is of a correlational type and the transectional design. The sample consisted of 15 nursing professionals. The technique used was the survey and as a tool a survey guide and the International Labor Organization Workload Questionnaire were applied. Data analysis was performed using percentage descriptive statistics and the hypothesis test was performed using the Chi-square test. The results obtained were: 60% of the nurses presented intermediate stress and 40% high stress. Of the association between age and stress level, 46.7% of nurses aged 46 to 60 years, 40.0% with marital status; 46.7% with average work load. In the association between institutional factors and the level of stress, the 33.3% who sometimes receive supervision, 26.7% who consider that the provision of inputs and materials are sufficient; 53.3% perceived that there is sometimes ambiguity and conflict of roles, 26.7% who consider that the allocation of nursing staff is adequate and the 6.7% that works as circulating present intermediate stress and high stress predominates in 40.0% of nurses Who never receive supervision support and in nurses who feel that the allocation of nursing staff is inadequate. We conclude: The factors marital status, workload ($p = 0.044$), supervision frequency ($p = 0.025$), nursing staff assignment ($p = 0.025$) and material and input endowments ($p = 0.025$) are associated with the level Of stress of the nurses.

Keywords: Factors, Work stress, Surgical Center.



CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la época actual, El estrés dentro del ámbito del trabajo se posiciona como uno de los problemas fundamentales que viene a ser uno de los más comunes en los entornos de atención médica. Diversos expertos se dedican al análisis y categorización de este fenómeno, además de proponer acciones y medidas para prevenir niveles elevados de estrés. No obstante, resulta difícil evitarlo por completo, puesto que tanto el origen como las repercusiones de este estrés presentan una notable variabilidad entre individuos.

Los trabajadores de enfermería enfrentan circunstancias que generan tensiones en su ambiente de trabajo, una situación que encuentran mientras lleva a cabo sus tareas. Este conjunto de trabajadores ostenta un papel de suma importancia dentro de una institución hospitalaria, dado que su rol implica la interacción continua con los pacientes que también experimentan momentos de angustia, intenso dolor y una constante amenaza de muerte, situación que puede dar lugar a la generación de niveles de estrés. Además, cotidianamente se ven enfrentados a circunstancias de gran complejidad, originadas por las tareas profesionales, la relación con sus compañeros y otros componentes del equipo médico, así como las interacciones con pacientes y sus familiares. Incluso, estas situaciones también pueden surgir en su esfera personal (Instituto de trabajo, salud y organizaciones, Año no especificado).

La Health Education Authority categoriza la profesión de enfermería de forma que la posiciona como la cuarta profesión con mayores niveles de estrés., esto se origina



debido a la carga inherente de cuidar por la salud y la comodidad de las personas y a la constante exposición a los sufrimientos. Este problema se vuelve aún más complejo debido a la existencia de factores estresantes asociados al entorno físico, las condiciones laborales y la estructura organizativa. Además, se identifican desafíos en la definición precisa de los diversos roles en la profesión, lo que a su vez resulta en una falta de reconocimiento por la labor desempeñada (Murofuse, Abranches y Napoleao, 2005).

Los elementos identificados como causantes del estrés en el ámbito laboral comprenden circunstancias como: exceso de carga laboral; disminución del control sobre las tareas profesionales; ausencia de un ambiente laboral amigable; carencia de reconocimiento; distribución inadecuada de tareas y oportunidades de ascenso; y desacuerdo entre las decisiones tomadas y los principios éticos de los profesionales de la salud (Maslach y Pines, 2000).

“La Organización Mundial de la Salud” señala que el estrés en el entorno laboral conlleva múltiples efectos adversos, entre ellos: sensaciones de ansiedad y exasperación, agotamiento y dificultad para alcanzar un estado de relajación, obstáculos en la capacidad de razonamientos lógicos y toma de decisiones, impedimento para poder hacer un disfrute de las labores, carencia de compromiso hacia el trabajo y la aparición de síntomas depresivos.

Una ocasión especial, realizada el 28 de abril del año 2016 en honor al “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”, fue planificada por la “Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS)”. Este seminario abordó las temáticas del “Impacto del estrés laboral en la salud y eficiencia de los empleados”, así como las estrategias para mitigar esta problemática. Durante el



evento, se destacó que el estrés tiene la capacidad de desencadenar disfunciones tanto a nivel físico, mental como social, llegando incluso a afectar la salud y también, menoscabar la productividad e influenciar negativamente en los entornos familiares y sociales (Organización Mundial de la Salud, 2016).

Investigaciones realizadas a nivel nacional han revelado que las profesionales que desempeñan sus labores en Centros Quirúrgicos exhiben diversos niveles de estrés.” En el Hospital 2 de mayo de Lima”, un estudio referente al grado de estrés en el ámbito laboral en los enfermeros de centro quirúrgico, manifestó que el 88% representa un nivel de estrés de tipo mediano, mientras que un 6% representa un nivel bajo y el 6% restante manifiesta un nivel alto de estrés. En este contexto, se concluyó que los niveles de estrés más altos que los que experimentan las enfermeras del centro se sitúa en un rango medio. Por otro lado, en el año 2013, en el hospital arzobispo Loayza, se informó que el 49% (17) de las profesionales tenía un nivel medio de estrés, el 31% (11) presentaba un nivel bajo y el 20% manifestaba un nivel alto. También, en una investigación realizada en Trujillo, se reveló que “el 64% de las enfermeras trabajadoras del Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT)” y “el 51% del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT)” demostraron niveles moderados de estrés laboral. Al mismo tiempo, el 49% de las enfermeras del HRDT y el 36% del HBT manifestaron un nivel reducido de estrés laboral (Valle, 2014).

En nuestro entorno específico, el estudio realizado para evaluar los niveles de estrés en las enfermeras del “Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo – Puno” reveló que el 62.5% de ellas reporta un grado moderado o medio de estrés laboral. Además, un



6.25% enfrenta un nivel alto de estrés, mientras que el 31.25% restante muestra un nivel leve de estrés laboral (Calcina, 2012).

La situación mencionada no es ajena al entorno del “Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón”, ya que es un espacio caracterizado por una alta demanda de atención, siendo considerado un lugar de trabajo de naturaleza sumamente estresante. En este contexto, las profesionales de enfermería asumen considerables responsabilidades, llevando a cabo una labor intensa que se ve agravada por el número de intervenciones quirúrgicas, en un entorno caracterizado por diversas limitaciones. Esto incluye la presencia de equipos de antigua data, escasez de insumos y materiales especializados, así como instrumental quirúrgico que deben manejar, además de las precauciones y medidas que deben tomar en cuenta. Además, es necesario añadir la atención que deben brindar a los usuarios. Toda esta agrupación de elementos se configura como factores generadores de estrés, a los cuales las enfermeras responden de maneras altamente personalizadas.

Por otra parte, es común observar comportamientos en la unidad quirúrgica que se alejan del estándar que debería guiar las interacciones laborales. Se pueden identificar situaciones recurrentes de irritabilidad entre el personal, fatiga, apatía, cambios en el humor, desajustes en las funciones laborales, ausencias en el trabajo y una variedad de indicios y manifestaciones que sugieren la existencia de tensiones que perturban el bienestar psicosocial del conjunto de enfermeras que desempeñan sus labores en ese entorno.

Las enfermeras que desempeñan sus funciones en esta unidad con alta frecuencia se ven expuestas a situaciones que tienen el potencial de generar estrés, tales como: la



carga de responsabilidad laboral, la prevalencia de ruidos excesivos, problemas en la calidad de la iluminación, limitaciones en el espacio disponible para llevar a cabo sus tareas, condiciones de frío extremo, ambigüedad en la asignación de roles en el ámbito enfermero, sobrecarga laboral significativa, críticas recurrentes por otros profesionales referentes a la salud, problemas en la comunicación entre colegas sobre cuestiones del servicio y la disponibilidad insuficiente o inadecuada de información relacionada con los pacientes.

Otros factores generadores de estrés que surgen incluyen la circunstancia de que todo el equipo de enfermería destinado a esta unidad especializada sea compuesto exclusivamente por profesionales de género femenino. Estas expertas no solamente deben cometer con los requerimientos laborales, al contrario, también con las responsabilidades del hogar, lo que les impone una presión constante sin el debido tiempo para la recuperación de su capacidad laboral. Al no lograr satisfacer completamente ambas esferas, pueden experimentar desequilibrios que se supone están vinculados al estrés. Además, se añaden a estas situaciones las dificultades personales que suelen surgir, tales como compromisos familiares, responsabilidades con la pareja, carencias en las habilidades de manejo interpersonal, entre otros.

A la luz de lo previamente expuesto, resulta de suma relevancia emprender el estudio en cuestión, dado que en el panorama actual no se dispone de investigaciones que aborden los elementos individuales e institucionales que podrían estar vinculados con el nivel de estrés que perciben los que ejercen la enfermería que prestan sus servicios en esta unidad especializada.



1.1.1. Problema General

¿Cuáles son los factores individuales e institucionales asociados al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016?

1.2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar los factores individuales e institucionales asociados al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016.

1.2.2. Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico.
- Analizar la asociación entre los factores individuales y el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico.
- Analizar la asociación entre los factores institucionales y el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico.



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existen factores individuales e institucionales asociados al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del H.M.N.B. Puno, presentan alto nivel de estrés.
- Los factores individuales se asocian al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico
- Los factores institucionales se asocian al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico.

1.3.3. Variables de estudio

- Variable independiente:
- Factores individuales e institucionales
- Variable dependiente
- Nivel de estrés labora

1.3.4. Variables y su operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
	Factores individuales	Edad	25 a 35 años
			36 a 45 años



<p>VI: factores individuales e institucionales. Se refieren a las circunstancias inherentes a la enfermera y a su entorno de trabajo que obstaculizan su capacidad para desempeñar sus responsabilidades de manera eficiente y tranquila.</p>		Estado civil	46 a 60 años
			Soltera
			Conviviente
			Casada
	Factores institucionales	Carga laboral	Divorciada/separada
			Alta
			Media
		Frecuencia del apoyo de la supervisión	Baja
			Siempre
			Algunas veces
		Dotación de insumos y material	Nunca
			Suficientes
		Frecuencia de ambigüedad y conflicto de funciones	Insuficientes
			Siempre
Algunas veces			
Asignación de personal de enfermería	Nunca		
	Adecuado		
Cargo funcional	Inadecuado		
	Jefatura		
	Instrumentista		
	Circulante		
	Recuperación		
<p>VD: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL</p> <p>Se trata de la reacción que puede experimentar el equipo de enfermería en respuesta a las condiciones del</p>	<p>Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.</p> <p>Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.</p> <p>Estilos de dirección y liderazgo.</p>	<p>Nunca = 1</p> <p>Raras veces = 2</p> <p>Ocasionalmente = 3</p>	Bajo nivel de estrés < 90,2
			Nivel intermedio 90,3 – 117,2
			Estrés alto



entorno, características del puesto, dirección y liderazgo, gestión de recursos humanos, tecnología, estructura y ambiente organizacional.	Gestión de recursos humanos. Nuevas tecnologías. Estructura organizacional. Clima organizacional	Algunas veces = 4 Frecuentemente =5 Gemelamente =6 Siempre = 7	117,3 – 153,2 Muy alto nivel de estrés > 153,3
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------



CAPITULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. A Nivel Internacional

La investigación titulada "Estudio sobre el estrés laboral y la salud en Enfermeras de Unidades de Cuidados Intensivos en Serbia 2012" tenía como propósito identificar y analizar los elementos generadores de estrés laboral, evaluar el nivel de estrés en enfermeras que trabajan en "Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)" y analizar la correlación entre la percepción de estrés y los síntomas psicológicos y físicos, así como las enfermedades que se manifiestan en las enfermeras. La muestra poblacional constaba de 1000 enfermeras. Para efectuar a cabo este estudio se empleó la Escala Ampliada del Estrés en Enfermería (ENSS).

Los resultados del estudio arrojaron que las diferencias en la sensación del grado de estrés en estos entornos eran mínimas. "Factores sociodemográficos de los participantes, como la edad, el estado civil y el nivel de educación", tuvieron un impacto significativo en la percepción de estrés en el ámbito laboral. Se observaron diferencias notables en la percepción del nivel de estrés relacionado con ciertos factores estresantes entre las enfermeras en relación con los síntomas psicológicos y físicos (como dolores de cabeza, insomnio, fatiga, desesperación, dolores de espalda, cambios de humor, etc.) y ciertas enfermedades (como



hipertensión, infarto de miocardio, accidente cerebrovascular, diabetes mellitus, etc.).

Considerando el constante aumento de los factores que ocasionan tensiones en el entorno laboral, así como la formación de un ambiente de trabajo que brinda respaldo, se torna esencial para lograr resultados positivos en la salud, prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y brindar una mejor protección a las enfermeras, incluso aquellas que ya estén enfrentando problemas de salud (Milutinovic et al., 2012).

2.1.2. A Nivel Nacional

La investigación denominada "Análisis del Nivel de Estrés Laboral en Enfermeras de la Unidad Quirúrgica del Hospital arzobispo Loayza, 2013" fue realizado con la intención de evaluar el grado de estrés laboral experimentado por los empleados que ejercen en dicha unidad. El enfoque del estudio es de carácter aplicativo y descriptivo, con una orientación cuantitativa y una perspectiva prospectiva. La muestra poblacional comprendió a 35 enfermeras asistenciales que desempeñan sus labores en dicha unidad. Para la recopilación de datos se aplicó una encuesta autoadministrada y el instrumento empleado fue una adaptación del inventario de Maslach.

Los hallazgos obtenidos se exhibieron de la manera siguiente: el 49% (17 enfermeros) expresó un nivel intermedio de estrés laboral, el 31% (11 enfermeros) declaró un nivel reducido de estrés, y el 20% (7 enfermeros) señaló un nivel elevado de estrés. De esta forma, esto no sugiere que las categorías jerárquicas



dentro del campo de la enfermería no estén enfocadas en la mejora global de las condiciones laborales (Martínez, 2013).

Se realizó el estudio titulado "Comparación del Nivel de Estrés Laboral entre Enfermeras de Centros Quirúrgicos de Hospitales de Nivel III en Trujillo, 2014", con el propósito de analizar y contrastar los niveles de estrés laboral entre las enfermeras del "Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT) y las del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT)". Esta investigación se enmarcó en un diseño descriptivo y comparativo de tipo transversal. La muestra consistió en un total de 17 enfermeras provenientes de las dos instituciones hospitalarias.

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso del cuestionario "The Nursing Stress Scale", adaptado por Escribá y Más P. Los resultados que se obtuvieron reflejaron que el "64% de las enfermeras del HBT y el 51% de las del HRDT experimentaron un nivel medio de estrés laboral". Por otro lado, el 49% de las enfermeras del HRDT y el 36% del HBT presentaron un nivel bajo de estrés en el trabajo (Valle, 2014).

Se efectuó un estudio titulado "Prevalencia de Estrés Laboral en Profesionales Asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este, Perú, en el Año 2015". Este estudio se enmarcó en un enfoque descriptivo y de corte transversal, utilizando un diseño muestral probabilístico. La muestra constó de 567 trabajadores pertenecientes al grupo ocupacional en análisis, "el cual comprendió médicos, obstetras, enfermeras, odontólogos, técnicos de enfermería, laboratoristas y personal de radiología". Se eligieron 76 centros de atención



médica, integrados en 9 redes de salud más pequeñas y 3 hospitales locales “Hospital José Agurto Tello - Chosica, Hospital local de Huaycán y el Hospital local de Vitarte”. Para la investigación, se empleó la prueba de esfuerzo laboral de la “Organización Internacional del Trabajo” fue previamente aprobada y estandarizada por el “Centro de Prevención de Riesgos Laborales (Ceprit) de la Oficina Central de Lima EsSalud”. Los resultados arrojaron lo siguiente: La tasa de casos de cansancio en el empleo fue del 31.4% (n=178). En cuanto al grupo etario, aquellos entre 30 y 39 años experimentaron una mayor prevalencia de cansancio laboral (44.5%). Respecto al género, el género femenino presentó una mayor afectación (79.3%). En cuanto al estado civil, los casados tuvieron una mayor incidencia de estrés (47.0%). En cuanto a los grupos ocupacionales, los “Técnicos de Enfermería (37.2%), Enfermeras (19.5%), Obstetras (18.9%), Médicos (14.0%), Laboratoristas (4.9%), Odontólogos (4.3%) y personal de radiología (1.2%)” fueron los más vulnerables. En términos de la condición laboral, los empleados permanentes experimentaron más casos de cansancio laboral (68.3%). En relación al tiempo de servicio, el grupo con una experiencia laboral continua de 1 a 5 años mostró una mayor incidencia de estrés (57.7%). En cuanto a los turnos de trabajo y las horas laborales, el turno de la mañana (83.5%) presentó más casos de estrés laboral, y una duración laboral continua de 6 horas registró un (57.9%) de los casos. Respecto al ambiente laboral, la mayoría del grupo en estudio consideró que el ámbito para realizar sus actividades era inadecuado (75.0%). Las tareas inherentes a su labor generaban estrés laboral (60,4%) y las relaciones entre compañeros de trabajo dentro del ámbito laboral fueron calificadas como regulares a malas (59.8%) (Ministerio de Salud, 2015).



La investigación efectuada acerca del "Nivel de estrés laboral entre las enfermeras del Centro Quirúrgico en el Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2010" tuvo como objetivo primordial evaluar el grado de estrés laboral entre las Enfermeras que forman parte del Centro Quirúrgico. Este estudio fue de naturaleza aplicativa, de tipo cuantitativo y adoptó un enfoque descriptivo de corte transversal. La muestra se compuso de 30 enfermeras que desempeñaban sus funciones en el Centro Quirúrgico. El método utilizado fue la encuesta y el instrumento empleado fue el Inventario de Maslach Burnout. Los resultados, procedentes del total del grupo (30), muestran que el 50.0% (15) presentan un nivel de estrés laboral medio, un 26.7% (8) se sitúa en el rango alto, mientras que un 23.3% (7) registra un nivel bajo. En resumen, se puede concluir que "la mayoría de las enfermeras del Centro Quirúrgico exhiben un nivel de estrés laboral" que se encuentra entre medio y alto, seguido por un segmento que muestra niveles bajos (Castro, 2010).

2.1.3. A Nivel local

Fue ejecutado un estudio denominado "Evaluación del Nivel de Estrés en Enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno, Año 2011". El propósito fundamental de este análisis consistió en "determinar el grado de estrés laboral experimentado por las enfermeras que ejercen en el Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo". Este estudio se enmarca en un enfoque aplicativo, de naturaleza cuantitativa, y se adhiere a un enfoque descriptivo de corte transversal. La población bajo examen consistió en 16 enfermeras asistenciales que desempeñan su labor en esta área específica. "La instrumentalización utilizada



para recopilar los datos fue el Inventario de Maslach”. Los resultados y conclusiones obtenidos se presentaron de la siguiente manera: De las enfermeras sometidas a evaluación, 10 de ellas (62.5%) manifestaron un nivel de estrés laboral moderado. Al analizar las subescalas en la dimensión de fatiga emocional, 10 enfermeras (62.5%) exhibieron un nivel moderado. Con respecto a la dimensión de desagregación, 8 enfermeras (50.0%) presentaron un nivel moderado, seguidas de 7 enfermeras (43.75%) que reportaron un nivel medio. En relación a la dimensión de realización personal, 8 enfermeras (50%) demostraron un nivel moderado, y 1 enfermera (6.25%) exhibió un nivel alto (Calsina, 2012).

2.2. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DEL ESTUDIO

El impacto del estrés laboral repercute de manera desfavorable en la salud tanto mental como física de los empleados, además de influir en la efectividad de las entidades a las que están afiliados. Esta situación es aún más evidente en el caso de los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en el ámbito del Centro Quirúrgico. Porque tiene que enfrentar no solo al cumplimiento del quehacer profesional sino, al estar sometidas(o) frecuentemente a diversas situaciones estresantes, durante las intervenciones quirúrgicas de pacientes en estado crítico, son vulnerables a presentar estrés por el desequilibrio biopsicoemocional, que producen los agentes o factores estresores que encuentran en el entorno de la profesional.

Por lo tanto, el entendimiento acerca de los elementos vinculados a la fatiga laboral entre las enfermeras que ejercen en el Centro Quirúrgico otorgará a la Dirección del H.M.N.B.Puno la oportunidad de desarrollar programas destinados a promover la salud ocupacional de los profesionales de la salud, incluyendo a las enfermeras. Dado que



el estrés conlleva una serie de problemáticas que afectan la salud en sus dimensiones física, psicológica, social y espiritual, esto puede comprometer la eficacia y la actividad en la prestación de servicios por parte del personal de enfermería.

De igual manera, los hallazgos posibilitarán la promoción de la salud ocupacional con la finalidad de prevenir el estrés laboral en los especialistas de enfermería y campos afines. Esto se procederá a realizar a cabo a través de la gestión de los factores de riesgo modificables, que respalden una mejora en el rendimiento profesional. Asimismo, al prevenir el estrés, se podrá restablecer la relación adecuada entre enfermera y paciente que a lo largo del tiempo ha ido deteriorándose. Esto se debe a los diversos niveles de cansancio a los que se enfrenta estos empleados durante sus jornadas laborales, sin contar con las medidas adecuadas para afrontarlos. Dicho enfoque podría generar un impacto significativo en la sociedad, con resultados positivos tanto para los pacientes como para sus familias, así como un efecto positivo en las relaciones de estos profesionales con sus seres queridos.

Por otro lado, resulta crucial la participación activa de las autoridades competentes en el Departamento de Enfermería, encargadas de la planificación y coordinación de actividades orientadas a reducir el potencial nivel de estrés. Esto contribuirá a fomentar un rendimiento óptimo entre el personal.

El estudio aportará al entendimiento de los factores preeminentes vinculados al estrés, porque en la actualidad no existen acuerdos o proyecciones para mejorar esta situación, para que en futuro el personal reciba atención preventiva para hacerle frente al estrés laboral y así brindar una atención de calidad al usuario.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Factores

Se refieren a elementos que ejercen influencia en la probabilidad de alcanzar un resultado específico. En el ámbito de la salud, un factor de riesgo se define como cualquier atributo, característica o exposición que aumente la posibilidad de que un individuo padezca una enfermedad o lesión “Organización Mundial de la Salud, Año no especificado”.

Los trabajadores de enfermería están susceptibles a una variedad de factores que originan situaciones de estrés, tanto relacionados con la estructura organizacional como inherentes a las tareas que deben desempeñar. Estas particularidades contribuyen a una prevalencia relativamente elevada de estrés en esta ocupación. La salud de los enfermeros y enfermeras juega un papel crucial en la sostenibilidad de su trabajo, proporcionando una base que facilita la realización de tareas, actitudes y responsabilidades sin enfrentar tensiones que puedan mermar o entorpecer la adecuada provisión de cuidados enfermeros (Chacón, 1997).

Además, el aumento en las demandas y tensiones laborales, así como la dificultad para gestionarlas, pueden estar vinculados a una gestión inadecuada o a la presencia de condiciones de trabajo poco satisfactorias. De manera similar, estas situaciones pueden ocasionar que el empleado no cuente con el respaldo necesario por parte de sus colegas y superiores, o que carezca de un nivel adecuado de control sobre su labor y las presiones que esta conlleva (Instituto de trabajo, salud y organizaciones, Año no especificado).



2.3.2. Factores personales

Se refieren a las circunstancias internas propias de cada persona que pueden dificultar su habilidad para realizar su trabajo de manera eficaz y serena. Por lo general, se encuentran en personas que son más susceptibles al estrés debido a su tendencia a la ansiedad, baja tolerancia a la frustración, reticencia a asumir roles de liderazgo y tomar decisiones. También abarca a aquellas personas que experimentan sentimientos de impotencia debido a la falta de mejoría en los pacientes, sienten inseguridad y temor a cometer errores en la atención de enfermería, se perciben como insuficientemente preparadas para brindar apoyo emocional tanto a las familias como a los pacientes. Asimismo, enfrentan dificultades para lidiar satisfactoriamente con las preocupaciones de los pacientes, encuentran desafíos en colaborar con uno o varios colegas de servicio, tienen responsabilidades familiares que incluyen el cuidado del hogar, los hijos y los compromisos como pareja, enfrentan problemas personales y carecen de habilidades para gestionar relaciones interpersonales o presentan intolerancia hacia los demás. La incapacidad para trabajar en equipo, la necesidad de depender en gran medida de otros para tomar decisiones y llevar a cabo tareas, también se encuentran entre los factores de relevancia. Además, la edad, el género y el estado civil son otros elementos que deben ser considerados en esta evaluación

Edad

La variable "edad" se caracteriza como el lapso de tiempo transcurrido desde el nacimiento, medido en años al momento de la investigación. Esta es una



variable cuantitativa con múltiples categorías que categorizan a los individuos según sus edades.

Aunque no parece que la edad influya directamente en la manifestación del estrés, se plantea la posibilidad de la existencia de un período de sensibilización. Esto se debe a que podría haber un conjunto de años en los que los profesionales sean particularmente susceptibles a experimentar estrés. Estos años iniciales en la carrera profesional podrían ser un período crítico, ya que se trata de la etapa en la cual se produce la transición de expectativas idealistas hacia la realidad de la práctica diaria. Durante este período, es evidente que las gratificaciones individuales, laborales y económicas no concuerdan con las expectativas iniciales o anticipadas (Iruetagoiena, Año no especificado)

Estado civil

Estado civil hace referencia al estado legal de una persona en relación a su registro civil y si posee o no una relación de pareja reconocida. Este estado comprende el conjunto de circunstancias personales que definen los derechos y responsabilidades de un individuo. Se trata de una variable nominal que se categoriza en términos de "soltero", "casado", "viudo" o "divorciado", siendo su criterio de medición.

El estado civil ha sido relacionado con el estrés, aunque la opinión no es unánime; se ha observado que las personas solteras pueden experimentar mayores desafíos emocionales o situaciones de estrés en comparación con aquellas que están casadas o en relaciones estables. En este contexto, la presencia o ausencia de hijos también podría influir en la resiliencia frente al estrés, ya que se ha notado



que los padres suelen ser más maduros y estables en general. La dedicación a la familia y la responsabilidad hacia los hijos contribuyen a una mayor habilidad para enfrentar problemas personales y tensiones emocionales, al tiempo que el apoyo familiar ofrece una perspectiva más realista para manejar estos desafíos (Apiquian, Año no especificado).

2.3.3. Factores institucionales

Se refieren a los elementos que son característicos de la institución donde se desempeña la labor de un experto. Estos factores abarcan aspectos como la asignación de horarios laborales, en la que se puede apreciar la rotación en turnos que abarcan las horas de la mañana, tarde, noche o incluso en días festivos, conllevando las repercusiones inherentes a trabajar en tales horarios. Por ejemplo, trabajar por la mañana, continuar con una guardia y retomar el trabajo regular a la mañana siguiente. La combinación de estos elementos contribuye a la creación de un ambiente laboral adverso, lo cual desencadena un incremento en la prevalencia de estrés laboral entre el trabajador de enfermería

En términos generales, investigaciones efectuadas en el ámbito de la enfermería han identificado que los factores siguientes están vinculados con la aparición del estrés: carga excesiva de labores, presión temporal, carencia de respaldo social en el entorno laboral (particularmente de supervisores, enfermeras a cargo y líderes administrativos), ambigüedad y conflicto en las responsabilidades, insuficiencia de personal, inquietudes acerca del desarrollo profesional y el manejo de pacientes complicados o gravemente enfermos (NIOSH, Año no especificado).



Los elementos más significativos generadores de estrés identificados en la estructura organizacional son los siguientes:

Carga laboral

Esta variable podría resultar en una reducción en la excelencia de los servicios proporcionados por estos profesionales, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. No obstante, no se evidencia una conexión directa entre la cantidad de horas de interacción con los pacientes y la manifestación del estrés, aunque algunos otros investigadores han señalado este aspecto (Apiquian, Año no especificado).

Tanto una carga laboral considerable como una ligera, ambas situaciones tienen el potencial de generar un entorno estresante para el personal de enfermería. Por un lado, puede surgir la sensación de incapacidad para completar todas las tareas asignadas, mientras que, por otro, se podría experimentar una sensación de insatisfacción personal. Lo óptimo radica en alcanzar un equilibrio entre las demandas impuestas por la organización laboral, que determina la cantidad de energía y habilidad mental que los expertos de enfermería necesitan para llevar a cabo sus funciones, lo que resulta en una presión y exigencia psicológica y física. En el contexto de la sala de operaciones, todos los enfermeros enfrentan una gran responsabilidad en términos de la cantidad diaria de pacientes sometidos a cirugías y la ejecución de labores de instrumentación que superan las 8 horas diarias, lo que se complica debido a la complejidad de los casos y la naturaleza de las intervenciones realizadas (Valle, 2014).

Apoyo del supervisor



La supervisión comprende las acciones o conjunto de acciones emprendidas por un individuo al dirigir y supervisar la labor de un grupo de personas, con el propósito de alcanzar la máxima eficacia y establecer una mutua satisfacción. Esta es una actividad que implica un "proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación", con una naturaleza tanto administrativa como educativa. La supervisión se lleva a cabo por parte de una persona con cierta autoridad dentro de la organización sobre otros individuos, con el objetivo de mejorar el desempeño del personal, elevar su competencia y garantizar la calidad de los servicios proporcionados.

La supervisión de apoyo se refiere a un enfoque en el cual los objetivos y la implementación de la supervisión tienen en cuenta brindar apoyo a las personas bajo supervisión. Esto busca ayudar a los individuos a enfrentar de manera más efectiva las tensiones y desafíos que surgen en el ejercicio de su labor.

La supervisión de apoyo también puede ser identificada como supervisión de apoyo psicológico, dado que en varias instancias se enfoca en examinar los aspectos individuales del individuo bajo supervisión que impactan en su desempeño diario. De esta manera, el objetivo es que el supervisado pueda comprender cómo los factores psicológicos personales inciden directamente en sus acciones profesionales y pueda abordarlos de manera efectiva (Cano, Año no especificado).

Dotación de insumos y materiales

La falta de suministros y materiales en el entorno quirúrgico genera una mayor tensión durante los procedimientos quirúrgicos, debido a la responsabilidad



de manejar equipos de alto costo. Además, la frecuente exposición a radiaciones durante procedimientos quirúrgicos como traumatología y neurocirugía provoca una creciente inquietud entre los profesionales debido a la posibilidad de sufrir daños irreparables para su salud. Esto significa que las enfermeras enfrentan el riesgo de no poder ejercer su labor de manera creativa y con un pensamiento independiente, lo que podría tener efectos negativos tanto en la integridad individual como en la organizacional de los profesionales de enfermería (Valle, 2014).

Ambigüedad y conflicto en las funciones

Trabajar en un hospital que opera bajo la estructura de burocracia profesionalizada genera desafíos en la coordinación entre los miembros y en la competencia de los expertos. Estas coyunturas repercuten en el ámbito de la enfermería, dando lugar al surgimiento del conflicto de roles, que se manifiesta como la percepción de estar sometido a diferentes líneas de autoridad. El fundamento esencial de la labor de los profesionales de enfermería es el trabajo en equipo. Sin embargo, la presencia de relaciones tensas entre colegas, superiores y subordinados dificulta la realización efectiva de esta labor. Todos estos aspectos tienen un impacto negativo en la vida social y, sobre todo, en el “bienestar y salud de los profesionales” (Gil-Monte, 2001).

La carencia de definición específica de funciones y tareas genera conflictos y ambigüedad en los roles, así como una falta de autonomía y autoridad para tomar decisiones en el trabajo. Al analizar la taxonomía de estos factores estresantes, se pueden identificar cuatro niveles:



- a. En el plano individual, la presencia de sentimientos altruistas e idealistas conduce a una excesiva implicación de los profesionales en los problemas de los pacientes, considerando la resolución de estos desafíos como un reto personal. Como resultado, experimentan culpabilidad por fallos propios y ajenos, lo que deriva en una disminución de la satisfacción laboral y un elevado agotamiento emocional.
- b. En el contexto de las relaciones interpersonales, las dinámicas de interacción con pacientes y colegas de distintas jerarquías, cuando son prolongadas, tensas y conflictivas, aumentan el sentimiento de agotamiento laboral.
- c. En el nivel organizacional, “los profesionales de la salud trabajan en organizaciones caracterizadas por una burocracia profesionalizada”. Estas estructuras organizativas generan problemas de coordinación, incompetencia profesional, falta de autonomía, rápida “incorporación de innovaciones y respuestas inadecuadas por parte de la dirección ante desafíos organizativos”. Estos factores resultan en situaciones de ambigüedad, conflicto y sobrecarga de roles.
- d. Por último, en el ámbito social, diversos factores desencadenantes abarcan las circunstancias actuales de cambio social que afectan a estas profesiones, como nuevas leyes y regulaciones que influyen en la práctica profesional, modificaciones en procedimientos y tareas, modificaciones en programas de formación y educación, alteraciones en las características demográficas de la población que necesitan adaptaciones en las funciones,



aumento en las solicitudes de servicios por parte de la población, reducción de estatus y/o reconocimiento, entre otros (Gil-Monte, 2000)

Asignación de personal de enfermería

La insuficiencia de enfermeras es una cuestión de naturaleza estructural, en gran medida atribuible a la implacable comercialización de los servicios de atención médica y hospitalaria. Los propios hospitales que enfrentan esta problemática son en gran medida responsables de su surgimiento. Factores como la consolidación de hospitales, los recortes de personal, el estancamiento salarial y la carga excesiva de trabajo han contribuido a lo largo de varios años a la emergencia de una escasez de profesionales de enfermería, la cual ha llegado a niveles de crisis en tiempos recientes.

Dentro del ámbito de las “Ciencias de la Salud, la profesión de enfermería” es identificada como una ocupación que conlleva niveles significativos de estrés, y que presenta una prevalencia considerable de trastornos psicológicos. Estos trastornos parecen estar estrechamente vinculados con el estrés laboral, el cual, a su vez, se relaciona con cambios frecuentes en las asignaciones laborales. Una investigación ha llegado a la conclusión de que la insuficiencia de personal genera un grado de estrés que afecta a la mayoría de los profesionales en “el entorno de la Unidad de Cuidados Intensivos”. Esta situación podría influir de manera indirecta en la calidad de la atención proporcionada al paciente y en el grado de satisfacción personal en relación con la labor realizada.

Cargo funcional



Las responsabilidades que el equipo de enfermería asume en el entorno quirúrgico son de vital importancia, dado que suelen regirse por rigurosas pautas de asepsia con el propósito de salvaguardar la integridad del paciente. El ciclo quirúrgico abarca desde la admisión hospitalaria del paciente hasta su recuperación postoperatoria, siendo un proceso continuo que abarca todas las etapas de la intervención médica (Martín, 2015).

Los integrantes del equipo de enfermería, en calidad de componentes de un conjunto, necesitan establecer una comunicación efectiva y una distribución integrada de todas las responsabilidades para llevar a cabo las tareas asignadas como una entidad cohesionada. Si uno de los miembros no cumple su función, ello puede repercutir de manera adversa en el desempeño global del equipo. Cada acción individual tiene un valor significativo. La meta compartida del equipo quirúrgico consiste en brindar al paciente cuidados eficaces que sean oportunos, eficientes y seguros.

Para operar de manera efectiva, resulta fundamental contar con una comunicación fluida y un respeto recíproco. Mantener un entorno propicio en la sala de operaciones, colaborar mutuamente en las tareas, contar con personal debidamente capacitado y con roles asignados, son elementos que contribuyen al adecuado progreso de la intervención, garantizando así el bienestar del paciente, que constituye el propósito primordial de la institución (Ibarra, 2012).

2.3.4. Estrés Laboral

El estrés ocupacional es la respuesta que un individuo puede experimentar frente a demandas y tensiones laborales que no se relacionan con sus habilidades



y competencias, estableciendo a prueba su capacidad para lidiar con la circunstancia. Aunque el estrés puede surgir en diversos entornos laborales, en muchas ocasiones se incrementa cuando el trabajador percibe una falta de respaldo adecuado por parte de sus superiores y colegas, así como cuando su control sobre la labor o la manera de abordar las exigencias y presiones laborales es restringido (Basozabal y Durán, 2003).

Conforme a la definición de la “Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, el estrés se refiere al cansancio física y emocional que surge como consecuencia de una discrepancia entre las solicitudes reconocidas y los recursos y habilidades identificadas por un individuo para enfrentar esas demandas. El estrés en el ámbito laboral está moldeado por la estructura del trabajo, la configuración de las tareas y las dinámicas laborales, manifestándose cuando las exigencias laborales exceden o no coinciden en relación a las habilidades, recursos o requerimientos del empleado. Además, se presenta cuando el conocimiento y las capacidades de una persona o conjunto de individuos no se alinean con las anticipaciones establecidas por la cultura organizativa de una entidad (Leka, Griffiths y Cox, 2004)

2.3.5. Tipos de estrés

A lo largo de la historia, el estrés ha sido una experiencia común en la vida de las personas. El organismo humano está adaptado para enfrentar de manera efectiva situaciones amenazantes y riesgosas, y el estrés es un mecanismo que se activa para lidiar con tales peligros. Por lo tanto, es esencial comprender que el



estrés en sí mismo no es necesariamente negativo, sino que su gestión y utilización adecuada son de mayor relevancia para cada individuo.

La respuesta del cuerpo ante estímulos externos puede manifestarse de dos formas distintas:

Estrés Positivo o estrés

Se refiere al nivel de estrés requerido para generar un estado de alerta fundamental que promueva un desempeño óptimo tanto a nivel físico como cognitivo, estimulando la eficiencia y la capacidad creativa. Este tipo de estrés se muestra altamente beneficioso en las actividades diarias, ya que está intrínsecamente vinculado al instinto de supervivencia, el deseo de superación y la capacidad de enfrentar desafíos.

Este tipo de estrés es especialmente valioso en la vida cotidiana, ya que está conectado con la inclinación a trabajar arduamente y a enfrentar desafíos con determinación. Según ciertos autores, aquellos que experimentan estrés en su versión positiva suelen caracterizarse por su creatividad y motivación.

Los factores estresantes de carácter positivo pueden manifestarse como alegrías, logros profesionales, situaciones de examen, buenas noticias y similares.

Estrés Negativo o Distrés

Cada vez que en un entorno laboral se enfrentan un aumento de exigencias o una percepción creciente de demandas que presentan desafíos o riesgos, es esencial buscar enfoques para abordar estas situaciones. Si no es posible lidiar efectivamente con estas demandas, la balanza del estrés se inclinará hacia la



vertiente negativa. Esta es la forma de estrés genuina y, en general, cuando se menciona "estrés", se hace referencia a su variante negativa.

En el ámbito laboral, existen ciertos indicadores que claramente propician la aparición del estrés negativo. Estos incluyen la existencia de una carga excesiva de trabajo en un período breve, el desempeño de tareas para las cuales no se poseen suficientes conocimientos, o, por otro lado, la ausencia de actividades estimulantes que motiven al individuo. En otras palabras, el individuo puede sentirse aburrido o frustrado en estos casos.

El distrés, también conocido como estrés negativo, genera una carga laboral insostenible que eventualmente da lugar a desequilibrios tanto fisiológicos como psicológicos. Esto resulta en una reducción de la eficiencia laboral, la aparición de problemas de salud relacionados con la mente y el cuerpo, y un proceso de envejecimiento acelerado en la persona. En la vida diaria, es común enfrentar factores estresantes negativos, como un ambiente de trabajo poco saludable, fracasos personales o rupturas familiares (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

2.3.6. Efectos del estrés laboral

La sobrecarga laboral puede desencadenar la manifestación de comportamientos inusuales y desfavorables en el entorno laboral, además de ejercer un efecto negativo tanto en la salud física como mental del individuo. En situaciones atípicas, la prolongación del estrés o la vivencia de sucesos laborales traumáticos pueden desencadenar complicaciones psicológicas y favorecer la aparición de trastornos psiquiátricos que, en última instancia, podrían resultar en



la ausencia del empleado en el lugar de trabajo y en su incapacidad para reintegrarse laboralmente.

Cuando impacta a una cantidad considerable de empleados o a individuos esenciales dentro del equipo, el estrés en el entorno laboral tiene la capacidad de poner en riesgo la eficacia operativa y los logros de la organización. El estrés laboral puede impactar en las organizaciones de las siguientes maneras:

- Aumento en la tasa de inasistencias laborales.
- Disminución en el nivel de compromiso con las labores.
- Aumento en la rotación de los trabajadores.
- Deterioro en la productividad y eficacia laboral.
- Incremento en la frecuencia de prácticas laborales riesgosas y tasas de accidentes.
- Incremento en las quejas provenientes de usuarios y clientes.
- Efectos negativos en la captación de personal.
- Aumento en los conflictos legales derivados de demandas y acciones legales presentadas por empleados afectados por el estrés.
- Deterioro de la percepción institucional tanto interna como externamente.

CAPITULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

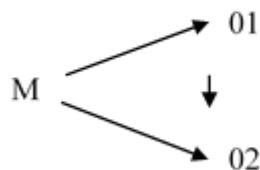
3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio es categorizado como correlacional, puesto que su enfoque principal es investigar la relación que se percibe entre las distintas variables. En otras palabras, se efectuaron mediciones de cada variable que se presume posee un vínculo, seguido por la evaluación y análisis de las correlaciones. En la investigación, se analizó la medida de relación entre los factores personales y organizacionales y el nivel de estrés expresado por las enfermeras que desempeñan sus labores en el Centro Quirúrgico del H.M.N.B.de Puno.

3.1.2. Diseño de investigación

La metodología utilizada en este estudio es de naturaleza transversal, dado que la recopilación de datos se llevó a cabo en un solo punto en el tiempo y en un lapso temporal único. El objetivo primordial de este diseño radica en describir las variables y examinar sus conexiones en un momento específico.

El diagrama de este diseño es el siguiente:





M = Muestra de profesionales de enfermería

01 = Información sobre factores individuales e institucionales

02 = Información sobre el nivel de estrés.

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación actual tuvo lugar en la localidad de Puno, específicamente en el entorno del “Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón”, establecido en la provincia y departamento del mismo lugar.

“El Centro Quirúrgico del H.M.N.B. de Puno” representa una división especializada dentro del hospital, encargada de realizar intervenciones quirúrgicas de acuerdo a la patología específica del paciente.

Cuenta con seis salas de operaciones:

Primera sala, destinada a cirugías de gran envergadura, incluyendo operaciones limpias y procedimientos abdominales.

Segunda sala, especializada en cirugías mayores, enfocándose en operaciones de traumatología.

Tercera sala, destinada a cirugías importantes, como las laparoscópicas y procedimientos abdominales convencionales.

Cuarta sala, reservada para cirugías que involucran un mayor nivel de contaminación.



Quinta sala, utilizada para cirugías de gran envergadura, así como intervenciones de Otorrinolaringología.

Sexta sala, dedicada a procedimientos quirúrgicos de menor complejidad.

Los expertos de enfermería que se emplean en este Centro Quirúrgico cumplen diversas funciones y en diferentes áreas. Cumple un rol establecido, asume con responsabilidad sus funciones, donde el 80% de los profesionales son especialistas y el restante viene cursando algunos estudios de post grado.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población en estudio tendrá participantes por una cantidad de 15 especialistas de enfermería que se emplean en el Centro Quirúrgico, en los diferentes turnos programados por el servicio.

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnica

- Encuesta

En este estudio, se empleará la metodología de la encuesta para identificar tanto los factores individuales como institucionales, así como el nivel de estrés entre los profesionales que desempeñan sus funciones en el Centro Quirúrgico del H.M.N.B. Puno.

- Instrumentos



Guía de encuesta: Este instrumento elaborado por la investigadora permitirá registrar la información sobre los factores individuales e institucionales, consta de 25 interrogantes con respuestas múltiples.

3.4.3. Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT

Este instrumento fue elaborado por la OIT para medir el nivel de cansancio en empleados asistenciales y fue validado por el Ministerio de Salud para ser aplicado en empleados asistenciales de la “Dirección de Salud IV Lima Este en el año 2015”.

- Consta de 25 ítems, para ser respondido en 7 categorías:
- Nunca = un punto
- Rara vez = dos puntos
- Ocasionalmente = tres puntos
- Algunas veces = cuatro puntos
- Frecuentemente = cinco puntos
- Generalmente = seis puntos
- Siempre = siete puntos

3.4.4. Dimensiones y números de ítems

Dimensiones	Número de Ítems
Clima Organizacional	1,10,11,20
Estructura Organizacional	2,12,16,24
Territorio organizacional	3,15,22
Tecnología	4,14,25
Influencia del líder	5,6,13,17
Falta de cohesión	7,9,18,21



Respaldo del grupo

8,19,23

3.4.5. Escala de Valoración

Los puntajes que obtenga cada profesional serán adicionados para luego comparar con la siguiente escala:

Bajo nivel de estrés = $<90,2$

Nivel intermedio = $90,3 - 117,2$

Estrés alto = $117,3 - 153,2$

Muy alto nivel de estrés = $>153,3$

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se siguieron los siguientes pasos:

- Solicitud al director del H.R.M.N.B. Puno, para la autorización el permiso respectivo que permitió ejecutar el trabajo de investigación.
- Coordinación con el jefe del Centro Quirúrgico Puno.
- La recolección de datos se realizó en horas de la tarde para evitar interferencia con las actividades laborales durante la mañana.
- Los instrumentos fueron entregados en forma individual, para ser respondidos en un tiempo promedio de 15 minutos.
- La información obtenida fue procesada para su respectivo análisis y presentación en cuadros estadísticos.

3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

- Las actividades que se realizaron fueron los siguientes:
- Se codificarán de los instrumentos



- La información fue trasladada a una sábana de datos
- Para el análisis se aplicará la Estadística Descriptiva, mediante la frecuencia porcentual:
- Para la contrastación de la hipótesis se aplicó la Prueba Chi Cuadrado, aplicando la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 1.

Niveles de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico Del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno- 2016.

Nivel estrés	N°	%
Bajo nivel	0	0
Nivel intermedio	9	60
Estrés alto	6	40
Muy alto	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016.

La tabla muestra resultados del nivel de estrés laboral en especialistas de enfermería, donde se muestra que el 60% de las enfermeras presentan un nivel intermedio y el 40% estrés alto, no se encontró a ningún profesional con estrés bajo y muy alto.

Los resultados reflejan que la mayor parte de las enfermeras que se emplean en el Centro Quirúrgico experimentan un nivel de estrés en un rango intermedio, mientras que alrededor de la mitad de ellas enfrenta niveles significativos de estrés. Conforme a la definición proporcionada por la “Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, el estrés se manifiesta como una respuesta tanto física como emocional que surge cuando existe un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y posibilidades que un individuo reconoce para afrontar esas demandas. Dentro del ámbito laboral, el estrés se



origina a partir de la estructura organizacional del trabajo, su configuración y las dinámicas laborales, y se presenta de acuerdo a las exigencias laborales superan o no se alinean con las capacidades, recursos o requisitos del empleado, o cuando el conocimiento y las destrezas de un individuo o agrupación no se ajustan a las aspiraciones de la cultura organizativa de la compañía.

Siguiendo la referencia proporcionada por la OIT, El estrés que las enfermeras trabajadoras del Centro Quirúrgico experimentan es resultado de una discrepancia entre las exigencias relacionadas con la atención de pacientes en cirugía y las competencias del personal de enfermería. Este desequilibrio podría ser resultado de la alta carga de intervenciones quirúrgicas programadas en espacios limitados, agravado por las restricciones de un hospital antiguo que carece de equipos modernos.

En síntesis, podemos referir que las profesionales de enfermería que se emplean en el centro Quirúrgico se encuentran estresadas presentando diferentes niveles por las exigencias que demanda la atención de pacientes quirúrgicos y condicionados a los diferentes factores inherentes al profesional y factores que se encuentran en su entorno laboral.

Los resultados del estudio tienen semejanza con el” reporte de Martínez en el centro Quirúrgico del Hospital Arzobispo Loayza Lima”, encontraron a la mayoría de las enfermeras con estrés de nivel medio (49%); así mismo con el estudio realizado por Valle en Trujillo en el año 2014 donde también predomina el estrés de nivel medio en el HBT (64%) y HRDT (51%; también presenta similitud con el estudio de Castro e Huancavelica, las enfermeras del Centro médico Quirúrgico en su gran cantidad (50%) presentaban estrés de nivel medio. Con el estudio de Calsina en el Hospital III EsSalud

Puno donde las enfermeras también presentaron estrés de nivel medio (62.5%), pero el estrés alto es mayor en el presente estudio (40%).

Tabla 2.

Niveles de estrés laboral

Edad	Niveles de estrés laboral					
	Nivel intermedio		Nivel alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
36-45 años	2	13.3	0	0	2	13.3
46-60 años	7	46.7	3	20	10	66.7
Mayor de 60 años	0	0	3	20	3	20
Total	9	60	6	40	15	100

Fuente: Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital regional

Manuel Núñez Butrón Puno – 2016

Los datos presentados en esta tabla demuestran que el 66.7% de los enfermeros se ubican en el rango de edades entre 46 y 60 años, mientras que el 13.3% se encuentra en la franja de 36 a 45 años, y el 20.0% pertenece al grupo de más de 60 años. En cuanto al nivel de estrés, se observa que el 60% experimenta un nivel de estrés intermedio, mientras que el 40% muestra un nivel de estrés alto en mayor medida.

Al relacionar las variables edad y nivel de estrés, el 46.7% de profesionales en enfermería con estrés intermedio tienen edades entre 46 a 60 años, así como el 20.0% que padecen estrés alto, los mayores de 60 años el total presentan estrés alto, mientras el 13.3% de 36 a 45 años en su totalidad presentan estrés intermedio.

Por lo tanto, se puede inferir que los enfermeros que trabajan en Centros Quirúrgicos tienen una propensión a experimentar diversos niveles de estrés, siendo más pronunciado el nivel de estrés a medida que aumenta la edad de los profesionales.



Según la definición de la “Organización Mundial de la Salud (OMS)”, el nivel de estrés se refiere a la observación que un individuo puede tener frente a las demandas y presiones en el trabajo que no concuerdan con sus habilidades y competencias, y que desafían su capacidad para enfrentar la situación., basada en esta teoría cerca de la mitad de las profesionales estarían padeciendo el estrés laboral por las exigencias que demanda este servicio, como son las programaciones de las diversas cirugías, los materiales que se necesitan para cumplir con las necesidades quirúrgicas y entre otras, con las que muchas veces excede la capacidad del profesional; la que se agrava probablemente por la edad de las profesionales, como se ven los resultados de los profesionales mayores de 46 años a más están predispuestas a padecer mayor nivel de estrés, a la que pueden sumarse el tiempo de haber laborado en especial en las enfermeras de 60 años a más.

Al comparar con el estudio con los resultados obtenidos por Calsina (2012) sobre el nivel de Estrés moderado (62.5%) de las “Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo — Puno”, son similares porque el porcentaje obtenidos en el estudio corresponde a un 60% estrés intermedio, pero el estrés alto encontrado es mayor (40%); frente al estudio realizado por Castro (2010) en el Centro Quirúrgico de Huancavelica (50% estrés de nivel medio y estrés alto 26.7%) es mayor.

No obstante, desde una perspectiva estadística, en este estudio no se establece una relación entre la edad de las profesionales y su nivel de estrés. Esta conclusión está respaldada por la perspectiva de Iruretagoyena, quien sostiene que la edad no aparenta ser un factor importante en la manifestación del estrés. No obstante, se reconoce que existe un lapso de sensibilización durante los primeros años de empleo, debido a que se atraviesa una transformación de expectativas ideales hacia la realidad concreta. Como resultado de

esta dinámica, es común observar que la mayor cantidad de los especialistas experimenten un grado intermedio de cansancio.

Luego de realizar el análisis estadístico con un margen de error al 5% y a un nivel de confiabilidad del 95%, se calculó un valor χ^2_c de 4.394, el cual resultó inferior al valor χ^2_t de 5.991 correspondiente a 2 grados de libertad. En consecuencia, se obtuvo un valor de $p=0.111$, indicativo de la inexistencia de una relación significativa entre las variables, edad y el nivel de estrés experimentado por las profesionales de enfermería en el “Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. Por tanto, se procedió a rechazar la hipótesis alternativa y a aceptar la hipótesis nula.

$$\chi_c^2 = 4.394 \quad p = 0.111$$

$$\chi_t^2 = 5.991 \quad GL = 2$$

Tabla 3.

Estado civil asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2016.

Estado civil	Nivel de estrés Laboral				Total	
	Nivel intermedio		Estrés alto		No	%
	No	%	No	%		
Soltero	2	13.3	1	6.7	3	20
Conviviente	2	13.3	2	13.3	4	26.6
Casada	4	26.7	0	0	4	26.7
Divorciada/separada	1	6.7	3	20	4	26.7
TOTAL	9	60	6	40	15	100

Fuente: Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del centro quirúrgico del “Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”.



Los resultados del cuadro evidencian que el 20.0% de los profesionales son solteros, el 26.6% de los profesionales son convivientes, un 26.7% divorciada o separada, así mismo un 26.7 % son casadas. Al asociar al nivel de estrés que presentan, se muestra que el 26.7% de las enfermeras con estado civil casada presentan estrés intermedio, mientras que el 20.0% con estado civil divorciada o separada se encuentran con estrés alto.

En síntesis, podemos inferir que en el centro Quirúrgico las profesionales que se encuentran sometidos a presiones del trabajo quirúrgico, sobre todo las enfermeras separadas o divorciadas están en mayor riesgo de presentar estrés, que las profesionales casadas.

El estado civil abarca las condiciones individuales que establecen los deberes y derechos de las personas, proporcionando una mayor estabilidad en el caso de matrimonio. Por esta razón, el estrés ha sido vinculado en mayor medida a aquellos individuos sin una relación de pareja estable. Las personas solteras, en comparación con aquellas que están casadas o en relaciones comprometidas, tienden a enfrentar mayores dificultades emocionales y situaciones estresantes (Organización Mundial de la Salud, Año no especificado) En contraste con los resultados, las profesionales que se encuentran divorciadas o separadas son las que padecen mayor nivel de estrés y es menor en aquellas que tienen una pareja. El estar separada o divorciada definitivamente en la vida cotidiana trae problemas, porque tienen que asumir múltiples responsabilidades, como la crianza de los hijos, educación, alimentación de los hijos y las propias como la superación profesional y el tiempo que tiene que laborar.



Verificando los hallazgos con la investigación realizada por el Ministerio de Salud en el año 2015, difiere, porque los trabajadores casados tienen mayor incidencia de estrés (47.0%), mientras en nuestro estudio las profesionales separadas o divorciadas (33.3%), esta diferencia puede deberse al grupo de trabajadores estudiados, tomando en cuenta que el Centro Quirúrgico es uno de los servicios más destacados del hospital, su relevancia se fundamenta en los recursos físicos que posee y en la influencia del entorno y el equipamiento como elementos de respaldo en la disminución de los peligros a los que tanto pacientes como personal se enfrentan durante un procedimiento quirúrgico.

Mediante el análisis estadístico, utilizando un margen de error del 5% y una confianza del 95%, se obtuvo un valor χ^2_c de 7.956, superando el valor χ^2_t de 5.991 para 2 grados de libertad. En consecuencia, se obtuvo un valor de $p=0.018$, lo cual indica que existe una correlación entre el estado civil y el nivel de estrés experimentado por las profesionales de enfermería en el “Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. Por ello, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

$$\chi_c^2 = 7.956 \quad p = 0.018$$

$$\chi_T^2 = 5.991 \quad GL = 2$$

Tabla 4.

Carga laboral asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

TOTAL



CARGA LABORAL	Nivel intermedio		Estrés alto			
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	0	0.0	3	20.0	3	20.0
Media	7	46.7	3	20.0	10	66.7
Baja	2	13.3	0	0.0	2	13.3
TOTAL	9	60.00	6	40.0	15	100.0

Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del centro quirúrgico del “Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”.

En el cuadro se muestra resultados de la asociación entre la carga laboral y el nivel estrés, donde se observa que, el 66.7% percibe que tiene una carga laboral media un 20% percibe que la carga es alta y solo un 13.3% percibe carga laboral baja.

Por lo tanto, la carga de trabajo en la muestra de profesionales examinados constituye un elemento que provoca el estrés laboral en los enfermeros y enfermeras que desempeñan sus funciones en el Centro Quirúrgico del H.M.N.B., por las deficiencias que presenta, las que contribuyen en el estrés laboral del profesional.

La carga laboral se define como la cantidad de trabajo, sin importar si es abundante o escaso; ambas situaciones pueden generar niveles de estrés para los que ejercen la profesión de enfermería. Por un lado, la sensación de no poder completar todas las tareas asignadas y, por otro, la percepción de insatisfacción personal. Lo ideal radica en alcanzar un equilibrio entre las demandas laborales impuestas por la organización y la activación de energía y capacidad cognitiva que el personal de enfermería emplea para llevar a cabo sus responsabilidades, dando lugar a una presión y exigencia tanto psicológica como física.



Además, se subraya que los enfermeros que trabajan en salas de operaciones enfrentan una gran carga laboral, con una alta responsabilidad respecto al número de pacientes sometidos a cirugía diariamente, así como la manipulación de instrumentos durante más de 8 horas por día. Esta tarea presenta un grado elevado de complejidad debido a la calidad de los pacientes y la naturaleza de las cirugías. En muchas ocasiones, los desafíos se ven agravados por limitaciones como la disponibilidad de materiales e insumos, o la frecuente sobrecarga de pacientes que se experimenta en el Centro Quirúrgico debido a que es un hospital antiguo que carece de equipos modernos y cuenta con instalaciones deterioradas.

Mediante el análisis estadístico, empleando un margen de error del 5% y una confiabilidad del 95%, se obtuvo un valor χ^2_c de 6.250, superando el valor χ^2_t de 5.991 para 2 grados de libertad. En consecuencia, se obtuvo un valor de $p=0.044$, lo cual indica la existencia de una relación entre la carga laboral y el nivel de estrés experimentado por las profesionales de enfermería en el “Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. Por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

$$\chi_c^2 = 6.250 \quad p = 0.044$$

$$\chi_T^2 = 5.991 \quad GL = 2$$

Tabla 5.

Frecuencia del apoyo de supervisión asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón puno 2016”.



Frecuencia del apoyo de supervisión	Nivel de estrés laboral				Total	
	Nivel intermedio		Estrés alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Siempre	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	5	33.3	0	0.0	5	33.3
Nunca	4	26.7	6	40.0	10	66.7
Total	9	60.0	6	40.0	15	100.0

Nota. La tabla muestra Frecuencia del apoyo de supervisión asociado al nivel de estrés laboral de las especialistas de enfermería. Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del “centro quirúrgico del Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”.

Los resultados muestran que el 66.7% de las profesionales de enfermería manifestaron que nunca reciben supervisión y el 33.3% a veces recibieron supervisión. Al asociar con el nivel de estrés de las profesionales, encontramos que el 40.0% nunca recibieron supervisión presentan estrés alto, mientras el 33.3% encontramos que a veces recibieron apoyo de supervisión presentan estrés intermedio.

La supervisión de respaldo se caracteriza por su enfoque en brindar apoyo a los individuos sometidos a dicha supervisión, con la intención de ayudarles a manejar de manera más efectiva las tensiones y desafíos que surgen en el desempeño de sus labores.

La supervisión de respaldo puede ser considerada como una forma de apoyo psicológico, ya que en numerosas instancias está orientada hacia la evaluación de los elementos personales del individuo bajo supervisión, los cuales inciden en su desempeño diario. Esta orientación permite al supervisado comprender cómo ciertos factores psicológicos individuales afectan directamente sus acciones profesionales, brindándole la oportunidad de abordarlos y superarlos (Ibarra, 2012)

Sin embargo, cuando la supervisión es a veces, como se muestran en los resultados no contribuye en el monitoreo que las supervisoras realizan cuando visitan el servicio y observan el trabajo que realizan las profesionales. Esta situación se observa con regularidad, la supervisión no siempre es la adecuada, ya que muchas veces solo se visita el servicio para verificar si el personal está completo. Por esta razón este factor está asociado al estrés de las enfermeras siendo mayor nunca la frecuencia del apoyo de supervisión.

Mediante análisis estadístico, empleando un margen de error del 5% y una confiabilidad del 95%, se obtuvo un valor χ^2_c de 5.000, que supera el valor χ^2_t de 3.841 para 1 grado de libertad. Como resultado, se obtuvo un valor de $p=0.025$, indicando que existe una conexión entre la frecuencia de supervisión y el nivel de estrés experimentado por las profesionales de enfermería en el “Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. En consecuencia, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

$$\chi_c^2 = 5.000 \quad p = 0.025$$

$$\chi_t^2 = 3.841 \quad GL = 1$$

Tabla 6.

Dotación de insumos y material y nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016”

DOTACIÓN DE INSUMOS Y MATERIAL	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL				TOTAL	
	nivel intermedio		estrés alto			
	N°	%	N°	%	N°	%
Suficiente	4	26.7	1	6.6	5	33.3



Insuficiente	2	13.3	8	53.4	10	66.7
TOTAL	9	60.0	6	40.0	15	100.0

Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del “centro quirúrgico del Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”

Los resultados muestran la asociación entre la dotación de insumos y material con el nivel de estrés de las enfermeras, donde se aprecia que, el 66.7% de las enfermeras manifestaron que la dotación de insumos y material es insuficiente y el 33.3% mencionó que es suficiente. Al relacionar las variables encontramos que, el 53.4% de enfermeras que manifestaron que los insumos y materiales son insuficientes presentan estrés alto y el 26.7% que mencionó que es suficiente presentan estrés intermedio.

El suministro adecuado de insumos y material resulta esencial para llevar a cabo las tareas en el entorno quirúrgico; no obstante, la carestía de estos elementos genera tensiones durante las cirugías. La responsabilidad asociada al manejo de equipos costosos, así como la exposición recurrente a radiaciones en procedimientos de traumatología y neurocirugía, amplían la preocupación de las enfermeras por posibles perjuicios irreversibles para su salud. Esta situación coloca a las enfermeras en una situación de riesgo que puede obstaculizar su capacidad de llevar a cabo sus funciones con creatividad e independencia de pensamiento. Esto, a su vez, desencadena impactos negativos tanto a nivel individual como en la estructura organizativa del cuerpo de profesionales de enfermería. En contraste con los resultados, se afirma que este factor es determinante en el nivel de estrés que presentan las profesionales del Centro Quirúrgico, de ahí se muestra que las enfermeras que manifestaron la dotación de insumos y materiales insuficiente se encuentran estresadas, lo que es diferente en profesionales que mencionaron lo contrario.

En consecuencia, es necesario que un Centro Quirúrgico deba contar con los insumos y material que son necesario para que se desarrollen las actividades quirúrgicas que se realizan en ella, donde el profesional de enfermería es persona importante del equipo.

Mediante análisis estadístico, con un margen de error del 5% y una confianza del 95%, se obtuvo un valor χ^2_c de 5.000, superando el valor χ^2_t de 3.841 para 1 grado de libertad. Esto llevó a un valor de $p=0.025$, lo que indica una relación entre la disponibilidad de insumos y material y el nivel de estrés experimentado por las profesionales de enfermería en el "Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno". Como resultado, aceptando la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

$$\chi_c^2 = 5.000 \quad p = 0.025$$

$$\chi_T^2 = 3.841 \quad GL = 1$$

Tabla 7.

Frecuencia de ambigüedad y conflicto de funciones y material y nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del "Centro Quirúrgico Del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016".

AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE FUNCIONES	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL				TOTAL	
	nivel intermedio		estrés alto			
	N°	%	N°	%	N°	%
siempre	0	0.0	1	6.6	1	6.6
a veces	8	53.3	5	33.4	13	86.7



Nunca	1	6.7	0	0.0	1	6.7
TOTAL	9	60.00	6	40.0	15	100.0

Nota. La tabla muestra la frecuencia de ambigüedad y conflicto de funciones y material y nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería. Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del “centro quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”

Los resultados evidencian resultados de la asociación entre ambigüedad y conflicto de funciones y el nivel de estrés de los expertos de enfermería, donde se muestra que, el 86.7% percibe que a veces existe ambigüedad y conflicto de funciones durante la jornada laboral; el 6.7% percibe que es nunca, pero, el 6.6% percibe que es siempre.

Todo profesional que labora en un centro asistencial, cumple un rol según su especialidad y funciones asignadas; sin embargo, cuando en el proceso se origina conflicto de roles o ambigüedad de funciones, porque no se tienen normas claras, repercute en forma negativa en el ejercicio profesional y afecta fundamentalmente en el estado emocional de los trabajadores; este hecho se ve reflejada en los resultados que se darán en el estudio, donde está la ambigüedad y el conflicto se presenta el estrés en las personas que trabajan.

La literatura hace hincapié en cómo todos estos aspectos impactan en el campo de la enfermería, generando el surgimiento de conflictos de rol. Estos conflictos se manifiestan como la percepción de estar sometido a distintas fuentes de autoridad. La piedra angular que sustenta la labor de los profesionales de enfermería es la colaboración en equipo. La ejecución exitosa de esta tarea se ve obstaculizada cuando existe una relación deficiente entre colegas, superiores y subordinados. Estos factores, en conjunto,



provocan un efecto adverso tanto en la esfera social como en el bienestar físico y mental del profesional de enfermería (Gil-Monte, 2000).

La carencia de claridad en las responsabilidades y labores asignadas conlleva indudablemente a la aparición de problemas de conflicto y ambigüedad en el rol, limitando la autonomía y la autoridad en el trabajo para la toma de decisiones.; esta situación aunque es percibida por la mayoría de las profesionales no hay intensificado el estrés que poseen ya que la mayoría presenta un estrés intermedio y más de la tercera parte se encuentra estresada, lo que permite afirmar que este factor debe ser controlado para disminuir los estados de estrés en las profesionales.

En resumen, se puede inferir que el factor ambigüedad y conflicto de roles en el ámbito laboral debe ser controlada para prevenir el estrés en los profesionales, aunque estadísticamente no se encuentra asociada.

Sometida a la prueba estadística que tiene un margen de error del 5% y una confiabilidad del 95%, se obtuvo un valor χ^2_c de 2.179, menor que el valor χ^2_t de 5.991 para 2 grados de libertad. Esto arrojó un valor de $p=0.336$, lo cual indica que no existe una correlación entre la percepción de ambigüedad y conflicto de funciones entre las enfermeras especialistas que trabajan en el “Centro Quirúrgico del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

$$\chi_c^2 = 2.179 \quad p = 0.336$$

$$\chi_t^2 = 5.991$$

Tabla 8.

Designación de personal de enfermería asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del “centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón Puno 2016”.

Asignación de personal de enfermería	Nivel de estrés laboral				Total	
	Nivel intermedio		Estrés Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Adecuado	4	26.7	1	6.6	5	33.3
Inadecuado	2	13.3	8	53.4	10	66.7
TOTAL	6	60.0	9	40.0	15	100.0

Nota. La tabla muestra la designación de personal de enfermería asociado al grado de estrés laboral de los expertos de enfermería. Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016.

Los resultados muestran resultados sobre la asociación entre la asignación del personal de enfermería con el nivel de estrés que presentan las profesionales que se emplean en el Centro Quirúrgico, donde se aprecia que, el 33.3% de enfermeras mencionaron que la asignación es adecuada, y el 66.7% mencionó que es inadecuado la asignación del personal. Al relacionar encontramos que el, 26.7% de las enfermeras que consideran que la asignación de personal es adecuada presentan estrés intermedio y el 53.4% de enfermeras consideran que el personal es inadecuado presentan estrés alto.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha indicado que la asignación de personal de enfermería es un procedimiento integral destinado a calcular la cantidad y categorías de profesionales de enfermería necesarios para brindar un nivel predefinido de calidad en la atención a una población específica de pacientes/clientes.



No obstante, la carestía de enfermeras se presenta como una cuestión arraigada en la estructura. Esto es aún más relevante si se considera que la enfermería se identifica como un campo con altos niveles de estrés y una considerable prevalencia de trastornos psicológicos, aparentemente asociados al estrés. Este último, a su vez, guarda relación con la rotación laboral frecuente.¹ Por lo tanto, de acuerdo con la opinión de los enfermeros y enfermeras en ejercicio en el Centro Quirúrgico, se constata una insuficiencia de profesionales para los roles existentes, resultando en una elevada proporción de ellos experimentando niveles significativos de estrés.

Basado en los resultados y en contraste con lo mencionado en líneas anteriores podemos deducir que es uno de los factores de mayor fuerza que desencadenan el estrés de las enfermeras especialistas en el Centro Quirúrgico; así como también podemos citar la carga laboral, la supervisión que nunca se realiza, la falta o escasos materiales e insumos para cumplir las actividades de enfermería.

Utilizando un nivel de confianza del 95% y a un margen de error al 5%, se generó un χ^2_c de 5.000, superando el valor χ^2_t de 3.841 con 1 grado de libertad. Esto se traduce en un $p=0.025$, indicando una conexión entre la asignación de personal de enfermería y el nivel de estrés entre los expertos de enfermería. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alternativa.

$$\chi_c^2 = 5.000 \quad p = 0.025$$

$$\chi_t^2 = 3.841 \quad GL = 1$$

Tabla 9.

Nivel de estrés laboral según cargo funcional asociado al nivel de estrés laboral de los



profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón

Puno 2016.

CARGO FUNCIONAL	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL				TOTAL	
	Nivel intermedio		Estrés Alto		N°	%
	N°	%	N°	%		
Jefatura	1	6.7	0	0.0	1	6.7
Instrumentista	3	20.0	4	26.6	7	46.6
Recuperación	3	20.0	3	20.0	6	40.0
Circulante	1	6.7	0	0.00	1	6.7
TOTAL	8	53.4	7	46.6	15	100.0

Nota. La tabla muestra el cargo funcional asociado al nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería. Tomado del Cuestionario aplicado a las enfermeras del centro quirúrgico del “Hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2016”

Los resultados muestran que, el 6.7% del personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico trabajan como circulantes, el 46.6% como instrumentista, y el 40.0% en recuperación. Al asociar al nivel de estrés de las enfermeras, el 20% de enfermeras de recuperación presentan estrés intermedio y en similar porcentaje estrés alto, mientras el 6.7% que labora como circulante presenta entres intermedio y el 20.0% que trabaja como enfermera de recuperación presenta estrés alto e intermedio, pero la enfermera que labora como instrumentista se encuentra con estrés alto con un 26.6%.

En consecuencia, los resultados demuestran que las funciones de mayor responsabilidad que enfrenta el profesional desencadenan estados de estrés, siendo mayor en las instrumentistas y en enfermeras que están en la Unidad de Recuperación.

Las tareas realizadas por el equipo de enfermería en el entorno quirúrgico revisten una gran importancia, dado que se orientan hacia el seguimiento de pautas de asepsia, lo cual resulta en el resguardo de la seguridad del paciente.² El éxito del equipo en su conjunto puede verse afectado por la falta de cumplimiento de funciones por parte de cualquier miembro. Por ello, cada cargo cumple una función y dependiendo de su



complejidad se necesita funcionar de forma eficaz; sin embargo, la complejidad y el tipo de las actividades que se desarrollan, la responsabilidad en tal puesto se comportan como un agente estresor; de ahí que algunos cargos a la hora de funcionar pueden desencadenar estados de estrés en los trabajadores; como se observan los resultados; las instrumentista y la enfermera de la unidad de recuperación presentan estrés alto y en las profesionales que cumplen funciones como circulante presentan estrés intermedio, aunque esto no quiere decir que no pueden estresarse, de hecho el trabajar en el servicio de Quirófano el personal está expuesto a presentar diversos niveles de estrés.

Mediante un análisis estadístico utilizando la prueba de Chi-Cuadrado con un nivel de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, se obtuvo un valor X^2_c de 2.797, el cual es menor que el valor X^2_t de 7.815 con 3 grados de libertad. Esto se traduce en un valor de $p=0.423$, lo que indica que no se establece una relación entre el cargo funcional y el grado de estrés de las enfermeras. Por lo tanto, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis alternativa es rechazada.

$$\chi_c^2 = 2.797 \quad p = 0.423$$

$$\chi_t^2 = 7.815 \quad GL = 3$$



V. CONCLUSIONES

- En los profesionales de enfermería del centro Quirúrgico predomina el estrés intermedio y el estrés alto se presenta en cerca de la mitad de los profesionales, lo que permite aceptar la hipótesis planteada.
- Dentro de los factores individuales se analizó que el factor estado civil se asocia significativamente con el nivel de estrés, pero la edad no presenta asociación en los profesionales de enfermería del centro Quirúrgico
- Respecto a los factores institucionales, los factores carga laboral, frecuencia de supervisión, dotación de material e insumos y asignación de personal de enfermería se asocian a niveles de estrés en las enfermeras del centro Quirúrgico.



VI. RECOMENDACIONES

- La administración del “Hospital Manuel Núñez Butrón”, en colaboración con el encargado del centro quirúrgico y el departamento de enfermería, debe autorizar la instauración de iniciativas dirigidas a fomentar la salud ocupacional para los empleados de la salud, incluyendo a los profesionales de enfermería. Esto se hace necesario en vista de que el estrés puede desencadenar problemas de salud en los ámbitos físico, mental, social y espiritual, lo que a su vez afecta la eficacia y eficiencia en la provisión de atención por parte del personal de enfermería.
- El jefe del Centro Quirúrgico, debe promover la terapia psicológica, porque el total de las profesionales de enfermería presentan niveles de estrés, para lo cual hace necesario organizar un consultorio de Psicología para profesionales de la salud.
- El departamento de Enfermería, debe establecer protocolos de supervisión con fines de contribuir en la eficacia y eficiencia de la enfermera en el cumplimiento de sus funciones en Centro Quirúrgico, con ello se logrará restablecer la relación enfermera-paciente que se ha estado perdiendo en el transcurso de los tiempos, debido a los diferentes estados de estrés que padece este profesional durante la jornada laboral
- El departamento de enfermería, debe de solicitar y hacer requerimiento de material e insumos según sea necesario por metas y actividades anuales de centro quirúrgico, para el uso y distribución adecuado.
- Es esencial que los enfermeros y enfermeras busquen métodos de regulación, organización, comunicación y trabajo en grupo, con fines de disminuir los grados de estrés que presentan, mediante actividades de relajación, meditación o yoga, limitando la agresión de los factores institucionales.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Apiquian, A. (Año no especificado). El síndrome de burnout en las empresas. Universidad Anáhuac México Norte. Recuperado de enlace.
- Apiquian, A. (Año no especificado). El síndrome de burnout en las empresas. Universidad Anáhuac México Norte. Recuperado de enlace.
- Basozabal, B., & Durán, M. A. (2003). Manual de Enfermería Quirúrgica. Recuperado de enlace.
- Calsina, Y. (2012). Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Calsina, Y. (2012). Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Cano, A. (Año no especificado). Supervisión profesional. Recuperado de enlace.
- Castro, I. (2010). Nivel de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico en el Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2010. Recuperado de enlace.
- Chacón, M. (1997). Instituto Nacional de Oncología y Radiobiología Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos. Rev. Cubana Ñoclo, Cuba, 1997, 118-125.
- Gil-Monte, P. (2001). El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout): Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Tesis de pregrado, Facultad de Psicología, Universidad de Valencia, España.
- Gil-Monte, P. R. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16(2), 101-102.



- Ibarra, A. (2012). Enfermería Quirúrgica: Actividades de enfermera circulante e instrumentista. Recuperado de enlace.
- Instituto de trabajo, salud y organizaciones. (Año no especificado). La Organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Universidad de Nottingham. Serie protección de la salud de los trabajadores N°3. Reino Unido.
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (Año no especificado). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. Publicación N.º 2008-136. Recuperado de enlace.
- Iruretagoyena, M. (Año no especificado). ¿Qué es el Síndrome de Burnout?. Recuperado de enlace.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Catalogación por la Biblioteca de la OMS.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Catalogación por la Biblioteca de la OMS.
- Martín, A. (2015). Estrés laboral en Enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos. Revista julio 2015: Maquetación 2015, 8(27).
- Martín, M. C., Santiago, I., Rodríguez, F., Moreno, M. T., De Andrés, P., Casadevall, A., et al. (2006). Estrés relacionado con el trabajo y exposición laboral en enfermeras de la Comunidad de Castilla y León. *Enferm. Clin.*, 16(3), 119-26.
- Martínez, N. (2013). Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza. Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, Escuela de Post-Grado, Lima. Recuperado de enlace.
- Martínez, N. (2013). Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza. Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, Escuela de Post-Grado, Lima. Recuperado de enlace.



- Maslach, C., & Pines, A. (2000). Nurses burnout: an existential psychodynamic perspective. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 38(2), 23-31. Nueva Jersey.
- Milutinović, D., Golubović, B., Brkić, N., & Prokeš, B. (2012). El estrés profesional y la salud de las enfermeras de cuidados críticos en Serbia. *Arh Hig Rada Toksikol*, 63(2), 171-80. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2140.
- Ministerio de Salud. (2015). Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV Lima Este. Perú.
- Ministerio de Salud. (2015). Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV Lima Este. Perú.
- Murofuse, N., Abranches, S., & Napoleao, A. (2005). Reflexiones sobre el estrés y el agotamiento y la relación con la enfermería. *Revista Latino Americana de Enfermería*, 13(2), 255 - 261. Recuperado de enlace.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2016, 28 de abril). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Washington, D.C. (OPS/OMS).
- Organización Mundial de la Salud. (Año no especificado). *Factores de riesgo*. Temas de Salud. Recuperado de enlace.
- Organización Mundial de la Salud. (Año no especificado). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Recuperado de enlace.
- Pantoja, M. (2010). *Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional dos de mayo*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Lima.



Revista el Latino. (Año no especificado). Falta de enfermeras arriesga la salud hospitalaria. Recuperado de enlace.

Rodríguez, M. (2011). El estrés en el ámbito laboral: El estrés y sus causas. Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral. Recuperado de enlace.

Valle, R. H. (2014). Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III Trujillo. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO. Recuperado de enlace.

Valle, R. H. (2014). Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III Trujillo. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO. Recuperado de enlace.



ANEXOS



ANEXO 1. Encuesta

Aplicado a profesionales de enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Manuel
Núñez Butrón Puno 2016

INFORMACIÓN GENERAL:

No de encuesta: _____

INSTRUCCIONES:

Sra (Srta.) Las interrogantes que a continuación se encuentran tiene fines investigativos,
por favor marque su respuesta con el mayor asertividad.

INFORMACIÓN SOBRE FACTORES:

¿Cuál es su edad en el momento actual? _____

¿Cuál es su estado civil?

Soltera () Conviviente () Casada () Divorciada o separada ()

¿Considera Ud. que la carga laboral según su cargo ocupacional en el Centro Quirúrgico
es?

Alta () Media () Baja ()

¿Con que frecuencia recibe apoyo de la supervisión?

Siempre () Algunas veces () Nunca ()

¿Considera Ud que la dotación de insumos y materiales para para el cumplimiento de
sus actividades en el Centro Quirúrgico? Son:

Suficientes () Insuficientes ()

¿Con que frecuencia percibe ambigüedad y conflicto en sus funciones durante la jornada
laboral?

Siempre () Algunas veces () Nunca ()

¿El personal de enfermería asignados para el servicio de quirófano cree Ud que es:

Adecuado () Inadecuado ()

¿Cuál es el cargo funcional que ocupa Ud. en el Centro Quirúrgico?

Jefatura () Enf. Instrumentista () Enf. Circulante ()

Enf. Enfermera de recuperación () Enf. Área de esterilización ()



ANEXO 2. Cuestionario sobre estrés laboral de la oit

Aplicado a profesionales de enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Manuel
Núñez Butrón Puno

DATOS GENERALES:

Nº de cuestionario _____

INSTRUCCIONES:

Sr. (a) El siguiente cuestionario permite identificar el nivel de estrés en su centro laboral. Es completamente anónimo, tienes fines de investigación. Por favor lea cada una de las proposiciones y responda marcando con una X en el casillero que corresponda su respuesta, tomando en cuenta la siguiente calificación:

- 1 si la condición “NUNCA” es fuente de estrés.
- 2 si la condición “RARAS VECES” es fuente de estrés.
- 3 si la condición “OCASIONALMENTE” es fuente de estrés.
- 4 si la condición “ALGUNAS VECES” es fuente de estrés.
- 5 si la condición “FRECUENTEMENTE” es fuente de estrés.
- 6 si la condición “GENERALMENTE” es fuente de estrés.
- 7 si la condición “SIEMPRE” es fuente de estrés.

Nº	PROPOSICIONES	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas del Centro Quirúrgico.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							



4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la jefatura impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							



16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisora no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	El centro Quirúrgico carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							



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

Por el presente documento, Yo LIZZET ZENAIDA CHUJAS CONDORI
identificado con DNI 44376765 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:

"FACTORES INDIVIDUALES E INSTITUCIONALES ASOCIADOS AL
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL MANUEL NUÑEZ RUIRÓN PUNO - 2016"

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 12 de SEPTIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo LIZIVY ZARUDA CHUZZAR CONDOR
identificado con DNI 44136365 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
ENFERMERÍA DEL CENTRO COMUNITARIO

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

"FACTORES INDIVIDUALES E INSTITUCIONALES ASOCIADOS AL NIVEL
DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
CENTRO COMUNITARIO HOSPITAL MANUEL ANÍBAL BUSTOS PUNO-2024"

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, tesis, 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 propias 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 12 de SEPTIEMBRE del 2024.

FIRMA (obligatoria)



Huella