

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LA ENFERMERA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DE LOS HOSPITALES DE
NIVEL III. TRUJILLO, 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

AUTORA:

Br. RHEGYTNA DEL SOCORRO VALLE CARRASCO

ASESORA:

Ms. Enf. OLGA GESSY RODRÍGUEZ AGUILAR

TRUJILLO - PERÚ

2014

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LA ENFERMERA DE
CENTRO QUIRÚRGICO DE LOS HOSPITALES DE
NIVEL III. TRUJILLO, 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

AUTORA:

Br. RHEGYTNA DEL SOCORRO VALLE CARRASCO

ASESORA:

Ms. Enf. OLGA GESSY RODRÍGUEZ AGUILAR

TRUJILLO - PERÚ

2014

DEDICATORIA

*Con mucho cariño a mis padres
Regina y Pedro por todo su
esfuerzo y sacrificio y por
haberme formado con buenos
sentimientos, hábitos y valores.*

*A mi esposo Fernando por su
amor, paciencia, comprensión y
apoyo incondicional.*

*A mi hijo Fernando Andrés, por
ser la bendición más grande que
Dios me ha regalado y mi motivo
que me impulsa a seguir adelante.*

Rhegytna.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por otorgarme el don de la vida y la salud, además de estar conmigo y bendecirme en cada paso que doy día a día.

A mi asesora MS. Gessy Rodríguez por su paciencia y disponibilidad para hacer posible la realización de este trabajo de investigación.

Rhegytna.

TABLA DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Tabla de Contenidos	iv
Lista de Tablas	v
Lista de Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Material y Método	17
III. Resultados	23
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
VII. Referencias Bibliográficas	38
Anexos	46

LISTA DE TABLAS

- Tabla N° 1:** Distribución de enfermeras según Edad, Hospitales de Nivel III de Trujillo.
- Tabla N° 2:** Distribución de enfermeras según Estado Civil, Hospitales de Nivel III de Trujillo.
- Tabla N° 3:** Distribución de enfermeras según Tiempo de Servicio, Hospitales de Nivel III de Trujillo.
- Tabla N° 4:** Nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico de los Hospitales de Nivel III de Trujillo.

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 1:** Distribución de enfermeras según Edad, Hospitales de Nivel III de Trujillo.
- Gráfico N° 2:** Distribución de enfermeras según Estado Civil, Hospitales de Nivel III de Trujillo.
- Gráfico N° 3:** Distribución de enfermeras según Tiempo de Servicio, Hospitales de Nivel III de Trujillo.
- Gráfico N° 4:** Nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico de los Hospitales de Nivel III de Trujillo.

RESUMEN

Este estudio de tipo descriptivo - comparativo de corte transversal; se desarrolló con la finalidad de comparar los niveles de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT) con las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT). La muestra estuvo constituida por un total de 17 enfermeras de ambas instituciones hospitalarias. La recolección de datos se realizó utilizando el cuestionario "The Nursing Stress Scale" en una adaptación de Escribá y Más P. Los resultados obtenidos arrojaron que el 64% de las enfermeras del HBT y el 51% del HRDT presentaron un nivel Medio de estrés laboral en tanto que el 49% de enfermeras del HRDT y 36% del HBT presentó nivel Bajo de estrés laboral.

Palabra clave: Estrés laboral

ABSTRACT

This study of type descriptive - comparative of transversal court was developed with the aim of compare the levels of labor stress for nurses of the Surgical Center of Bethlehem Hospital of Trujillo (BHT) with nurses of the Regional Teaching Hospital of Trujillo (RTHT). The sample was constituted by a total of 17 nurses from both hospitals. Data collection was performed using the questionnaire "The Nursing Stress Scale" in an adaptation of Escribá and Más P. The result showed that 64% of nurses of BHT and 51% of RTHT have a Medium level of labor stress followed by 49% of nurses of RTHT and 36% of the BHT with a Low level of labor stress.

Keyword: Labor Stress

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad cerca del 45% de la población mundial y el 58% de la población mayor de 15 años constituye la denominada fuerza laboral, donde para lograr una alta competitividad se requiere y exige al trabajador mayor grado de autonomía, capacidad de iniciativa y adaptación a situaciones nuevas, generando con frecuencia, desequilibrios en la persona, el cual se le conoce como estrés laboral, considerado actualmente como una de las enfermedades ocupacionales más peligrosas para la salud del trabajador, ya que produce consecuencias en la salud física y emocional, además de generar pérdidas para las instituciones debido al ausentismo en el trabajo (9).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés en los siguientes términos: “Una enfermedad peligrosa para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo, además resiente la productividad al afectar la salud física y emocional de los trabajadores” (30).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los factores laborales que conllevan al estrés son: las interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la insatisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización y, por otra parte señala las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo (42).

Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario lo constituyen los profesionales de la salud y, en especial, el personal de enfermería; éste representa un importante grupo laboral dentro de una Institución Hospitalaria, que al estar en continuo contacto con pacientes que experimentan sufrimiento, dolor y amenaza constantes de muerte pueden desencadenar estrés (24,27).

La Health Education Authority clasifica a enfermería como la cuarta profesión más estresante debido a la responsabilidad por la vida de las personas y la proximidad al sufrimiento, aunado a la presencia de factores estresantes propios del ambiente físico, trabajo y organización. Además, encuentra dificultades en delimitar los diferentes papeles de la profesión y, consecuentemente, la falta de reconocimiento nítido(28).

Los profesionales de enfermería al estar sometidos a estrés dentro de su centro laboral como lo es el Hospital, diariamente deben enfrentar situaciones complejas que se derivan del trabajo, de las relaciones con sus mismos colegas de profesión y otros miembros del equipo de salud, de los usuarios y sus familiares, e incluso de su vida personal (22).

Por otro lado, la profesión de enfermería muchas veces enfrenta problemas tales como bajas remuneraciones, sistemas de jornadas por turnos rotativos, incluyendo nocturnos, alta carga física y psicológica de trabajo, condiciones precarias de los hospitales y/o escasez de insumos;

además que se caracteriza por el manejo de situaciones críticas, y un desempeño eficiente y efectivo (5,6).

El horario rotativo y la jornada nocturna es una de las condiciones de trabajo que generan alteraciones fisiológicas como lo es la ruptura del ritmo biológico circadiano; asimismo, afectan la vida familiar y social. Los profesionales de enfermería manifiestan que ésta jornada altera su estado anímico, cuyas principales manifestaciones son la angustia, el estrés, el enojo, el aumento en la tensión y la irritabilidad (25).

Se considera que el estrés en los profesionales de enfermería afecta directa e indirectamente la calidad del cuidado que brinda a los pacientes, así como su propio estado de salud; además podría ser la principal causa de desgaste, insatisfacción laboral, deserción, ausentismo e incapacidad; por ello se considera como una profesión potencialmente estresante y no puede ser vista como una simple profesión (20).

En el panorama laboral actual el estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes, y en consecuencia, dentro de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones se encuentra la repercusión que éste puede tener sobre la salud de los trabajadores. Entre los efectos negativos que el estrés laboral genera en los individuos pueden citarse diversos trastornos, tanto físicos, psíquicos o conductuales (29).

Así tenemos que, la palabra *estrés* viene del latín *stringere* que significa oprimir, apretar, atar, rodear con el cuerpo, apretar con fuerza, acompañado de sentimientos opuestos. Otra palabra derivada es *stringere* que es: sentimiento de abandono, de soledad, de impotencia, que se experimenta durante alguna situación penosa, de necesidad, peligro y/o sufrimiento (3).

Para el Ministerio de Salud (MINSA) la conceptualización de estrés viene a ser la expresión de la relación entre el individuo y su medio ambiente, éste puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo, según la duración de sus causas, la fuerza de éstas y la capacidad de recuperación que tenga la persona (26).

La OMS define al estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. Es decir, ante determinada demanda del ambiente, el organismo realiza un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda. Si esta respuesta resulta exagerada o insuficiente, la energía producida no se descarga, y esto causa somatizaciones y trastornos psicológicos (32).

En el siglo XX Hans Selye (1956) conceptualizó al estrés por primera vez como la “respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”; en término general lo define como un

síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental (38).

Cuando la respuesta al estrés se realiza en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo favoreciendo la adaptación al factor estresante, adoptamos el concepto de estrés como “eustrés”; por el contrario si las respuestas han resultado insuficientes o exageradas y no favorece o dificulta la adaptación al factor estresante se produce el “distrés”, que por su permanencia (cronicidad) o por su intensidad (respuesta aguda) produce el Síndrome General de Adaptación, el cual comprende un proceso de tres fases (44).

La primera fase es de Reacción de Alarma; ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante, se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria y aumento de la tensión arterial. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

La segunda fase es de Resistencia; fase de adaptación a la situación estresante. El organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como amenaza; se desarrolla un

conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y de comportamiento, tiene lugar a una desaparición de la sintomatología destinados a “negociar la situación de estrés” de la manera menos lesiva para la persona.

La tercera fase es de Agotamiento; si la fase de resistencia fracasa, es decir, si el estrés continúa o adquiere mayor intensidad y si los mecanismos de adaptación no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles (29, 33, 43).

Relacionamos el estrés con el ámbito laboral y obtenemos que éste puede suponer un auténtico problema para la entidad y sus trabajadores, así tenemos que el estrés laboral se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (32).

Sotillo conceptualiza al estrés laboral como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo (41).

Por otro lado, Lazarus y Folkman apuntan que el estrés laboral constituye una relación particular entre el individuo y el medio que es

evaluado por éste, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su equilibrio psicofísico. De este modo, la enfermera que labora en centro quirúrgico está sometida a un gran número de estresores dentro de éste y por ello es especialmente vulnerable de presentar alteraciones del bienestar psicológico (23, 43).

Según Escriba dentro del ámbito de la salud laboral se habla de factores de riesgo psicosocial como aquellos elementos que existen en el ambiente de trabajo, relacionadas con la organización del mismo, que cuando alcanzan un determinado nivel producirán en el individuo una tensión, es decir consecuencias negativas en la salud y productividad (15).

La causa del estrés, según Benjamín “está dada por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo”. Este instinto es bueno en emergencias como autoprotección, pero puede causar síntomas físicos si continúa por mucho tiempo (3).

Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral: El Episódico, se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y que luego se enfrenta o resuelve, desapareciendo todos los síntomas que lo originaron; El Crónico, se presenta de manera recurrente, cuando la persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez

que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá (39).

Existe un gran número de factores de riesgo que pueden causar estrés; entre ellos se identifican a los relacionados con el contenido del trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y ambigüedad de rol, el clima de la organización, el contacto con pacientes, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer las quejas e inseguridad en el empleo (4, 13, 24).

Dentro de los factores de riesgo, Sotillo refiere que los sistemas de turnos y la exposición a riesgos inherentes al propio trabajo, constituyen factores estresantes que cobran especial importancia en la actividad a la hora de generar estrés (40).

Así encontramos que el estrés laboral está asociado al desarrollo de múltiples enfermedades, a mayores índices de accidentes laborales, ausentismo, rotación de personal entre otros; a nivel institucional se sabe que el estrés laboral disminuye el rendimiento y la productividad (32).

Sotillo menciona que el estrés laboral es causa directa e indirecta en la producción de accidentes de trabajo así como otros efectos negativos

para la salud de la enfermera. En este sentido, se encuentran diferentes efectos por niveles, como: efectos subjetivos donde destaca la ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, sentimientos de culpa, irritabilidad, tristeza, baja autoestima, tensión, nerviosismo y soledad; efectos cognitivos que influyen en la incapacidad de tomar decisiones, de concentrarse, olvidos, resistencia a la crítica; efectos conductuales, fisiológicos, sobre la salud y en la organización donde destaca el ausentismo laboral (40).

Por ende, el estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos, encontrando: A nivel del sistema de respuesta fisiológica: taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, taquipnea, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas; A nivel del sistema cognitivo: sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica; A nivel del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, exceso y/o falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos (10).

La OMS, también reconoce numerosas consecuencias del estrés laboral, como lo son: angustia e irritabilidad, agotamiento e incapacidad para relajarse, dificultad en el pensamiento lógico y toma de decisiones,

dificultad para disfrutar del trabajo, falta de compromiso con la actividad laboral, depresión (31).

Las consecuencias negativas del estrés laboral sobre la salud pueden ser agrupadas en tres categorías que incluirían: 1) diversas enfermedades y patologías; 2) alteraciones en el bienestar y la salud mental; y 3) alteraciones conductuales con repercusiones en el desempeño - rendimiento laboral (34).

En tal sentido la enfermera puede prevenir y controlar sus situaciones de estrés, siendo ésta última la clave para poder hacer frente a dicha situación; para ello es necesario practicar hábitos saludables, técnicas de relajación, es decir, obtener habilidades en el manejo del estrés las cuales se definen como el conjunto de procedimientos y recursos de los cuales se vale un individuo para manejar las situaciones estresantes.

Por lo que la enfermera, como persona, es responsable de mantener todos los aspectos de su vida en equilibrio, saber dar de sí misma tanto para su trabajo como para su vida personal y social controlando aquellas situaciones que puedan alterar su estado emocional, esto implica utilizar adecuadas técnicas de manejo de estrés.

Después de la revisión de algunos marcos conceptuales, cabe recalcar algunos trabajos de investigación consultados:

Chirinos, J. (2008), investigó sobre el nivel de estrés de los profesionales de enfermería, en el servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima, encontrando que del total de enfermeras de sala de operaciones el 54.55% presenta un nivel aceptable de estrés, el 36.36% un nivel medianamente aceptable y el 9.09% presenta un nivel negativo de estrés (11).

Por otra parte,Ávila, Y. (2009), investigó acerca de factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital III José Cayetano Heredia EsSalud - Piura, encontrando que el 53.3% mencionan a la sobrecarga de trabajo en el servicio como factor laboral principal y un 40% a la falta de reconocimiento de su trabajo como factor personal (2).

También tenemos a Pantoja, M. (2010), en su estudio nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, reportó que 88% presenta nivel de estrés medio, el 6% nivel bajo y el otro 6% restante un nivel de estrés alto, concluyendo que es medio el nivel de estrés que experimentan las enfermeras de centro quirúrgico (33).

Por otro lado Calsina, Y. (2012), en su estudio nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo – Puno, encontró

que 62.5% presenta nivel moderado de estrés laboral, 6.25% nivel alto y 31.25% presenta nivel leve de estrés laboral (8).

En nuestra ciudad el servicio de centro quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT) y del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT) está estructurados física y técnicamente para proporcionar seguridad y protección a los usuarios, además brinda servicios de salud de manera integral a usuarios que requieren tratamiento quirúrgico en diversas especialidades y diferente nivel de complejidad (19).

En la actualidad el centro quirúrgico de ambos hospitales está categorizados como establecimiento de III-1 Nivel de complejidad que proporciona atención quirúrgica al usuario que lo requiera, además brinda atención integral ambulatoria, hospitalaria especializada y atención de emergencia, siendo centros de referencia para la población dentro de un área macro regional; cabe mencionar también que son considerados como hospitales docentes, por lo que brindan docencia en pre-grado (alumnos e internos) y docencia superior no universitaria y universitaria tanto a nivel de pre-grado como post-grado. Asimismo, los estudiantes realizan prácticas de formación profesional (residentes, internos, tecnólogos y técnicos especializados) (35).

Centro Quirúrgico brinda atención en las especialidades de neurocirugía, urología, oftalmología, otorrinolaringología, ginecología y

obstetricia, ortopedia y traumatología, cirugía de tórax y cardiovascular, cirugía pediátrica, cirugía plástica y reparadora, cirugía oncológica, cirugía menor ambulatoria y cirugía general convencional y laparoscópica (17), presentando una demanda entre 400 a 700 intervenciones quirúrgicas mensuales (19).

Centro Quirúrgico del Hospital Belen de Trujillo y del Hospital Regional Docente de Trujillo por ser un lugar donde la demanda es grande se les considera como extremadamente estresantes siendo la responsabilidad de la enfermera enorme, donde su recarga laboral se ve incrementada por las ordenes que recibe de los cirujanos y anesthesiólogos, la respuesta efectiva y oportuna que tiene que dar a las mismas, la calidad y cantidad de equipos, material especializado e instrumental quirúrgico que tiene que manejar y las previsiones que tiene que tomar en cuenta, aunado al cuidado que debe que brindar a los usuarios, todo ello se hacen consideran factores estresantes ante los cuales las enfermeras presentan respuestas muy personalizadas (17).

Las palabras claves en la práctica de la enfermera quirúrgica son: cuidados, convivencia, disciplina y técnica; elementos necesarios para ofrecer una asistencia satisfactoria al paciente; para lograr esto, la enfermera de este centro requiere cultivar la conciencia quirúrgica, correspondiente a un patrón de autodisciplina y a la aplicación de los principios de asepsia, antisepsia y técnica estéril (37).

El grupo humano que labora en centro quirúrgico lo hace con el objetivo de lograr los beneficios máximos para el usuario, aunque para el logro de ésta meta hace esfuerzos para controlar situaciones fatigantes existentes debido a la complejidad de los procedimientos a realizar (19).

Sin embargo, se observa con frecuencia dentro de centro quirúrgico conductas que no corresponden al patrón que debe regir las relaciones laborales, como lo es algunas situaciones de irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor, conflictos de funciones, cambio de personal y una serie de signos y síntomas que hacen presumir la presencia de tensiones que alteran la calidad psicosocial del grupo de enfermeras que allí laboran (36).

La recarga laboral de las enfermeras se ve potenciada por la responsabilidad que tienen en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones quirúrgicas, las órdenes que reciben de los médicos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a las mismas, la calidad y cantidad de equipos y materiales especializados y específicos que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar para ello (21).

Con respecto a algunos factores estresantes que surgen en centro quirúrgico está el hecho de que el personal de enfermería adscrito son en su totalidad del sexo femenino, las cuales no solo deben cumplir con las

exigencias laborales sino también con las domésticas, por lo que las hacen mantener un esfuerzo continuo sin una reposición adecuada de su capacidad laboral y, al no cumplirse satisfactoriamente con ambas, puede presentar alteraciones que se presume están relacionadas con el estrés laboral (36).

Durante la experiencia en el internado se ha podido observar que la enfermera en centro quirúrgico enfrenta un arduo trabajo y está sometida frecuentemente a diversas situaciones estresantes, como la gran cantidad de pacientes, escasos de personal, el trabajo durante las 24 horas del día brindando cuidado al usuario; en consecuencia amerita conocer el nivel de estrés al que la profesional de enfermería se enfrenta.

Por lo expuesto anteriormente que se decide realizar el presente estudio planteando el siguiente problema de investigación:

¿Existe diferencia entre los niveles de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo y las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2014?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Comparar los niveles de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo con las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 MATERIAL

2.1.1 Población: Tamaño, lugar y criterios de selección

POBLACIÓN

La población de estudio estuvo constituido por 17 enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico de los Hospitales de Nivel III: Hospital Belén de Trujillo y Hospital Regional Docente de Trujillo.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico con tiempo de servicio mínimo de 1 año.
- Enfermeras que acepten participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que se encuentren de licencia, permiso y/o vacaciones.

2.1.2 Muestra: tamaño y tipo

Se trabajó con 17 enfermeras (100%), que laboran en Centro Quirúrgico: 11 enfermeras del Hospital Belén de Trujillo y 6 enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo.

2.1.3 Unidad de Análisis

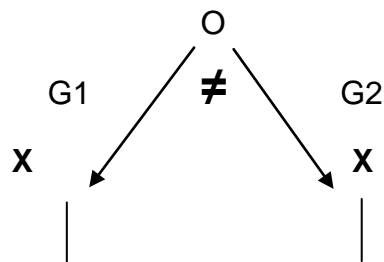
La unidad de análisis estuvo constituida por la Enfermera que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo y Hospital Regional Docente de Trujillo.

2.2 MÉTODO

2.2.1 Tipo de Estudio

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo / comparativo porque busca especificar propiedades importantes del fenómeno sometido a análisis (16).

2.2.2 Diseño de Investigación



Donde:

G1: Grupo de enfermeras del HRDT.

G2: Grupo de enfermeras del HBT.

X: Nivel de estrés laboral.

≠: Comparación de las diferencias.

O: Observación.

2.2.3 Variables

Variable: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Definición Conceptual

Se define como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajo, las cuales provocan un desequilibrio tanto individual como en el entorno laboral (23).

Definición Operacional

Se midió la variable en función a los puntajes alcanzados luego de aplicarse el instrumento a cada una de los participantes, utilizándose la siguiente escala ordinal:

Nivel Alto de estrés laboral:	49 - 72 puntos
Nivel Medio de estrés laboral:	25 - 48 puntos
Nivel Bajo de estrés laboral:	0 - 24 puntos

2.2.4 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de medición que se utilizó es el Cuestionario de "The Nursing Stress Scale" (NSS) en una adaptación al castellano por Escribá V. et al y Más P. (24). Es una escala auto administrada cuya cumplimentación se realiza

aproximadamente en 10 minutos, compuesta por 24 ítems el cual presenta cuatro respuestas tipo Likert (Anexo A).

Consta de dos partes, la primera de 3 preguntas correspondientes a datos personales de la enfermera, la segunda parte incluye 24 ítems con cuatro posibles respuestas:

0 Puntos	Nunca
1 Puntos	A veces
2 Puntos	Frecuentemente
3 Puntos	Muy frecuentemente

Al sumar las puntuaciones obtenidas en cada una de ellas se obtiene una puntuación global que oscila entre 0 y 72 puntos, de esta forma a mayor puntuación, mayor nivel de estrés.

Procedimiento de Recolección de Datos

La información fue recolectada realizando el siguiente procedimiento:

- Inicialmente se solicitó la autorización de los Directores de los hospitales Belén de Trujillo y del Hospital Regional Docente de Trujillo y del departamento de Enfermería,

luego se realizó la coordinación respectiva con la Enfermera Coordinadora de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo y del Hospital Regional Docente de Trujillo solicitando el permiso correspondiente para la realización y aplicación del instrumento de recolección de datos a las enfermeras seleccionadas para la muestra del estudio.

- Se procedió a la explicación del cuestionario a cada una de las enfermeras que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico, la cual se realizó en momentos libres; se le explicó el objetivo del estudio y solicitó su libre participación mediante el consentimiento informado (Anexo B).
- Se aplicó el “Cuestionario para valorar el nivel de estrés laboral de la enfermera de Centro Quirúrgico”, la cual es una escala auto administrada compuesta por 24 ítems el cual presenta cuatro respuestas tipo Likert; es decir, la enfermera debe escoger una opción entre las alternativas de respuesta.
- Se brindó un tiempo aproximado de 10 minutos para responder la encuesta por cada participante, luego se recibió la encuesta para su posterior evaluación.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se utilizó la estadística de Alpha de Cronbach, el cual dió un valor de confiabilidad de 0,84, considerándose aceptable, lo cual significa que el instrumento de recolección de datos es confiable (Anexo C).

2.2.5 Procedimiento y Análisis Estadístico de Datos, especificando el programa de computación informado.

Luego de recolectado los datos éstos fueron procesados mediante una hoja de cálculo electrónica denominada Excel previa elaboración de la tabla matriz de datos (Anexo D) a fin de presentar los resultados en tablas y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Se utilizó la estadística descriptiva, medida de tendencia central “media aritmética” y medida de dispersión “Desviación estándar” y el “Coeficiente de variación” (Anexo E).

III. RESULTADOS

Tabla N° 1

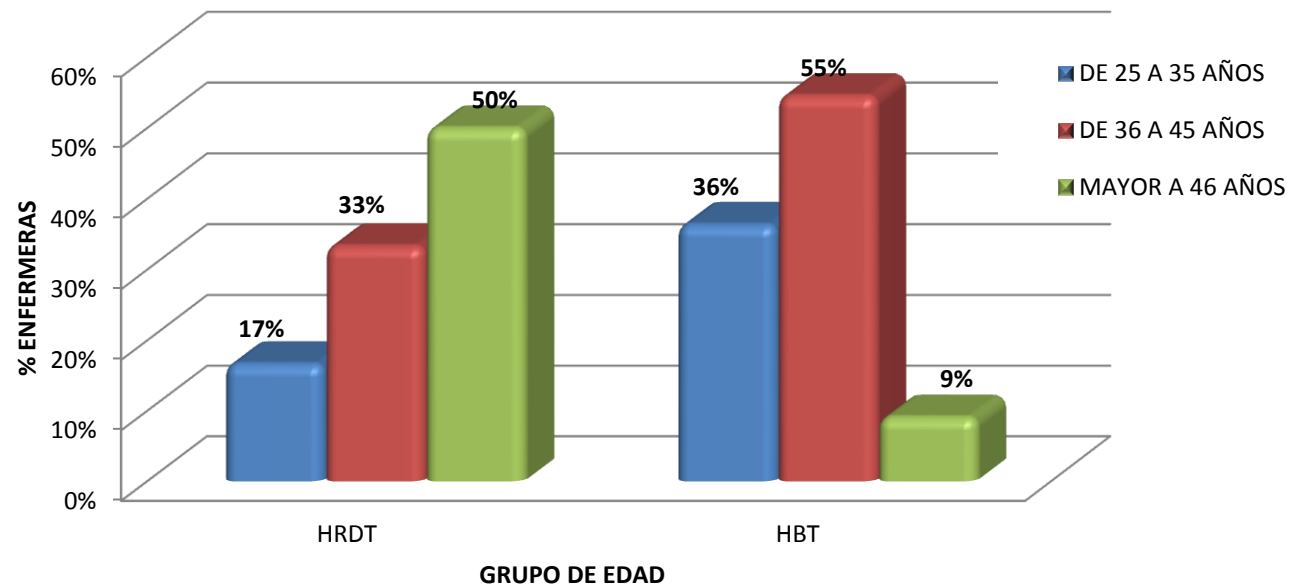
Tabla N° 1: Distribución de enfermeras según Grupo de Edad,
Hospitalesde Nivel III de Trujillo, 2014.

EDAD	HOSPITALES DEL NIVEL III			
	HRDT		HBT	
	Nº Enfermeras	% Enfermeras	Nº Enfermeras	% Enfermeras
DE 25 A 35 AÑOS	1	17	4	36
DE 36 A 45 AÑOS	2	33	6	55
MAYOR A 46 AÑOS	3	50	1	9
TOTAL	6	100	11	100

Fuente: Cuestionario para valorar el nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico.

Gráfico N° 1

Figura N° 1: Distribución de enfermeras según Edad, Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.



Fuente: Tabla N° 1.

Tabla N° 2

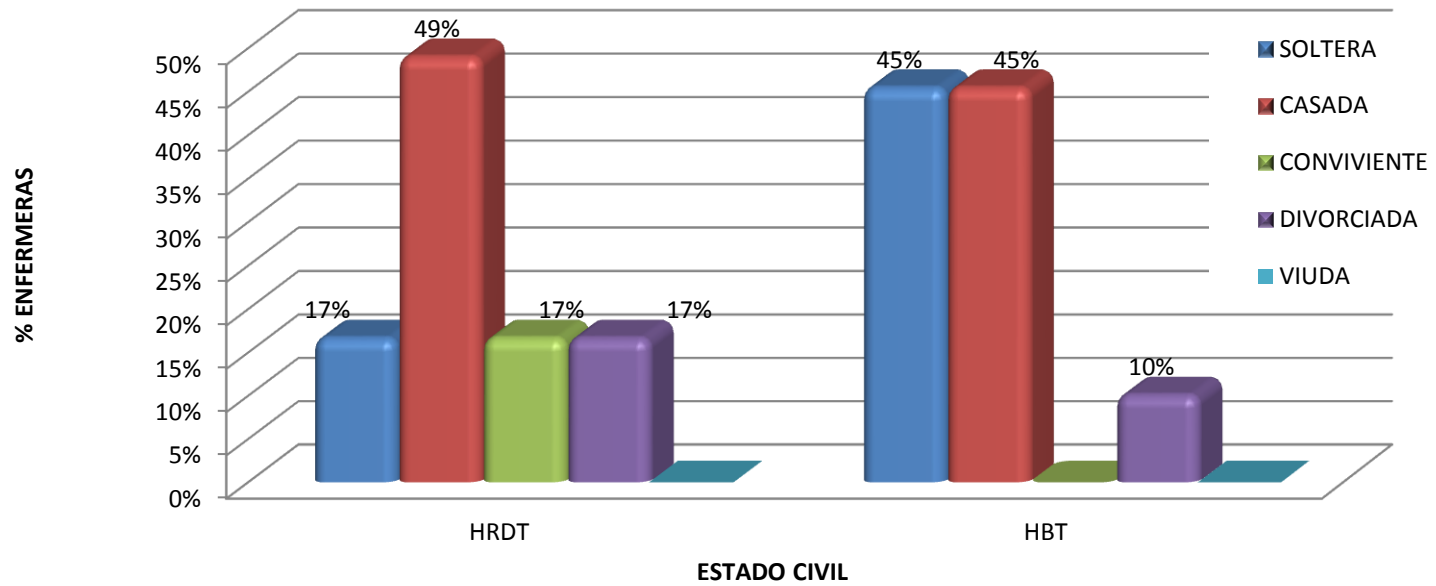
Tabla N° 2:Distribución de enfermeras según Estado Civil, Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.

ESTADO CIVIL	HOSPITALES DEL NIVEL III			
	HRDT		HBT	
	Nº Enfermeras	% Enfermeras	Nº Enfermeras	% Enfermeras
SOLTERA	1	17	5	45
CASADA	3	49	5	45
CONVIVIENTE	1	17	0	0
DIVORCIADA	1	17	1	10
VIUDA	0	0	0	0
TOTAL	6	100	11	100

Fuente: Cuestionario para valorar el nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico.

Gráfico N° 2

Figura N° 2: Distribución de enfermeras según Estado Civil, Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.



Fuente: Tabla N° 2.

Tabla N° 3

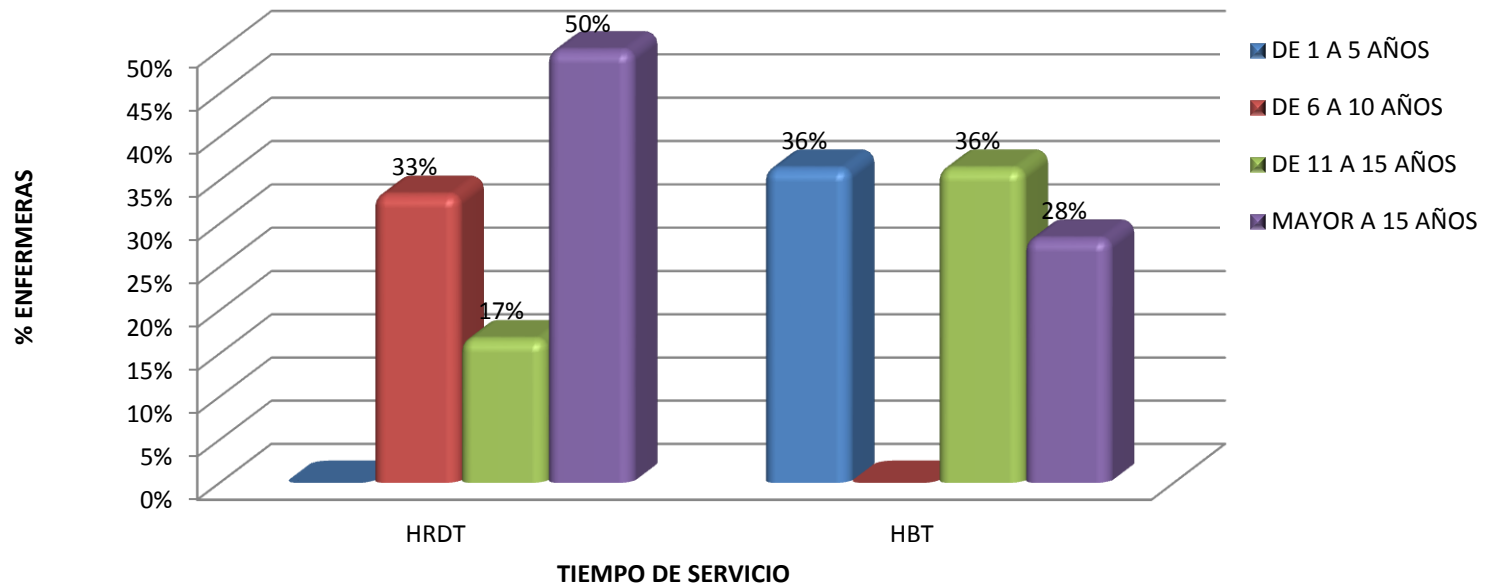
**Tabla N° 3: Distribución de enfermeras según Tiempo de Servicio,
Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.**

TIEMPO DE SERVICIO	HOSPITALES DEL NIVEL III			
	HRDT		HBT	
	Nº Enfermeras	% Enfermeras	Nº Enfermeras	% Enfermeras
DE 1 A 5 AÑOS	0	0	4	36
DE 6 A 10 AÑOS	2	33	0	0
DE 11 A 15 AÑOS	1	17	4	36
MAYOR A 15 AÑOS	3	50	3	28
TOTAL	6	100	11	100

Fuente: Cuestionario para valorar el nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico.

Gráfico N° 3

Figura N° 3: Distribución de enfermeras según Tiempo de Servicio, Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.



Fuente: Tabla N° 3.

Tabla N° 4

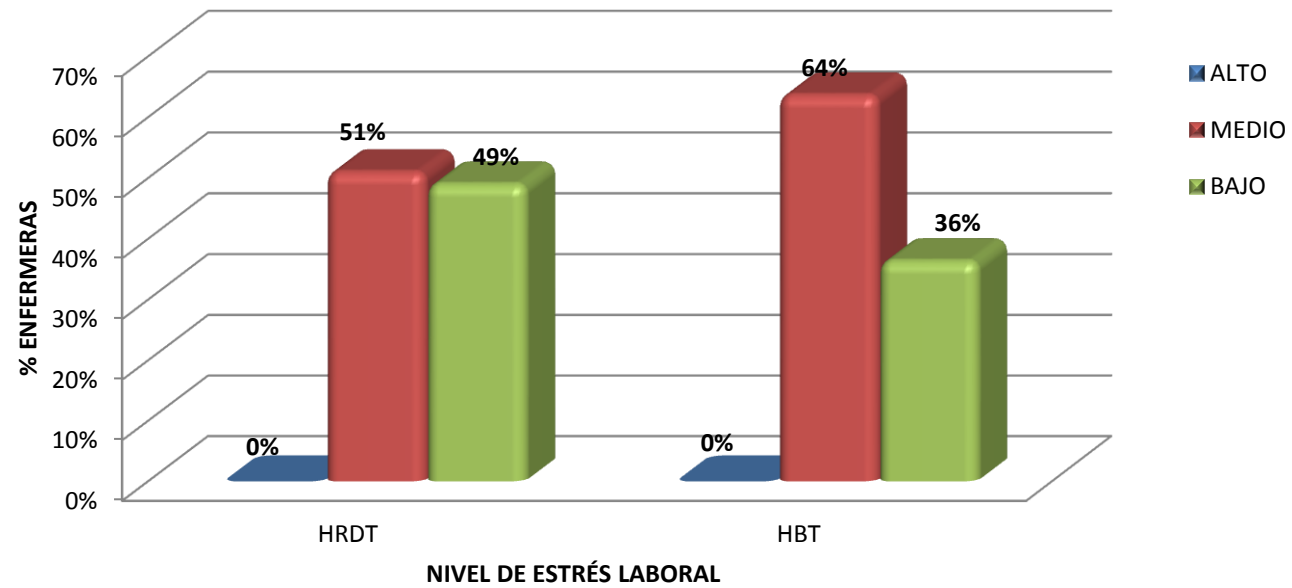
Tabla N° 4:Nivel de estrés laboral de las Enfermeras de CentroQuirúrgico de los Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL	HOSPITALES DEL NIVEL III			
	HRDT		HBT	
	Nº Enfermeras	% Enfermeras	Nº Enfermeras	% Enfermeras
ALTO	0	0	0	0
MEDIO	3	51	7	64
BAJO	3	49	4	36
TOTAL	6	100	11	100

Fuente: Cuestionario para valorar el nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico.

Gráfico N° 4

Figura N° 4: Nivel de estrés laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico de los Hospitales de Nivel III de Trujillo, 2014.



Fuente: Tabla N° 4.

IV. DISCUSIÓN

Concluida la recolección de datos, éstos fueron procesados de tal forma que puedan ser presentados en gráficos a fin de poder realizar el análisis e interpretación respectiva, así tenemos que:

En cuanto a los datos personales, en la Tabla N° 1 y Grafico N° 1 según la edad de las enfermeras; del grupo de enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT) el 50% tienen una edad mayor a 46 años, las cuales con su experiencia y especialización garantizan una adecuada calidad de atención en centro quirúrgico; en el grupo de enfermeras del Hospital Belén de Trujillo (HBT) el 55% de ellas tienen una edad comprendida entre los 36 a 45 años, en consecuencia las enfermeras del HBT son más jóvenes que las enfermeras del HRDT, éste porcentaje de enfermeras representa al grupo adulto joven, donde su conocimiento recién aprendido, fortaleza, empeño y ganas de trabajar aportan nuevas ideas y mejoras para el servicio,

Dentro de los mismos datos, en la Tabla N° 2 y Grafico N° 2 según su estado civil; del grupo de enfermeras del HRDT el 49% presentan un estado civil de “Casada” y en el HBT el 45% de ellas presentan un estado civil de “Soltera” o “Casada” en ambos casos; cabe mencionar que el estado civil es la condición de cada persona en relación con los derechos y obligaciones civiles (46), la edad se encuentra en estrecha relación con

el estado civil lo que explica que en el HRDT las enfermeras con estado civil casadas tienen una multiplicidad de roles como ser madre, ser esposa y trabajar por lo tanto un mayor trabajo repercute en una mayor recarga emocional.

Por otro lado, con respecto al tiempo de servicio, en la Tabla N° 3 y Grafico N° 3 se muestra que del grupo de enfermeras del HRDT el 50% tienen un tiempo de servicio mayor a 15 años, por lo cual se refleja en la experiencia que manejan dentro del servicio; y en el grupo del HBT el 36% de ellas muestran un tiempo de servicio de 1 a 5 años o de 11 a 15; en consecuencia las enfermeras del HBT tienen menos tiempo de servicio que las del HRDT.

Por lo expuesto anteriormente se tiene que en el HRDT el 50% de enfermeras son mayores a 46 años, son casadas y tienen un tiempo de servicio mayor a 15 años, mientras que en el HBT el 55% se encuentran entre las edades de 36 a 45 años, son solteras y casadas en igual porcentaje y tienen un tiempo de servicio entre 1 a 15 años; concluyendo que las características de la muestra de estudio en ambas instituciones no difieren significativamente.

En relación al nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico según los hospitales a los que pertenecen, en la Tabla N° 4 y Gráfico N° 4 tenemos que del 100% de las enfermeras del HRDT el 51%

presenta un nivel Medio de estrés laboral y el 49% de ellas presentan un nivel Bajo; en el HBT del 100% de ellas, el 64% presentan un nivel Medio de estrés laboral y el 36% restante un nivel Bajo, además para ambos Hospitales no se muestra nivel Alto de estrés laboral, concluyendo que no existe diferencias significativas en el nivel de estrés laboral presentados en las enfermeras de Centro Quirúrgico del HRDT en comparación con las enfermeras de Centro Quirúrgico del HBT.

Estos datos coinciden con los de Calsina, Y. (2012), quien encontró que del 100% de enfermeras el 62,5% presenta un nivel moderado de estrés laboral y el 31,25% un nivel leve de estrés laboral, resaltando que a diferencia de nuestro estudio en éste si se encontró un nivel alto de estrés laboral con un 6,25% (8).

Como fin de la presente investigación se han valorado tres niveles específicos de estrés laboral, Nivel Medio: es el que presentan la mayoría de las enfermeras con porcentajes de 51% y 64% para HRDT y HBT respectivamente, éste se identifica cuando el individuo alcanza un nivel determinado de estrés, es decir percibe una presión media ante una situación ocasionada por algún estresor (15), se pueden evidenciar algunos síntomas de estrés como preocupación, aumento de tensión arterial, bajo nivel de concentración, molestia y/o irritabilidad pero que aún pueden ser controlados por el individuo(10).

El Nivel Bajo de estrés laboralha obtenido un 49% y 36% para HRDT y HBT respectivamente, se identifica cuando el individuo percibe una mínima presión ante una situación, a este nivel aún no se perciben signos marcados de estrés pero si presentara algún síntoma el individuo puede confundirse con una situación alejada de estrés y que es ajena a cualquier situación laboral (39).

Según la bibliografía revisada también se encuentra el estudio de Pantoja, M. (2010) en donde los datos encontrados coinciden con los de la presente investigación, encontrando que el 88% de las enfermeras presentan un nivel de estrés medio y el 6% un nivel bajo de estrés, concluyendo que el nivel de estrés que experimentan las enfermeras de centro quirúrgico para su estudio es Medio (33).

Por otro lado, en el instrumento de recolección de datos se han identificado cuatro preguntas que han obtenido mayor puntaje, éstas han coincidido para ambos grupos, HRDT y HBT, las cuales hacen referencia a situaciones generadas dentro de su ambiente laboral, como lo son: sentir que el ambiente de trabajo es tenso, realizar tareas que no le compete a enfermería, falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, y el que más puntaje ha obtenido es: pasar temporalmente a otro servicio por motivos de falta de personal; esto conlleva a que la enfermera no logre realizar una adecuada labor de enfermería debido a que al estar

en rotación continua por diferentes servicios le va a generar malestar y molestia lo que la conlleva a la aparición de estrés.

De acuerdo a los datos encontrados se concluye que las enfermeras de centro quirúrgico mantienen niveles Medio y Bajo de estrés laboral, esto debido probablemente a un manejo aprendido de situaciones estresantes lo cual se manifiesta que en la mayoría de las enfermeras perciben al individuo al que proveen de cuidado en un marco holístico; de este modo al mantener niveles medios y bajos de estrés laboralle permite brindar una buena atención y cuidado, basada en un trato humanizado además de mantener una adecuada conciencia quirúrgica.

V. CONCLUSIONES

1. El nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo es “Medio”.
2. El nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo es “Medio”
3. Comparando los puntajes sobre el nivel de estrés laboral entre las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Trujillo y del Hospital Belén de Trujillo se concluye que son iguales.

VI. RECOMENDACIONES

En base al presente estudio de investigación, se ha considerado las siguientes recomendaciones:

- Coordinar con cada Departamento de Enfermería de los Hospitales de Nivel III la realización de programas de intervención para el manejo del estrés laboral que ayudarán a enfrentar situaciones estresantes referentes a las características laborales de las enfermeras.
- Establecer estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de centro quirúrgico, tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, capacitación periódica, evaluación psicológica, actividades de esparcimiento, entre otros, con el fin de mantener niveles bajos de estrés laboral.
- Sugerir la realización de otras investigaciones sobre nivel estrés laboral en los distintos servicios de los Hospitales de Nivel III.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Arcilla, D Y Cols. Estrés laboral de las enfermeras, área de emergencia del Centro Medico "Dr. Rafael Guerra Méndez". [Tesis]. Valencia: Estado Carabobo, Universidad de Carabobo; 1999.
2. Ávila, Y. Factores de estrés que perciben las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital III José Cayetano Heredia EsSalud Piura. [Tesis]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería; 2009.
3. Benjamín, J. El Estrés. México: Publicaciones Cruz; 1991.
4. Blandin J, Martínez, D. Estrés Laboral y Mecanismos de afrontamiento en médicos residentes del Hospital Militar Carlos Arvelo. Venezuela; 2005.
5. Borges, A. Personal de Enfermería: Condiciones de Trabajo de alto riesgo. 1998; 6 (2): 17.
6. Bowman, G y Stern, M. Ajuste al estrés laboral: la relación entre la percepción de control de la eficacia de las estrategias de afrontamiento. Revista de Psicología de Consejería. 1995; 42(3): 294-303.

7. Calíbrese, G. Guía de Prevención y Protección de los Riesgos Profesionales del Personal de Centro Quirúrgico. Comisión de Riesgos Profesionales de La Confederación Latinoamericana de Sociedades de Anestesiología (CLASA); 2003.
8. Calsina, Y. Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno. [Tesis]. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2012.
9. Campos, C y Meza, M. Salud mental y trabajo: estrés ocupacional en las enfermeras. San José: Costa Rica; 1990.
10. Carmona, F, Sanz, L y Marín, D. Síndrome de Burnout y reactividad al estrés en una muestra de profesionales de enfermería de una unidad de cuidados Intensivos. España, 2000.
11. Chirinos, J. Nivel de Estrés de los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2008.
12. Chuchón, M. Factores Institucionales y Nivel de Estrés en las Enfermeras que laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos del

Hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliatti. [Tesis]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia: 1999.

13. Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”? Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales; 1999.
14. Coronado y Colab. Estrés en las Enfermeras de Área Quirúrgica del Hospital José Vargas de la Owallera. Aplicando la teoría de Imogene. King. [Tesis]. Aragua: Venezuela; 2002.
15. Escriba, V y Burguete, D. ¿Cómo perciben las Enfermeras de Trasplantes las Causas de Estrés Laboral? *Índex de Enfermeria*, 2005. [accesado 28/05/13]. Disponible en: <http://www.index-f.com/index-enfermeria/50revista/r5295.php#>
16. Eyssautier, M. Metodología de la Investigación: Desarrollo de la Inteligencia. 5ta ed. México: International Thomson Editores; 2006.
17. Fuller R. Instrumentación Quirúrgica: principios y práctica. 3ra ed. Buenos Aires: ed. Medica Panamericana; 2006.
18. González, M y Cols. El Síndrome de Agotamiento Profesional en Oncología. España: ed. Médica Panamericana S.A.; 2008: 45 – 49.

19. Hospital Belén de Trujillo. Manual de Organización y Funciones. Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico.2011.
20. Jones G. Stress in psychiatric nursing; Stress in health professionals. Chinchester.1993. Ed. J. Wiley and Sons; 1987.
21. Kagan, N y Watson, M. La reducción del estrés en el lugar de trabajo: la efectividad de los programas psicoeducativos. Revista de Psicología de Consejería 1997; 42(1): 71-78.
22. La Organización del Trabajo y El Estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Instituto de trabajo, salud y organizaciones. Reino Unido: Universidad de Nottingham. Serie protección de la salud de los trabajadores N°3.
23. Lazarus, R y Folkman. Estrés laboral y procesos cognitivos. Ed. Martínez Roca, Barcelona. 1986.
24. Más, R y Escriba, V. La versión castellana de la escala «The Nursing Stress Scale». Proceso de adaptación transcultural. Institut Valencià d'Estudis en Salut Pública. Revista Española de Salud Pública; SciELO. [Revista on-line] 1998. [accesado 23/05/13]. Disponible en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113557271998000600005&script=sci_arttext

25. meza, M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. España; 2005.
26. Ministerio de Salud. Habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés: Módulos de capacitación. Programa de salud mental INSM Honorio Delgado Hideyo Noguchi, 2001, 6.
27. Morata, M y Ferrer, V. Interacción entre estrés laboral, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. Mapfre Medicina, 2004, 49 - 58.
28. Murofuse, N, Abranches, S y Napoleao, A. Reflexiones sobre el estrés y el agotamiento y la relación con la enfermería. Revista Latino-Americana de Enfermería, [Revista on-line] 2005 [accesado 17/09/13], Volumen 13 (2): 255 - 261. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v13n2a19.pdf>
29. Nogareda, S. Fisiología del estrés. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [accesado 10/05/13]. España, 2006. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf
30. Organización Internacional del Trabajo. Factores Psicosociales del trabajo, España, 1996.

31. Organización Mundial de la Salud. Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Ginebra, 1986.
32. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés: Serie protección de la salud de los trabajadores: 3; Reino Unido.
33. Pantoja, M. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional dos de mayo. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, 2010.
34. Peiró, J y Salvador, A. Desencadenantes del Estrés Laboral 1a ed. Madrid: Editorial UDEMA S. A; 2002.
35. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional. Unidad de Epidemiología. Hospital Belén de Trujillo; Gerencia Regional de Salud. [accesado 13/10/13] 2010 - 2011: 7 - 10. Disponible en: <http://www.slideshare.net/consultoriauniversidad/plan-de-seguridad-y%20salud-ocupacional-hospital-belen-de-trujillo>
36. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Definición de Estado Civil [accesado 18/01/14] Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=estado+civil>

37. Robles, H y Peralta, M. Programa Para el Control del Estrés. Madrid: Editorial Psicología Pirámide; 2010.
38. Selye, H. La Adaptación del Síndrome General. Revista Médica Ann. 1956 (2): 327 – 342.
39. Slipak, O. Historia y Concepto del estrés 1ra parte. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Fundación Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica [Revista on-line] 1991 [accesado 01/06/13] ALCMEON 3: 355 - 360. Disponible en: http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
40. Sotillo, R. Estrés en Emergencias Sanitarias. España, 2000: 1 – 13.
41. Tamayo, M. El proceso de la Investigación Científica. 3a. ed. México: ed. Limusa Noriega Editores; 1998.
42. Trabajo. Revista de la Oficina Internacional del Trabajo. ¡Auxilio estrés! Salud mental en el trabajo. Madrid: Editorial Fareso; 182 (37).
43. Valera, S y Cols. Psicología Ambiental: Variables ambientales y comportamiento. Universidad de Barcelona, España, 2006.

44. Waiten, W. Psicología: temas y variaciones. 6ta ed. Mexico D.F.: Editorial Cengage Learning; 2006: 529 – 530.

45. Witter, B. Tratado de Enfermería Práctica. 4a ed. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana; 2000: 39, 46.

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO PARA VALORAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LA ENFERMERA DE CENTRO QUIRÚRGICO

Cuestionario "The Nursing Stress Scale", elaborado por Gray-Toft y Anderson en la versión castellana traducida por Más y Escribá.

I. Datos Personales y Laborales

1. Edad: De 25 a 35 años () De 36 a 45 años ()
> 46 años ()
2. Estado Civil: Soltera () Casada () Conviviente ()
Divorciada () Viuda ()
3. Tiempo de Servicio: De 1 a 5 años () De 6 a 10 años ()
De 11 a 15 años () > 15 años ()

II. Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de enunciados relacionadas con el nivel de estrés que usted estaría experimentando durante su jornada laboral, deberá marcar con una X de acuerdo a lo que considere adecuado.

Enunciados	NUNCA	A VECES	FRECUENTE TEMENTE	MUY FRECUENTE TEMENTE
1.Siente que el ambiente de trabajo es tenso.				
2.Recibe críticas de un médico.				
3.Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
4.Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores.				
5.No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
6.La muerte de un paciente le angustia.				

Enunciados	NUNCA	A VECES	FRECUENTE	MUY FRECUENTE
7. Siente presión ante las exigencias médicas.				
8. Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
9. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
10. El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.				
11. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
12. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
13. Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
14. Sufre dolores de cabeza o sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral.				
15. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
16. Realiza tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas).				
17. No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería.				
18. El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.				
19. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
20. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
21. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
22. Ver sufrir a un paciente le causa angustia.				
23. Las exigencias del equipo de salud le provocan estados de tensión y/o conducta impulsiva y/o irritabilidad.				
24. Pasar temporalmente a otro servicio por motivos de falta de personal le provoca irritabilidad y/o molestia.				

Gracias por su colaboración.

ANEXO B



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los Hospitales de Nivel III. Trujillo, 2014” a cargo de la bachiller Rhegytna del Socorro Valle Carrasco, por lo que habiendo sido informada del propósito de la misma y teniendo la confianza plena de que la información que se vierta en el instrumento será única y exclusivamente para fines de la investigación en mención, confío en que se utilizará adecuadamente la información brindada, asegurándome la máxima confidencialidad de la misma.

.....

Firma de la participante

.....

Firma de la investigadora

ANEXO C

CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO	VALOR DE ALPHA DE CRONBACH	N° DE ITEMS
The Nursing Stress Scale	0.84	24

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = varianza de cada ítem

S_t^2 = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$$\alpha = \left[\frac{24}{24-1} \right] \left[1 - \frac{19.23}{103} \right]$$

$$\alpha = (1.04)(0.82)$$

$$\alpha = 0.84$$

Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere $\alpha > 0.8$, por lo tanto el instrumento de recolección de datos es confiable.

ANEXO D

TABLA MATRIZ DE DATOS

R A D O C I F	DATOS				ITEMS																								T O T A L	
	Nº	EDAD	EST_CIV	TIEM_SERV	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24		
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO	1	3	2	4	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1	2	0	1	1	1	0	1	3	2	1	2	2	25	
	2	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	2	1	1	2	1	1	20	
	3	3	2	4	3	1	3	1	3	2	3	2	1	0	0	0	0	2	1	1	2	0	1	3	1	3	1	3	37	
	4	3	3	4	2	1	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	2	1	1	23
	5	2	1	3	2	1	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	1	1	0	2	1	2	1	3	1	0	1	1	22
	6	2	4	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	0	3	2	1	2	3	1	1	0	1	34
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO	1	2	1	3	2	0	0	1	0	2	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	2	2	1	1	1	2	23	
	2	1	4	4	2	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	0	1	0	1	1	3	1	1	1	2	1	28	
	3	3	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	26	
	4	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	21	
	5	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	0	3	42	
	6	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	0	3	2	2	1	3	2	3	1	3	43
	7	2	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	2	1	3	19
	8	2	2	3	2	1	1	0	0	1	0	0	1	2	2	0	1	1	1	1	1	3	1	3	0	1	1	1	3	27
	9	2	2	3	2	0	1	0	1	2	0	0	1	2	2	0	2	1	0	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	28
	10	2	1	4	1	0	1	0	0	2	1	1	1	1	2	0	1	0	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	27
	11	2	1	3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	2	0	1	0	0	2	0	3	2	3	0	1	1	1	2	23

ANEXO E

MEDIDAS ESTADISTICAS

MEDIDAS ESTADISTICAS	HOSPITAL	
	HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO	HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO
Media Aritmética	27.9	26.8
Desviación Estándar	7.8	7.0
Coeficiente de Variación	0.3	0.3