

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro

Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja, Lima, 2016

Por:

Thaly Patricia Castro Lozano

Patricia Estela Castro Panduro

Asesora:

Dra. María Teresa Cabanillas Chavez

Lima, julio de 2017

Presentaciones en eventos científicos

IV Jornada Científica en Ciencias de la Salud “La Investigación y el Desarrollo de las Especialidades en Enfermería” 13 y 15 de junio del 2017. Universidad Peruana Unión – Lima.

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

TIEF Castro Lozano, Thaly Patricia
2 Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico –
C35 SANNA Clínica San Borja, 2016. / Autores: Thaly Patricia Castro Lozano, Patricia
2017 Estela Castro Panduro; Asesora: Dra. María Teresa, Cabanillas Chavez. Lima, 2017.
65 páginas.

Trabajo de Investigación (2da Especialidad), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud. Escuela de Posgrado, 2017.

Incluye referencias, resumen y apéndice.

Campo del conocimiento: Enfermería.

1. Estrés laboral. 2. Profesional de enfermería.

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, MARÍA TERESA CABANILLAS CHAVEZ, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: *“Estrés laboral del profesional de enfermería en la unidad de centro quirúrgico, SANNA Clínica San Borja, Lima, 2016.”* constituye la memoria que presentan las licenciadas: PATRICIA ESTELA CASTRO PANDURO y THALY PATRICIA CASTRO LOZANO, para aspirar al título de Especialista en Enfermería en Cuidados Quirúrgicos con mención en Recuperación Posanestésica, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veinticuatro días del mes de julio de 2017.



Dra. María Teresa Cabanillas Chavez

Estrés laboral del profesional de enfermería en la unidad de centro quirúrgico, SANNA
Clínica San Borja, Lima, 2016.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para optar el título profesional de Especialista en Enfermería en Cuidados
Quirúrgicos con mención en Recuperación Posanestésica

JURADO CALIFICADOR



Dra. Keila Ester Miranda Limachi

Presidente



Mg. Mary Luz Solorzano Aparicio

Secretario



Dra. Maria Tereza Cabanillas Chavez

Asesor

Lima, 24 de julio de 2017

Tabla de contenido

Resumen	viii
Capítulo I.....	9
Planteamiento del problema.....	9
Identificación del problema.....	9
Formulación del problema	13
Problema general.....	13
Problemas específicos	13
Objetivos	13
Objetivo general.	13
Objetivos específicos.	13
Justificación.....	14
Justificación teórica.....	14
Justificación metodológica.....	14
Justificación práctica y social.....	14
Presuposición filosófica	15
Capítulo II	16
Desarrollo de las perspectivas teóricas	16
Antecedentes de la investigación	16
Bases Teóricas.....	20
Estrés:	20
Estrés laboral	24
Estrés laboral en enfermería.....	27

Factores Estresantes laborales en Enfermería	27
Prevención y manejo del estrés en enfermería.....	31
Teoría de enfermería de Betty Neuman	32
Definición conceptual de variables	33
Capítulo III.....	34
Metodología	34
Descripción del lugar de ejecución	34
Población y Muestra.....	34
Población.....	34
Criterios de inclusión y exclusión.....	35
Criterios de inclusión.	35
Criterios de exclusión.....	35
Tipo y diseño de investigación.....	35
Identificación de variable.....	35
Variable principal.....	35
Variables secundarias.....	35
Operacionalización de la variable	37
Técnica e instrumentos de recolección de datos	40
Escala de Estrés de Enfermería – NSS.....	40
Proceso de recolección de datos.....	41
Procesamiento de datos	42
Consideraciones éticas	42
Capítulo IV	43
Administración del proyecto de investigación.....	43

Cronograma de ejecución.....	43
Presupuesto	44
Referencias	45
Apéndices	52
Apéndice A.....	53
Instrumento de recolección de datos	53
Apéndice B.....	56
Confiabilidad del instrumento.....	56
Apéndice C.....	57
Consentimiento informado.....	57
Apéndice D.....	58
Matriz de consistencia.....	58
Apéndice E	63
Autorización institucional	63
Apéndice F	64
Procesamiento para la prueba de confiabilidad.....	64
Apéndice G.....	66
Criterios generales para validez de contenido.....	66
Apéndice H.....	67
Fichas de Juicios de Expertos	67
Apéndice I.....	63
Base de datos de la prueba piloto.....	63

Resumen

El estrés laboral es uno de los principales problemas tanto para la salud de los profesionales como para las entidades en las que laboran, experimentando en el trabajo gran compromiso emocional y tensión excesiva. Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja 2016. *Metodología:* Estudio de enfoque cuantitativo; descriptivo y de corte transversal. El tipo de muestreo será no probabilístico e intencional, conformada por 38 enfermeras seleccionadas, atendiendo los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la investigación, la recolección de datos se realizará en función a la variable en estudio. Para el presente estudio se utilizará el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”, elaborado por Gray y Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptada a la cultura española por Más y Escriba (1998), validado y estandarizado por la organización mundial de la salud; asimismo fue aplicado en Perú por Díaz y Gaviria (2013) a profesionales de enfermería.. Este inventario fue sometido a juicio de expertos con un V de Aiken de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta. Adicional a ello las investigadoras realizaron una prueba piloto a 30 enfermeras obteniendo un alfa de Crombach de 0.902. Los resultados del estudio permitirán proveer, algunas herramientas necesarias para que ayuden a prevenir las consecuencias relacionadas con el estrés laboral que ponen en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores, así como el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. La relevancia social se fundamenta en los resultados, pues estos permitirán recomendar la necesidad de promover la salud ocupacional, tendiente a prevenir el estrés laboral en las enfermeras mediante la identificación de los factores de riesgo, lo cual garantizaría un mejor desempeño profesional

Palabras clave: Estrés laboral, Profesional de enfermería.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

El estrés laboral es uno de los principales problemas tanto para la salud de los profesionales como para las entidades en las que laboran, experimentando en el trabajo gran compromiso emocional y tensión excesiva que muchas veces son manifestados en cifras altas de dificultad del sueño, síntomas de fatiga, automedicación, incidencia de trastornos psiquiátricos y morbilidad psiquiátrica por jornadas agotadoras, teniendo sobrecarga de trabajo, dificultad de trabajar en condiciones óptimas de tiempo, material, equipo y personal, manejo de situaciones críticas, conflictos grupales, horas continuas de trabajo unida al sufrimiento, dolor y muerte del paciente; ser intermediarios entre paciente, familia y demás profesionales del equipo multidisciplinario de salud, también la devaluación de la imagen profesional refirió la (OMS, 2013).

El trabajo no solo corresponde a una actividad con fines productivos y lucrativos para la propia vida, sino que también determina la posición social, otorga sentido de pertenencia e identidad y contribuye al desarrollo del autoconcepto, manifestado en satisfacción y bienestar o por lo contrario en insatisfacción y aflicción, por otro lado los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son cuantiosos; generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo laboral, baja productividad, accidentes, repercutiendo sobre la salud mental y física del profesional manifestó (Canales-Vergara, Valenzuela-Suazo, Paravic-Klijn, 2016).

Dentro de este contexto las condiciones laborales juegan un rol fundamental, pues se relacionan con todos aquellos factores físicos, psicológicos, sociales como laborales y extralaborales, administrativos, el contenido y organización de la institución que afectan el

ambiente de trabajo originando cuando no son adecuados, insatisfacción laboral y desequilibrio en el bienestar del profesional, siendo múltiples los factores de riesgo que interactúan en este (Beltrán, 2014).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que frente a cualquier dificultad física, emocional o presiones laborales dan como resultado el estrés.

También es importante mencionar que los diferentes cambios y variaciones que suceden en el mundo ya sea en el área laboral, socioeconómica, familiar, demográficos y/o políticos tiene repercusión en la salud mental, produciendo estrés en los trabajadores. (Gil-Monte, 2012).

Investigaciones realizadas en America y en otras regiones aledañas indican que el tema mencionado es un problema significativo; “de acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en el 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo”. De igual modo una encuesta realizada en Argentina durante el 2009 donde se mostró que: “un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo” y en Brasil un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que: “el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales, por otro lado en Chile en una encuesta realizada en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas”. (Houtman, Jettinghoff, & Cedillo, 2008).

Mientras que en Perú los profesionales de enfermería que laboran en un centro quirúrgico en Trujillo presentan un nivel de estrés medio en 64 % según (Valle, 2014).

Y evidenciado en un 70% que presento nivel alto y medio de estrés laboral en el hospital Regional Hipólito Unanue – MINSA de Tacna concluyendo que existe relación directa entre el nivel de estrés laboral en los trabajadores y el nivel de clima organizacional en un estudio de investigación (Quispe, 2016).

Así mismo el comité mixto de la OPS y la OMS realizó estudios en dos unidades de salud públicas: El Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” del Ministerio de Salud y el Hospital de Tarapoto II-1 de la Región de Salud San Martín, cuyos resultados evidenciaron que la enfermedad profesional más frecuente fue el estrés laboral OMS (2008); por otro lado hasta la actualidad la Dirección Regional de Salud Ambiental (DIGESA) informó que se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se cuenta con información estadística sobre enfermedades y accidentes de trabajo refirió (Machicado, 2017).

Cuando constantemente suceden situaciones estresantes en tiempos cortos no tiene repercusión en la salud de las personas, pero si estas situaciones se repiten constantemente y no se regulan, hacen que el cuerpo este en constante estado de alerta, generando desordenes en la mente y cuerpo. (Yanes, 2013).

Según la teoría dominante de estrés laboral, los puestos de trabajo que combinan una elevada demanda psicológica y un reducido poder de decisión fomentan los problemas de salud física y mental. (Sauter, Murphy, Hurrell & Levi, 2010).

El estrés es uno de los problemas que afecta a diferentes profesionales de todas las carreras. Sin embargo uno de las profesiones más afectadas por este mal es la enfermería, esto se debe a la gran responsabilidad que tienen al atender a diferentes pacientes críticos, entre otros. (Mamani, Obando, Uribe & Vivanco, 2007). Específicamente el área de recuperación post

anestésica considerada como una unidad crítica que a diario se trabaja con enfermedades muchas veces terminales, contagiosas, diagnósticos complejos, pacientes de edades extremas, el dolor post operatorio, complicaciones y eventualidades pos anestésicas, entre otros por lo que está sometido a mayores factores de tensión entre ellos la iluminación, ruidos perturbantes, ambiente altamente contaminado, sobrecarga de tareas, inadecuadas relaciones con el personal y los familiares, falta de capacitación sobre innovaciones en el tema, etc. (Medina, 2015),

Apoyando a esto, Menor-Segura, Diaz-Sotelo & Fernandez-Henriquez, (2015) menciona que los enfermeros que trabajan en áreas críticas, son los que más estrés presentan el síndrome de Burnout debido al exceso de esfuerzo mental, físico y estar rodeado de constantes estresores tecnológicos.

En el contexto local, en la unidad de recuperación de SANNA Clínica San Borja se entrevistó a 15 enfermeras del servicio, quienes refieren: “no nos damos abasto”, “los pacientes son muy demandantes”, “no me alcanzó el tiempo”, “no tuve tiempo de comer”, “estoy muy agotada”, “no puedo dormir al llegar a casa” y demás enunciados añadido descansos médicos frecuentes, ausentismo laboral, conflicto interno entre personal, alejamiento de actividades sociales en la unidad en relación con todo el servicio, la vivencia de eventos de gran intensidad por el incremento en número y carga de enfermedad por ser una unidad crítica, recarga laboral en turnos de trabajo diurnos y de guardias nocturnas con la responsabilidad en la efectividad de los resultados, la designación del personal a otras áreas de apoyo para completar sus horas de trabajo, determinadas conductas, respuestas emocionales y manifestaciones psicosomáticas que van desde la sensación de agotamiento físico, malestar persistente, alteraciones gastrointestinales, insomnio, dolor de cabeza hasta cambios de conducta como irritabilidad, predisposición al mal humor, frustración entre otros por lo que captó la atención de las autoras.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de la Clínica SANNA San Borja 2016?.

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Dimensión física en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?.

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Dimensión psicológica en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?.

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Dimensión social en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?.

Objetivos

Objetivo general.

Identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja 2016.

Objetivos específicos.

Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Dimensión física en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja.

Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Dimensión psicológica en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja.

Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Dimensión social en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja.

Justificación

Justificación teórica

Nuestro trabajo servirá como aporte y ayuda estadística mediante una base de datos reales y actualizados para que las autoridades tomen estrategias para mejorar el tema de salud sobre el estrés laboral del personal de salud.

Justificación metodológica

Para llevar a cabo la justificación metodológica se tendrá en cuenta un Cuestionario de la NSS la cual nos ayudará a recopilar información respecto al estrés laboral en las enfermeras, el cuestionario recolectara datos, la cual nos permitirá crear y tener una base de datos reales y actuales, la misma que servirá como indicador de riesgo de la población para la planificación de actividades, preventivas y como estrategias de control para las autoridades de dicha Institución y como precedente ayudará a entender mejor la realidad del profesional de enfermería lo cual abrirá camino a nuevos planteamientos de futuras investigaciones.

Justificación práctica y social

Se justifica porque el profesional de enfermería como miembro importante y activo del equipo multidisciplinario de salud tiene que enfrentar diversas situaciones que generan estrés, por lo que debe mantener un equilibrio físico y mental que permita brindar un cuidado integral al paciente post operado inmediato y en la necesidad de promover la Salud Ocupacional, tendiente a prevenir el estrés laboral en los enfermeros mediante la identificación de los factores de riesgo. El presente trabajo pretende evidenciar la importancia de la calidad de vida laboral y su repercusión en la producción y excelencia del perfil profesional en el área de recuperación post anestésica incluido también en la calidad de atención brindada al paciente en el aspecto biopsico-

socio-espiritual, y además como meta de cuidado es vital que el que brinde este cuidado este en óptimas condiciones para su desempeño y labor.

Presuposición filosófica

Dios creó al hombre a su imagen y semejanza, siendo el primer trabajador, ocupado con la creación del mundo (Génesis 1:1-15) trabajó por seis días y descansó el séptimo día " examinó, evaluó y determino que había hecho un buen trabajo, complacido con el resultado "con esta enseñanza es claro que el trabajo debe ser productivo realizarse de manera que produzca resultados de calidad más alto siendo la recompensa el honor y la satisfacción que provienen de un trabajo bien hecho (Génesis 1:31).

El profesional de enfermería a través de su trabajo se asemeja a la labor del creador teniendo múltiples funciones durante su desempeño y que merece un tiempo de descanso y alto para mejoras de su salud y también para la excelencia de su resultado de atención con calidad y calidez. El estrés que no puede ser evitado, pero puede ayudarnos a crecer en fe y en carácter. Romanos 5:3-4, "Y no sólo esto, sino que también nos gloriamos en las tribulaciones, sabiendo que la tribulación produce paciencia; y la paciencia, prueba; y la prueba, esperanza".

Creando un profesional de enfermería con fuerza y temple en las adversidades de sus funciones evitando daño personal y madurando un ser de excelente bondad y amor.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

La variable de la investigación es importante en el plano investigativo de la salud y han sido desarrolladas en diferentes investigaciones en el ámbito internacional, sin embargo, en el plano local todavía no se ha profundizado mucho en el tema según el análisis realizado de las investigaciones registradas. A continuación, presentamos algunos de estos estudios abordados con sus respectivos resultados.

Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas, y Licon, (2014) abordó el tema de “Estrés laboral en enfermería y factores asociados”; donde el objetivo fue determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales en Cartagena - Colombia, y como metodología del estudio fue un estudio analítico de corte transversal, con una población de 156 enfermeras de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa. Se encontró que un 33.9% de la muestra encuestada manifiesta un nivel alto de estrés, los factores relacionados al este resultado es: tener menos de 30 años, tener un hijo, laborar en consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Se concluyó que el estrés de los profesionales se ve asociado a factores personales y laborales.

Garza, Meléndez, Castañeda-Hidalgo, Acevedo y Rangel (2011) realizaron el estudio de “Nivel de estrés en enfermeras que laboran en áreas de hospitalización en México”; el objetivo identificar el índice de estrés laboral determinado por la frecuencia de estresores laborales en personal de enfermería de los servicios de hospitalización, siendo de tipo descriptivo y transversal tomando como muestra 148 enfermeras, con un muestreo probabilístico y

proporcional por turnos, utilizaron el instrumento de la Nursing stress scale. Las características sociodemográficas muestran que la mayoría de la muestra son de sexo femenino, con una edad media de 42 años, la mayoría casadas, y el mayor porcentaje laboraba por más de 11 años. Se encontró que existe un nivel moderado de estrés laboral, los factores que se relacionan a este resultado es la muerte, sobrecarga laboral, insuficiente capacitación, falta de apoyo con los superiores, inestabilidad laboral. Se concluyó que la muerte, el sufrimiento y la sobrecarga de trabajo generan el mayor estrés en el profesional de enfermería, condicionando un estrés moderado.

Garavito (2015) ejecutó una investigación titulada “Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora” en Perú el objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera en centro quirúrgico, el método utilizado fue aplicativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal teniendo de población 30 enfermeras, para lo cual utilizaron la técnica de encuesta y el instrumento inventariado de Maslach. Se encontró que de todos los encuestados, el 50% manifiesta tener un nivel medio de estrés. Se concluyó que gran porcentaje de las enfermeras presenta un nivel de estrés laboral de medio a alto, a esto se le relaciona el cansancio, horario y sobrecarga laboral.

Velesville (2015) desarrollaron una investigación de “Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional” en Perú cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral de la enfermera y la calidad de cuidado percibido por el adulto la presente investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal y los resultados encontrados fueron que el 53% mostró nivel alto en las enfermeras y la calidad de cuidado percibido por el adulto fue de 45% percibe calidad de cuidado inadecuado, llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados de nuestra investigación

evidenciaron que el 53% de las enfermeras mostró nivel de estrés alto, mientras que el 47% mostró un nivel bajo. Con respecto a la calidad de cuidado percibido por el adulto, los resultados mostraron que el 55% de adultos perciben como adecuada y el 45% perciben la calidad de cuidado inadecuado. Finalmente se encontraron relación entre el nivel de estrés y la calidad de cuidado percibido con la prueba de chi cuadrado, con un nivel de confianza ($p < 0.05$), en un nivel de asociación medio ($\chi^2 = 0.517, p = 0.000 < 0.05$)).

Martinez (2013) realizó una investigación sobre “Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la unidad quirúrgica del hospital Arzobispo Loayza” en Perú teniendo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera en la unidad quirúrgica del hospital Arzobispo Loayza, siendo de tipo aplicativo, cuantitativo, prospectivo y descriptivo teniendo como población a 35 enfermeras. Se encontró que el 49% tiene un nivel de estrés medio y el 63% con un nivel de estrés bajo. Se concluyó que la mayor parte de la muestra tiene un nivel de estrés medio, esto se ve relacionado al cansancio físico, sentimientos de baja autoestima.

Laguna (2014) efectuó una investigación titulada “Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” en Perú el objetivo fue determinar el nivel de estrés del profesional de Enfermería de tipo aplicativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal la población fue de 30 enfermeras utilizando la encuesta y el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se encontró que el nivel de estrés fue de medio a alto en las enfermeras encuestadas. Se concluyó que la mayoría de las encuestadas en el servicio de UCI tiene un nivel de estrés de medio a bajo.

Diaz y Gavidia (2013) realizaron un estudio sobre estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto en Perú teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño

profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto, siendo de tipo descriptivo correlacional con enfoque cualicuantitativo de corte transversal y de recolección prospectivo en la cual participaron 60 enfermeras. Se encontró que de la muestra encuestada el 28.3% tienen estrés debido a ciertas situaciones laborales afectando a su desempeño profesional. Se concluyó que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013.

Tapia (2013) realizó un estudio titulado “Estrés laboral: estrategias de afrontamiento y modos de cuidar de enfermería” cuyo objetivo fue comprender los modos de cuidar de la enfermera asistencial en situación de estrés laboral y describir las estrategias de afrontamiento, utilizando una metodología descriptiva, exploratorio con abordaje cualitativo, aplicado a enfermeras del Hospital de Nuevo Chimbote en Perú, utilizaron la técnica de entrevista, análisis temático, identificando las categorías: modos de cuidar y estrategias de afrontamiento de la enfermera en situación de estrés laboral. Se encontró que existe modos de cuidar el estrés de la enfermera por medio de espacios de dialogo y trabajo solidario. Se concluyó que se emplean modos adecuados de cuidar al profesional de enfermería, frente al estrés.

Ramos (2014) realizó un estudio de “Estrés laboral en enfermeras del servicio de atención inmediata e intermedios Instituto Nacional Materno Perinatal” cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de atención inmediata e intermedios del Instituto Nacional Materno Perinatal. Material siendo de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, descriptivo simple de corte transversal con una muestra de 60 enfermeras obtenida mediante el muestreo probabilístico de proporción por falla población finita conformado por 37 enfermeras utilizando el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), Se encontró que de los encuestados el 5% tiene estrés medio y el 5% estrés alta. Se concluyó que los profesionales de

enfermería tienen un nivel de estrés medio, esto se debe a que se sienten emocionalmente agotados por el trabajo y tienen sobrecarga laboral. Se concluyó que el nivel de estrés en la mayoría de la población estudiada tiene un estrés de bajo a medio.

Pantoja (2010) desarrolló una investigación sobre “Niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Dos de Mayo” en Perú el objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería, el estudio fue de nivel aplicativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal y tomaron como población a 18 enfermeras. Se encontró que de toda la muestra estudiada el 88% presentan un nivel de estrés medio. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras tiene un nivel de estrés medio.

Bases Teóricas

Estrés:

Roman, Gelpi, Vindel y Catalina (2015) la aparición del estrés laboral como una patología muy prevalente que tiene una relación directa con los modelos actuales de organización del trabajo, con la intensificación de las nuevas tecnologías de la información, con el aumento de la competitividad en una economía globalizada.

Antonio y Marente (2012) mencionan que las personas que laboran en el área de salud se ven muy comprometidas y afectadas por este síndrome, lo que les ocasiona un gran desgaste profesional. Los “profesionales de la salud” se dedican al servicio de los demás, para esto se necesita que ellos sean perfeccionistas en su trabajo.

Velásquez (2014) refiere que a menudo las “situaciones nuevas” provocan en las personas desequilibrios en el estado anímico, es cual se conoce como estrés laboral. Siendo actualmente

una de las enfermedades ocupacionales mas peligrosas para la salud ocasionandole al trabajador problemas fisico y emocionales que generan ausentismos.

Piñeiro (2013) menciona que la palabra estrés es una tensión nerviosa, emocional como respuesta general inespecífica, siendo un proceso, mecanismo general o sistema psiconeuro endocrinológico, dicho proceso involucra la interacción del organismo con el medio, lo que nos podría llevar a definir el estrés según el: (a) estímulo (b) la respuesta (c) concepto estímulo-respuesta:

El “Estrés” se produce a través de diferentes estímulos ambientales, también es considerado como una “respuesta adaptativa” a lo que sucede en el entorno que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo. (Durán, 2012).

Tipos de estrés

Se manifiesta de 3 formas como:

Estrés agudo: Se provoca a causa de compromisos o presiones anticipadas que sucederán en un futuro cercano, también puede ser producido por presiones del pasado reciente. Es considerado positivo si se presenta en pequeñas dosis, ya que puede incentivar a cumplir con los compromisos cercanos; sin embargo si es en altas dosis es perjudicial para la salud porque origina dolores de cabeza, tensión en el cuello, malestar estomacal y otros síntomas. Piñeiro (2013)

Estrés agudo episódico: Sucede en personas que tienen estrés agudo frecuentemente. Este tipo aqueja a personas que tienen muchas cosas acumuladas, por hacer, desordenadas y que tienen muchas cosas en las manos. También ocasionan los mismos síntomas clínicos del estrés agudo.

Estrés crónico: Este tipo es el que desgasta a la persona que lo padece, porque es constante. Les sucede a las personas que se deprimen constantemente por no lograr sus objetivos, no buscan soluciones y siempre piensan negativamente. Puede producir suicidio, violencia, paros cardíacos, cáncer, crisis nerviosas el estrés. La cura para este estrés es muy difícil de curar; incluye fármacos y terapias. (Novoa, Camilo, Forero, Caycedo, Palma, Montealegre y Bayona, 2014).

Componentes del estrés.

Componente fisiológico: se manifiesta con síntomas físicos como: “sudoración, tensión o dolor muscular, palpitations o taquicardia, temblor, molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dolores de cabeza, mareos, náuseas, etc”. Estos síntomas a veces no son atendidos al iniciarse, por eso se vuelven persistentes.

Componente cognitivo: Incluye a todos los pensamientos o ideas que no son reales u objetivas, perjudicando la tranquilidad de la persona. Estos pensamientos suceden automáticamente y no son voluntarios, son elaborados sin ninguna intención.

Componente conductual: En este componente se ve la respuesta motora frente a los pensamientos y síntomas fisiológicos. Es el resultado final del proceso de estrés. (Tomei & Machida, 2012).

Los desencadenantes o estresores del estrés:

Ambiente: Pueden considerarse el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.

El trabajo: Pueden ser las demandas que se presentan en el trabajo, los turnos, sobrecarga de trabajo o estar expuesto a riesgos, etc.

Las tareas en el trabajo: Son las diferentes características o tareas a realizar en el trabajo, podemos mencionar entre ellos la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.

El rol que se ejerce: Tener a cargo a personas en el trabajo, o realizar un papel no muy cómodo para la persona.

Relaciones interpersonales: El contacto y la forma de relacionarse con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, etc.

El desarrollo de la carrera: La sobrecarga de capacitarse más, en un tiempo limitado

Nuevas tecnologías: No saber el manejo suficiente de las tecnologías para realizar un buen trabajo.

En conclusión, se puede mencionar que la mayoría de estresores se relacionan al trabajo, la familia y la relación entre ellos. (Alcalde,2010).

Fases del estrés:

El estrés desde el primer síntoma, hasta que se ve su máximo efecto pasa por diferentes etapas hasta llegar a la última consecuencia. (Naranjo, 2009) manifestándose en 3 fases.

Fase de alarma: es el aviso de la presencia de un agente estresor.

Fase de resistencia: es cuando la presencia del estrés ya se ubicó superando la etapa de aviso.

Fase de agotamiento: una vez percibida la situación de estrés se puede enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y así no llegar a concretarse, pero cuando es lo contrario la capacidad de respuesta disminuye y se pasa a una fase de agotamiento del organismo produciendo progresivamente el deterioro, caracterizado por la fatiga y ansiedad.

Estrés laboral

Marcos y Collantes (2012) mencionan que el estrés es la respuesta que aparece en las personas cuando las demandas y presiones derivadas de su trabajo no se ajustan apropiadamente a sus conocimientos y destrezas, superando su capacidad para hacer frente a aquéllas. Los orígenes del estrés pueden encontrarse, principalmente, en el contenido del trabajo, el ritmo y la carga de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y el nivel de participación y control en la toma de decisiones, asimismo es importante mencionar que el estrés no afecta a todas las personas de la misma manera. Puede originar violencia en el trabajo o conductas adictivas que es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores generando alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes laborales.

Por otro lado (Gonzales, 2012) mencionan las razones por las cuales se origina el estrés, estas son: cargas psicológicas, poca autonomía, angustia, ansiedad, frustración, imperativos de tiempo, inseguridad laboral, relaciones interpersonales deficientes, etc. Todos ellos contribuyen a mermar su desempeño afectando su productividad y de la empresa, e incluso afectando sus relaciones familiares”.

A lo que la organización internacional de trabajo en el (2016) relaciona al estrés en el trabajo como determinantes la organización, el diseño y las relaciones laborales, teniendo lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos, necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o del grupo exceden las exigencias o no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Signos del estrés laboral

Gelpi, Cano-Vindel, Catalina y Roman, (2015) que toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica, entonces ante el estrés resulta lo mismo, siendo así mal manejado ocasiona repercusiones en el trabajador actualmente se enfatiza en los efectos que podrían ocasionar a nivel fisiológico debido a que repercuten en un gran deterioro en el trabajador impidiéndoles realizar adecuadamente sus actividades laborales.

Todos los cambios biológicos que se producen en el cuerpo tienen una reacción de estrés que a veces no se pueden percibir, por ello se necesitan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de afectación. Entre estos tenemos signos negativos del estrés laboral:

A nivel cognitivo-subjetivo: “Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc”.

A nivel fisiológico: “Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, tiritar, etc”.

A nivel motor u observable: “Evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, llorar, quedarse paralizado, etc. El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer además el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc. Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud”.

Efectos del estrés laboral en enfermería:

Los efectos se manifiestan en:

Salud física: “Trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y presión sanguínea, sudoración, sequedad de la boca, escalofrío, dilatación de pupilas, tensión muscular, insomnio o hipersomnia, alergias, úlceras, etc”.

Salud Mental (emocional/cognitivo): “Frustración, ansiedad/angustia, depresión, enojo/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad, bloqueo mental”.

Aspectos Conductuales: “Irritabilidad y mal humor, adicciones, agresividad, apatía. (d)
Dimensión Social: distanciamiento y/o dificultades en las relaciones de pareja, familia, amigos y compañeros de trabajo”.

Ámbito organizativo: “Disminución de producción, ya sea en cantidad, calidad; falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal; aumento de quejas y de conflictos, incremento de costos en salud (incapacidades, médico de empresa y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes”.

A todos estos efectos se incluye el acoso moral y violencia en el trabajo; puede ser frecuente y producir agotamiento laboral lo que origina fatigas fisiológicas y patológicas, ocasionando en el profesional de salud envejecimiento prematuro, accidentes de trabajo y muerte, además de enfermedades profesionales y adicciones (alcohol, tabaco, trabajo, sexo, comida, gasto, internet, juego. (Organización Mundial de Salud, 2005).

Estrés laboral en enfermería

La profesión de Enfermera es una ocupación que en la actualidad padece mucho estrés debido a la sobrecarga de trabajo, relación ineficaz con los pacientes, familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, falta de autonomía para tomar decisiones, etc. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral menciona, pero hay una responsabilidad ineludible también que reside en el propio profesional que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difícil y emprender cambios importantes, siendo a veces necesario incorporarse a un proceso terapéutico, requiriendo un esfuerzo y perseverancia personal, ya que no solo se experimenta daño personal si no incluye también una amenaza colectiva en la empresa y por ende a la salud de las organizaciones acotó (Campero, De Montis & Gonzalez, 2013).

Estresores laborales

Cremades, López y Orts Cortés (2011) comprobaron a través de un estudio que los factores estresantes de enfermería consensuados corresponden a estresores del ambiente físico, demandas del propio trabajo, contenidos del trabajo, desempeño de roles y componentes de la estructura o clima organizacional, la sobrecarga de trabajo, no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería, condiciones físicas de trabajo inadecuadas (ruido, poca luz, poca ventilación, mal olor, higiene, etc) espacio físico insuficiente o mal distribuido (control de enfermería, habitaciones, etc), interrupción frecuente en la realización de sus tareas, falta de tiempo para algunos pacientes que lo necesiten; consecuencias de sus errores para el enfermo.

Factores Estresantes laborales en Enfermería

Entre ellas se puede destacar el trabajo repetitivo, el trabajo en cadena, la vigilancia o supervisión de monitores, las horas extras involuntarias, los horarios inflexibles o la falta de

habilidad para realizar el trabajo. Se puede distinguir 3 grupos importantes según (Diaz & Gaviria, 2013) donde cita a Pamela Gray Toft y James Anderson.

Factores Físicos: nos permiten conocer el grado de salubridad, peligrosidad y riesgo que pueden encerrar y sus posibles repercusiones en el empleo “alteran el curso normal de la labor distorsionando la concentración y tranquilidad que se requiere para ejecutarla de manera óptima, no pudiendo controlar, la distribución y la velocidad de las actividades, como:

Las condiciones del área. Iluminación, ruido, señalización, equipos de protección del personal, distribución, medidas de seguridad en caso de desastre, zona seguras, orden limpieza equipos, mobiliarios desfasados, temperatura ambiental.

La exigencia continúa de completar tareas en un tiempo limitado o escaso (flexibilidad para ordenarse).

Las condiciones de trabajo por turnos. Características de frecuencia, duración y calidad largas horas extenuantes a menudo, es el origen de trastorno del sueño y de sus consecuencias.

La demanda o carga de trabajo, la carga cuantitativa (se quejan muchas personas y equivale a estar fatigado de trabajo) , la sobrecarga cualitativa implica juicios de valor (formación y habilidades para ejecutar la tarea, su dificultad y complejidad), la influencia que el profesional tiene sobre el contenido de su propio trabajo, dominio de sus actividades a realizar como la planificación y determinación de los procedimientos de enfermería a usar, cateterización de vías periféricas, colocación de sondas nasogástricas, control de signos vitales, oxígeno terapia, hidroterapia, otros.

Factores Psicológicos: Son las características personales y grupales que por ende generan una organización dinámica, en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento característicos ante la presencia de agentes estresores son propios de cada

individuo y su reflejo de adaptación al ambiente que manifestara muerte, sufrimiento, el contacto directo con el sufrimiento, dolor, enfermedad produce desgaste y sufrimiento emocional.

Preparación insuficiente. La falta de actualización y desmotivación por la educación constante y permanente.

Falta de apoyo en las actividades. La recarga de actividades y funciones en una sola persona provoca sensación de saturación y sobrepasa sus límites emocionales y físicos.

El grado de responsabilidad. La falta de definición de las tareas a realizar lleva a la ambigüedad de rol (relacionados con las demandas o exigencias de rol) cuál es su papel en la empresa, de lo que tienen o de lo que no tienen que hacer, o de donde termina el ámbito de su responsabilidad.

Incertidumbre en el tratamiento. La poca seguridad, experiencia y falta de confianza en el tratamiento terapéutico genera inseguridad profesional y puede producir incidentes.

El contacto con pacientes. El contacto permanente con las personas en su etapa más vulnerable de enfermera genera en la profesional incertidumbre en el trato directo ya que no todas las personas son iguales.

La necesidad de mantenimiento y desarrollo de una calificación profesional

Factores Sociales: Los factores sociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de los miembros del equipo de salud.

En la profesión de enfermería existen conflicto de rol debido a las discrepancias entre lo que se espera y lo que se hace, el profesional que ha pasado una gran parte de sus años de formación en la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos en el momento del ejercicio se encuentra en contraposición con otros profesionales del equipo, lo que hace que se

produzca una gran confusión y malestar que termina en un estrés también “la calidad de las relaciones interpersonales” es un factor importante a la hora de determinar su potencial estresor, las buenas relaciones entre los miembros del grupo es un factor central de la salud, de la persona y de la organización. Unas relaciones desconfiadas, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas producen niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo de la organización”, ya que el profesional de enfermería no puede resolver problemas del diario vivir les hace sentirse abandonados y sin esperanzas, de esta manera la posibilidad de contar con personas, compañeras o supervisores que estarán dispuestas a acompañarlos hace que el manejo de las dificultades propias de la profesión sean menores con lo que el estrés no se presentará, saber que podemos tener buenas relaciones interpersonales y que contamos con otros es un factor protector para el estrés.

“Son otra fuente potencial de estrés, la rivalidad entre compañeros por conseguir condiciones o situaciones más ventajosas, la falta de apoyo emocional en situaciones difíciles e incluso la falta de relaciones entre iguales, en especial en los niveles más altos de la organización, por ejemplo la soledad del directivo, son fuentes de estrés que pueden repercutir en la atención que se preste”. En los profesionales de la salud saber que necesitamos y contamos con otros compañeros para cumplir con el trabajo crea un ambiente de camaradería que puede ser un factor protector ya que se tiene que consultar para no equivocarse.

Problemas con los médicos y otros miembros del equipo de enfermería. El intrusismo, la falta de ética, la comunicación poco asertiva, y la falta de valores individuales pueden crear ambientes de tensión dentro del grupo humano

El conflicto y la ambigüedad de rol. La falta de liderazgo positivo, desmotivación y poca resolución de problemas en el personal creara un clima de tensión y descontento en los profesionales.

La violencia hacia el profesional sanitario. El trato inadecuado entre personal y pacientes, la falta de consideración y empatía por el trabajador puede generar actos reprochables de violencia física y psicológica.

Los contactos sociales y el clima de la organización. Las relaciones sociales y personales en el trabajo son muy importantes y dentro generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para la superación y si es lo contrario será fuente de conflicto.

Prevención y manejo del estrés en enfermería

Todas las instituciones y administradores de ellas no deben dejar de lado este tema ya que es un riesgo de salud para la persona. Por tal motivo se debe proceder como una política de prevención, beneficiando así a la institución, al personal y la calidad de atención brindada a los pacientes.

La participación e involucramiento del profesional de enfermería, sus superiores, y sindicatos también son parte esencial en la prevención del estrés en el trabajo, su participación activa, la cooperación debe estar integrada en todo el proceso publicó la organización internacional de trabajo en su (Rodríguez, 2009).

Entre esas medidas están: la atención individual al problema, medidas organizacionales para la solución del problema, recambio y claves para solucionar el estrés.

En la atención individual es muy importante que el personal de recursos humanos de cada organización cuente con personal idóneo para brindar ayuda a los empleados, de forma personalizada en momentos de crisis psicológica, emocional o física y orientación sobre un buen

desempeño como también es primordial mejorar los hábitos del trabajador en la alimentación adecuada, ejercicio moderado, ritmos de sueño adecuado, propiciar actividades recreativas. Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información sobre el estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores (OMS, 2013).

Mientras que en las medidas organizacionales se deben tomar en cuenta planes de acción para propiciar un clima organizacional adecuado, la divulgación sobre temas de salud ocupacional y motivándolos de diversas formas como bonos por cumplimiento de metas, mejor empleado, promover periódicamente aumentos salariales, entre otros publicaron (Gonzales y Pérez, 2017).

La solución para el estrés laboral radica principalmente en controlar los agentes estresores externos, para esto se necesita la ayuda conjunta del personal.

Frente a las demandas impuestas por la sociedad moderna y el avance tecnológico, surge una luz en medio de la oscuridad que comenzara a guiar el camino para afrontar el estrés laboral desde la perspectiva del recambio.

Teoría de enfermería de Betty Neuman

Esta teoría presenta tres áreas disciplinares:

Influencia psicológica, filosófica y biológica, en estas tres áreas existen procesos psíquicos que se ven determinados por relaciones interpersonales. En donde la reacción humana es el resultado final del proceso. Neuman menciona que la conducta del ser humano se ve afectada por los estresores, por tal motivo necesitan ser regulados para mantener un equilibrio. A partir de ello creo los conceptos de integral, contenido y bienestar.

“Neuman en base a toda la información recopilada creo el concepto de Factores Estresantes mismo que define como fuerzas del entorno, y que cuando la persona o sistema se enfrenta a estos factores, da como resultado la estabilidad o por el contrario la enfermedad”.

La teoría es utilizada para describir las respuestas físicas del cuerpo al estrés y el proceso por el cual el hombre se adapta al mismo. Este proceso está compuesto por tres funciones básicas: alarma, resistencia y agotamiento; la primera se desencadena cuando se percibe el estrés, mismo que preparará al organismo para defenderse; pero si el estrés persiste, la fase de resistencia no se hará esperar y el cuerpo moviliza todas las capacidades de afrontamiento y todos los mecanismos de defensa del individuo para alcanzar la homeostasis, si la situación estresante ha sido abrumadora por su larga duración, los recursos del individuo se agotan y el organismo comienza a debilitarse y de persistir se puede producir la muerte”.(Romero, Flores, Cárdenas, & Ostiguin, 2007).

Definición conceptual de variables

(Moreno y Báez, 2011) el estrés laboral se define como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento de la institución donde se labora a medio y largo plazo que incluye respuestas del organismo frente a exigencias externas y se manifiestan en síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El lugar donde se desarrollará el estudio será en SANNA Clínica San Borja, ubicado en la Av. Guardia Civil 337- distrito de San Borja Lima. En la Unidad de Centro Quirúrgico, situada en el cuarto piso; a la izquierda, ambiente que cuenta con 5 salas de operaciones, star y vestuario de médicos, star y vestidor de enfermeras, área de almacén de material estéril, área de limpieza y desechos. A la par con una pequeña área de pre quirúrgico que cuenta con 2 camillas. Conjuntamente se encuentra la sala de recuperación al lado derecho que consta de 8 camas, con sus respectivos equipos y materiales de monitoreo para el paciente (monitores, fuentes de aspiración, fuentes de oxígeno, desfibrilador, coche de paro entre otros), cuenta también con un área de limpieza y desechos, área de almacén de ropa, coche de curación empotrado, anaqueles de material e insumos estériles, anaqueles de material de escritorio y finalmente en la parte central del área el star de enfermería.

La institución es de alta complejidad, infraestructura renovada con nueva tecnología, especialidades y protocolos acreditados por el ministerio de salud.

Población y Muestra

Población.

La población estará conformada por 38 enfermeras del Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja, por tanto. La muestra será seleccionado por muestreo no probabilístico atendiendo a los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.

Personal de salud de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico en cualquiera de los turnos laborales con contrato periódico y contrato indeterminado.

Criterios de exclusión.

Personal de enfermería que realiza pasantía, estudiantes, que labora en el área, pero pertenece a otra empresa de apoyo, que tenga licencia o esté de vacaciones.

Tipo y diseño de investigación

La investigación será desarrollada con el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio en función a los objetivos es básica por que se orienta a conocer cómo se presenta la variable en los profesionales de enfermería; en función a la fuente de los datos es una investigación de campo porque la recolección de datos se realizará directamente del individuo donde está presente la variable.

El diseño es no experimental porque no se manipula la variable (Toro y Parra, 2006), de corte transversal dado que se recolectará datos en un solo momento, en un tiempo determinado, y descriptiva porque el propósito es describir la variable y analizar su incidencia (Hernández et al 2014).

Identificación de variable

Variable principal.

Estrés laboral en enfermería

Variables secundarias.

Edad,

Sexo,

Estado civil

Tiene hijos

Procedencia

Condición laboral

Condición de trabajo al momento del llenado del cuestionario

Trabaja en otros lugares

Condición de saber si el profesional trabaja para otra institución a parte de la clínica en estudio.

Ingresos Mensuales

Conocer el monto exacto al momento del llenado del cuestionario.

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Se define como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento de la institución donde se labora a medio y largo plazo manifiesta Moreno y Báez el (2010) que incluye respuestas del organismo frente a exigencias externas según Lu et al(2015) y se manifiestan en síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las	El estrés laboral aunque no siempre es percibido por quienes lo padecen, puede causar alteraciones físicas y mentales, no ofrece señales visibles. Existiendo una responsabilidad individual y social, pero también organizacional siendo la fuente multicausal. La variable contempla las dimensiones física, psicológicas y sociales, las cuales se evaluarán mediante la escala de NSS, cuya calificación final es: Nivel de estrés bajo 0 – 33 Nivel de estrés medio 34 - 67 Nivel de estrés alto 68 -102	Físicas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interrupciones en tareas 2. Médico no está presente cuando un <u>pcte</u> está muriendo 3. Desacuerdo en el tratamiento de un paciente 4. Recibe información insuficiente del medico 5. Toma decisión sobre un <u>pcte</u> cuando no hay medico 6. Pasar temporalmente a otros servicios por falta personal 7. Personal y turno imprevisible 8. Medico prescribe un <u>tto</u> que parece inapropiado 9. Realiza tareas que no son de <u>enf.</u> (administrativas) 10. Tiempo suficiente para dar apoyo emocional al <u>pcte</u> 11. Tiempo suficiente para realizar todas mis tareas <u>enf.</u> 12. Médico no está presente en urgencia medica 13. No sabe manejo y funcionamiento de equipo especializado 14. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. 	Nominal

<p>Expectativas puestas en ellos enfatizó Pasca y Wagner el (2012).</p>	<p>Evaluados a través de la: Escala de Likert.</p> <p>0 : nunca 1: algunas veces 2:frecuentemente 3: muy Frecuentemente</p>	<p>Psicológicas</p>	<p>15. Recibir críticas de un medico 16. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes 17. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana 18. La muerte de un paciente 19. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente 20. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha 21. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente 22. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente 23. Ver a un paciente sufrir 24. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente 25. Recibir críticas de un supervisor /jefe 26. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento 27. Problemas con un superior</p>	
		<p>Sociales</p>	<p>28. No tener ocasión para hablar</p>	

				<p>abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio</p> <p>29. Problemas con uno o varios médicos y/u otro profesional del equipo</p> <p>30. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio</p> <p>31. No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos ,hostilidad)</p> <p>32. Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejora</p> <p>33. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios</p> <p>34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio</p>	
--	--	--	--	---	--

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Escala de Estrés de Enfermería – NSS

Para el presente estudio se utilizará el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”, elaborado por Gray y Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptada a la cultura española por Más y Escriba (1998), validado y estandarizado por la organización mundial de la salud; Asimismo fue aplicado en Perú por Díaz y Gaviria (2013) a profesionales de enfermería del Hospital de Tarapoto.

La versión del instrumento a utilizar en esta investigación será la de la escala original que fue traducida al castellano, de forma totalmente independiente, por dos personas bilingües (enfermeras hospitalarias de origen español y que habían residido en Estados Unidos). A una de las traductoras le dieron una breve explicación de las características y utilidad de la escala. A ambas traductoras les indicaron que las traducciones deberían ser semánticas y no literales, buscando la equivalencia conceptual e idiomática. Junto con la traducción de cada ítem, les pidieron que puntuasen la dificultad que habían tenido en encontrar una expresión en castellano conceptualmente equivalente a la original. Para ello utilizaron una escala numérica del 0 al 10, de forma que el 0 equivalía a ninguna dificultad y el 10 a mucha dificultad. Posteriormente, realizaron una primera revisión por parte del equipo investigador para detectar posibles errores o interpretaciones divergentes en ítems ambiguos de la versión original, V: 1.0, V: 2.0, V-3.0, Mas y Escriba, (1998) el instrumento consta de 34 ítems, con respuestas según escala de Likert desde nunca (0), algunas veces(1), frecuentemente(2) y muy frecuentemente(3), midiendo 3 dimensiones: físicos (Ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14), psicológicos (Ítems: 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27), sociales (Ítems: 28,29,30,31,32,33,34). El nivel de

calificación de estrés será presentando considerando las categorías: Bajo (0 a 33), medio (34 a 67), Alto (68 a 102) con un Índice global cuyo rango se encuentra entre 0 a 102.

Las investigadoras sometieron el instrumento a juicio de 5 expertos (1 psicóloga, 1 enfermera asistencial, 1 administrador, 1 enfermera administrativa, 1 docente universitario/ingeniero) debido a la diferencia de población y características propias del área de estudio. El grado de concordancia entre jueces fue calculado a través de la “V de Aiken”, obteniéndose un valor de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta (Apéndice G). Adicional a ello las investigadoras realizaron una prueba piloto a 30 enfermeras, se calculó el valor de alfa de Crombach obteniendo como resultado un valor de $\alpha=0.902$ en la escala global, el análisis por dimensiones reportó: $\alpha=0.868$ en la dimensión físico; en la dimensión psicológicos con 0,917 y en la dimensión Social con 0,897. Determinando que el instrumento es altamente Confiable y adecuado para medir las dimensiones del estrés laboral en el profesional de enfermería de la en el Centro Quirúrgico de la Clínica SANNA (Apéndice F).

Proceso de recolección de datos

Se solicitará autorización de la dirección de enfermería y jefatura de enfermería del centro quirúrgico para la ejecución del trabajo. En coordinaciones previas con la jefatura las investigadoras coordinarán las fechas de recolección, llegado el día concretado, las investigadoras ubicarán a los profesionales teniendo en cuenta los turnos programados; previa explicación de los objetivos de la investigación y la firma del consentimiento informado se hará entrega del instrumento explicando la forma de su llenado; el tiempo otorgado para que complete el cuestionario será de 15 minutos aproximadamente. Posterior a ello las investigadoras recibieron los instrumentos verificando que hayan sido respondidos en su totalidad.

Procesamiento de datos

Los datos serán procesados con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 22. Después de la recolección los datos serán ingresados al software previa declaración de la variable y los ítems considerados con sus respectivas categorías; se realizará la limpieza de los datos considerando el criterio de eliminación para los casos que presentan al menos un ítem perdido de la variable. Los datos serán preparados teniendo en cuenta los valores establecidos en el cuadro de operacionalización de variables. Se graficará las dimensiones de las puntuaciones de la variable, y posteriormente se generarán las tablas respectivas para cada objetivo, se utilizará la estadística descriptiva para el procesamiento de datos.

Consideraciones éticas

La gestión de los permisos se realizará atendiendo las instancias correspondientes explicando los objetivos de la investigación en la dirección general y jefatura del área respectivamente, teniendo en cuenta los principios éticos y evidenciados en el respeto a la autonomía que se garantiza se solicitará la firma del consentimiento informado del personal de estudio respetando la confidencialidad de la información y utilizándolo únicamente para fines del estudio (apéndice). Los datos serán presentados respetando las propiedades métricas de cada instrumento y siguiendo el procedimiento adecuado que sugieren los autores para evitar presentar resultados erróneos.

Presupuesto

N°	Partidas y Sub partidas	Cantidad Unidad	Costo S/	Total S/
1	PERSONAL			
1.1	Honorarios del investigador	2	30	60
1.2	Honorarios del estadista	1	50	50
1.3	Honorarios personal de apoyo	1	20	20
2	BIENES			
2.1	Formatos de solicitud	3	5	15
2.2	USB	1	25	25
3	SERVICIOS			
3.1	Impresiones del trabajo	1	30	30
3.2	Lapiceros	40	20	20
3.3	Fotocopias	120	0.5	60
3.4	Pasajes	30	30	30
3.5	Refrigerios	30	2	60
3.5	Cortesía para participantes	40	30	30
	TOTALES	269	262.5	400

Referencias

- Alcalde De Hoyos Javier. (2010). Estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. *Plan Integral de Salud Mental de Andalucía*, 1–66. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Antonio, J., & Marente, A. (2012). Profesión docente y estrés laboral : una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. [https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/1341Ayuso%20\(1\).pdf](https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/1341Ayuso%20(1).pdf)
- Cabrejo, A. del P. B. (2014). Factores Psicosociales Y Bienestar Del Trabajador En Investigaciones Realizadas En Colombia Y España, Durante El Período 2002 - 2012. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Campero, Lourdes;De Montis, Jacqueline;Gonzalez, R. (2013). “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo,” 1–85. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
- Canales M, Valenzuela S, P. T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería. *Revista Scielo*, 13(3), 178–186. https://doi.org/http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., & Licona, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados . Cartagena (Colombia) Labor Stress in nursing and associate factors . Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34–43. <https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4312>

- Comín, E., De la Fuente, I., & García, A. (2009). El Estrés y el Riesgo para la Salud. *MAZ Departamento de Prevencion*, pp. 4–46. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Desktop/ESPECIALIDAD/PROYECTO UPEU/ESTUDIOS/FACTORES DE ESTRES FISICOS, SOCIALES Y PSICOLOGICOS \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Desktop/ESPECIALIDAD/PROYECTO%20UPEU/ESTUDIOS/FACTORES%20DE%20ESTRES%20FISICOS,%20SOCIALES%20Y%20PSICOLOGICOS%20(1).pdf)
- Cremades Puerto, J., Maciá Soler, M. L., López Montesinos, M. J., & Orts Cortés, M. I. (2011). Identificación de factores de estrés laboral en profesionales de enfermería. *Cogitare Enfermeria*, 16(4), 609–614. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/41060>
- Díaz, I., & Gaviria, K. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 tarapoto, *XXXIII(2)*, 81–87. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Durán M, M. (2012). BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL, *1(1)*, 71–84. <https://doi.org/http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>
- Garavito Mozo, Y. (2015). Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora , Lima 2014. *Repositorio Digital Ateneo*, 100. https://doi.org/http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf
- Garza H., R., Meléndez M., C., Castañeda-Hidalgo-, H. A., P., A. Acevedo P., G. R., & A. S., Rangel T., S. (2011). Nivel de Estrés en Enfermeras que Laboran en Áreas de Hospitalización (Vol. 19, pp. 15–19). Recuperado de <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19->

015.pdf

Gelpi Mendez, Cano-Vindel, Catalina Romero, R. G. (2015). Cómo combatir el estrés laboral.

Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral?enrichId=rgreq-fd6e9b1ed3467faad20222cb48266ab6-

[XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIzMDU3NzEyNTtBUzo5NzU0MjYwNzk5ODk4M0AxNDAwMjY3Mzc5MjAy&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/230577125_Como_combatir_el_estres_laboral?enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIzMDU3NzEyNTtBUzo5NzU0MjYwNzk5ODk4M0AxNDAwMjY3Mzc5MjAy&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf)

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2), 237–41.

<https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gonzales G., N. (2012). ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf>

Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. *World Health Organization*, 6(6), 1–41.

https://doi.org/http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Laguna Bocanegra, J. (2014). Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima-Perú-2013. *Repositorio Digital Ateneo*, 98.

https://doi.org/http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4526/1/Laguna_Bocanegra_Jhaydy_2014.pdf

Machicado H., Y. (2017). Factores De Riesgo Psicosocial Y Estrés Laboral Del Profesional De Enfermería En Los Servicios De Emergencia Y Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016., 120. Recuperado de

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani Encalada, Antonia; Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M.

(2007). Factores Que Desencadenan El Estrés Y Sus Emergencia. *Rev Per Obst Enf*, 3(1), 50–57. [https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/543-1812-1-PB%20\(4\).pdf](https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/543-1812-1-PB%20(4).pdf)

Marcos, J., & Collantes, M. (2012). El efecto de las crisis en la salud mental de los trabajadores, 493. Recuperado de

http://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

Martinez Inche. N. I. (2013). Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza, 2013. *Repositorio Digital Ateneo*, 90.

https://doi.org/http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2927/1/Martinez_Inche_Noelia_Isabel_2013.pdf

Medina San Martin, L. E. (2015). Nivel de estres laboral en los enfermeros de los servicios de: Emergencia, Trauma Schok y UCI del hospital “Victor Ramos Guardia”- Huaraz, en el tercer trimestre del año 2015., 7–57.

<https://doi.org/http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/21/1/LOURDES%20EPIFANIA%20MEDINA%20SAN%20MARTIN%20-%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20ENFERMEROS.pdf>

Menor-Segura M., Diaz-Sotelo R., & Fernandez-Henriquez L. (2015). Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. *Cuidado Y Salud*, 2(1), 137–147. <https://doi.org/2409-2312>

Mónica M. Novoa Gómez, Camilo Nieto Dodino, Carlos Forero Aponte, Claudia E. Caycedo,

- Mónica Palma Riveros, Del Pilar Montealegre Martínez, Margarita Bayona Mendoza, C. S. D. (2014). Relación entre perfil psicológico , Realidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería, *4*(1), 63–75.
https://doi.org/http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V4N107relacion_entre_perfil.pdf
- Moreno-Jiménez, B., & Báez León, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En El Trabajo*, 4–144. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Naranjo, M. (2009). Una revision teórica sobre el estres y algunos aspectos relevantes de éste en el ambito educativo. *Revista Educacion*, pp. 171–190.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- OMS. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2, 33–50.
<https://doi.org/http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>
- Pantoja Reyes, M. (2010). Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo ,.
https://doi.org/file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS-proyecto/ANTECEDENTES/Pantoja_Reyes_Magda_2010.pdf
- Piñeiro Fraga. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica : un estudio de prevalencia Stress and related factors in psychiatric hospitalization personal health : a study of prevalence. *Enfermería Global*, pp. 125–150.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.12.3.154611>
- Quispe Calderon, F. C. (2016). *Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud*

con el clima organizacional del departamento de gineco-obstetricia del hospital regional Hipólito Unanue. Minsa. Tacna.

<https://doi.org/http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5761/8I.1339.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Tipian, E. G. (2014). Estrés laboral en enfermeras del servicio de atención inmediata e intermedios Instituto Nacional Materno Perinatal - 2011, 60. Recuperado de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4527/1/Ramos_Tipian_Elizabeth_Giovanna_2014.pdf

Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Romero, G., Flores, E., Cárdenas, P., & Ostiguín, R. (2007). Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Revista de Enfermería Universitaria*, 4(1), 44–48. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/viewFile/30301/28146>

Sauter L., S. Murphy L., R. Hurrell J., J., & L., L. (2010). Factores psicosociales y de organización. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 34, p. 73).

Tapia, E. B. S. (2013). Estrés Laboral : Estrategias De Afrontamiento Y. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 3(4), 45–51.

https://doi.org/file:///C:/Users/User/Downloads/originales6_34.pdf

Tomei, M., & Machida, S. (2012). Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo -OIT. *Segunda Edición*, 348.

<https://doi.org/file:///C:/Users/User/Desktop/TESIS->

proyecto/BASE%20TEORICA/guiaformador%20SOLVE.pdf

Valle Carrasco, R. del S. (2014). Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III, 52. Recuperado de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/269/3/VALLE_RHEGYTNA_NIVEL_ES_TRES_LABORAL.pdf

Velásquez Chuman, I. (2014). Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Santa Rosa , Pueblo Libre 2014. *Repositorio Digital Ateneo*. Recuperado de

http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4117/1/Velasquez_Chuman_Isidro_2014.pdf

Velesville Velasquez Karem Julissa. (2015). Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad De cuidado del paciente en emergencia adultos del hospital nacional alberto sabogal sologuren – essalud del callao, 1–121. Recuperado de

<http://hdl.handle.net/20.500.11818/1122>

Yanes Guzmán, J. (2013). Las TIC y la Crisis de la Educación. Algunas claves para su comprensión. *Virtual Educa*, 236. Recuperado de

<http://www.virtualeduca.org/documentos/yanez.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario NSS “La Escala de Estrés de Enfermería”

Introducción

En el presente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en su unidad, estamos interesados en conocer con qué frecuencia estás situaciones han sido estresantes para usted.

Teniendo por finalidad recabar información con respecto al estrés laboral en el Profesional de enfermería del centro quirúrgico y unidad de recuperación de SANNA Clínica San Borja 2016 se solicita llenar con veracidad.

El llenado implica su consentimiento para utilizar los datos en la investigación.

Instrucciones

Marque con una (“X”) el número que corresponde al ítem evaluado según la siguiente escala:

0. nunca 1. algunas veces 2. frecuentemente 3. muy frecuentemente

Datos personales

Edad: (1) 20-30 años (2) 31-40 años (3) 40 a + años

Sexo: (1) femenino (2) masculino

Estado civil: (1) casado (2) soltero (3) conviviente (4) viudo (5) separado

Con hijos: (1) si (2) no

Procedencia: (1) centro quirurgico

Experiencia laboral: (1) 1 a 2 años (2) 3 a 5 años (3) de 5 a + años

Condición laboral: (1) contratado periódicamente (2) contratado indefinido

Trabaja en otros lugares: (1) si (2) no Nro. De lugares _____

Ingresos

Mensuales: (1) menor a s/1500 (2) s/1501 a 2500 (3) s/2501 a 3509 (4) 3600 a mas

Estresores laborales		Nunca 0	Algunas veces 1	Frec. 2	Muy Frec. 3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
3	Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4	Recibí información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
5	Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
6	Pasar temporalmente a otros servicios / con falta de				

	personal				
7	Personal y turno imprevisible				
8	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermeria (ejm, tareas administrativas)				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
11	No tener tiempo suficiente para dar realizar todas mis tareas de enfermeria				
12	El medico no esta presente en una urgencia medica				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
14	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				
15	Recibir criticas de un medico				
16	Realizacion de cuidados de enfermeria que resultan dolorosos a los pacientes				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
18	La muerte de un paciente				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermeria de un paciente				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
22	No disponer de una contestacion satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
23	Ver a un paciente sufrir				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	Recibir criticas de un supervisor /jefe				
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clinico y tratamiento				
27	Problemas con un superior				
28	No tener ocasion para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				
29	Problemas con uno o varios medicos y/u otro profesional del equipo				
30	No tener ocasion para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasion para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes				

	(pacientes conflictivos, hostilidad)				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejora				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Apéndice B

Confiabilidad del instrumento

Análisis del Alfa de Crombach para el juicio de expertos

Prueba de Confiabilidad

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Welch & Comer (1998).

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Goerge & Mallery (2003)

Como criterio general para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach tenemos:

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

En la tabla podemos ver el resultado de Alfa. Sabiendo que a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. En el caso de nuestro trabajo el resultado es el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.902	0.902	34

Apéndice C

Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
UNIDAD DE POSGRADO CIENCIAS DE LA SALUD**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de centro quirúrgico
SANNA CLINICA SAN BORJA - 2016**

Estimado Sr. (a):

El presente cuestionario es parte de un estudio de investigación, a través del cual se pretende recolectar información confiable y clara.

Toda información que usted brinde será recolectada y procesada en forma anónima, lo cual será utilizada de manera confidencial por el equipo de investigadores responsables del estudio.

En ningún momento se difundirá la información individual; si tiene alguna duda puede solicitar su aclaración, su aporte es muy valioso.

Le agradecemos nos brinde información verdadera.

Muchas Gracias.

Cuento con su participación : SI () NO ()

Nombre del investigador.....

Fecha: San Borja, 2016

Apéndice D: Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral del Profesional de Enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja, 2016				
AUTOR (ES): Lic .Thaly Patricia Castro Lozano – Lic. Patricia Estela Castro Panduro				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Principal: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del Profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de la Clínica SANNA San Borja 2016?</p>	<p>General: Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja 2016.</p>	<p>La variable no está sujeta a comprobación ya que no permite explicar los hechos del estudio</p>	<p>Variable principal Estrés laboral en enfermería.</p> <p>Variables secundarias Edad Sexo Estado civil Con hijos Procedencia Experiencia laboral Condición laboral Trabaja en otros lugares Ingresos mensuales</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Población: 30 enfermeras: Técnica: Instrumento: Escala de Estrés de Enfermería - NSS</p>
<p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en la dimensión física en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en la dimensión psicológica en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en la dimensión social en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?</p>	<p>Específicos: Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en la dimensión física en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?. Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en la dimensión psicológica en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja? Identificar el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería en la dimensión social en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja?.</p>	<p>El nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la Clínica SANNA.</p>		

Apéndice E

Autorización institucional

CARGO

AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU

DE : Lic. Thaly castro lozano

PARA : Directora de enfermería
Lic. Irma ludeña H.

CC : Jefa del centro quirurgico
Lic .angelica bracamonte G.

ASUNTO : Solicito permiso para elaboración de trabajo de investigación

Es grato dirigirme a usted saludandole muy cordialmente , expresandole nuestros respetos.
y a la vez solicitar formalmente permiso para efectuar nuestro trabajo de estudio .

Dado que nosotras las licenciadas en mención nos encontramos cursando la especialidad en el area de recuperación , en la universidad peruano unión en el ciclo I en el curso de investigación clinica I , tenemos que efectuar un trabajo real de investigación

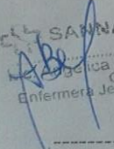
Entonces como investigadores tomamos en cuenta nuestro servicio , creando el tema de estudio : estrés laboral en el personal de enfermería en csb sanna 2016.

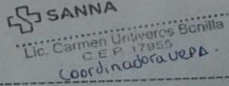
Para lo cual necesitamos tomar como muestra al personal técnico y licenciado que laboran en el área , en el mes de julio del 2016 previo consentimiento personal con la realización de un cuestionario a todo el personal durante 1 semana debido al horario rotativo para poder coincidir con el personal en estudio .

Con fines educativos nuestro objetivo general es determinar el nivel de estrés laboral , fisico y mental que presenta dicho personal .

Enfatizando su gran espíritu de apoyo y colaboración en mejoras de nuestra profesión , por ende a la institución , le expresamos anticipadamente nuestro agradecimiento .

Atentamente :


 SANNA
 Lic. Angelica Bracamonte Guevara
 C.E.P. 1276
 Enfermera Jefa de Centro Quirúrgico


 SANNA
 Lic. Carmen Unzueta Bonilla
 C.E.P. 17955
 Coordinadora UEPD

lic .recuperación

lic .recuperación

SANNA / CLINICA SAN BORJA
 DIRECCION DE ENFERMERIA
 12 JUL 2016
 HORA:

Apéndice F

Procesamiento para la prueba de confiabilidad

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Interrupciones frecuentes en la realización de tareas	42,76	159,375	,712	.	,894
El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	43,79	170,549	,272	.	,902
Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	43,87	172,766	,236	.	,902
Recibí información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	43,66	177,583	-,043	.	,905
Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	43,29	171,941	,228	.	,902
Pasar temporalmente a otros servicios / con falta de personal	43,13	159,198	,568	.	,897
Personal y turno imprevisible	43,08	160,399	,575	.	,896
El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado	44,11	170,151	,393	.	,900
Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm, tareas administrativas)	43,08	158,021	,650	.	,895
No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	43,66	172,123	,170	.	,904
No tener tiempo suficiente para dar realizar todas mis tareas de enfermería	42,97	162,080	,585	.	,896
El médico no está presente en una urgencia medica	44,05	171,727	,218	.	,903
No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	44,00	172,054	,223	.	,902
Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio	42,84	161,812	,570	.	,896
Recibir críticas de un medico	43,63	166,888	,470	.	,898
Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	43,79	164,279	,622	.	,896
Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	44,08	168,885	,422	.	,899

La muerte de un paciente	42,89	160,475	,531	.	,897
Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	43,79	170,657	,296	.	,901
Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	43,97	172,243	,207	.	,903
Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	44,05	170,321	,438	.	,899
No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	43,95	172,159	,282	.	,901
Ver a un paciente sufrir	43,03	165,486	,497	.	,898
Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	43,79	164,225	,740	.	,895
Recibir críticas de un supervisor /jefe	43,32	167,033	,595	.	,897
No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	43,89	168,962	,517	.	,898
Problemas con un superior	43,45	168,038	,416	.	,899
No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio	43,76	168,402	,448	.	,899
Problemas con uno o varios médicos y/u otro profesional del equipo	43,89	164,421	,671	.	,896
No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	44,00	171,838	,330	.	,900
No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos ,hostilidad)	43,95	168,754	,490	.	,898
Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejora	43,63	175,374	,105	.	,903
Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	43,58	163,277	,745	.	,895
Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	43,66	163,096	,738	.	,895

Apéndice G

Criterios generales para validez de contenido

Validez a través del coeficiente de validación “V” de Aiken

Items		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	S	N	C-1	PUNTAJE
1	Forma de aplicación y estructura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
2	Orden de las preguntas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
3	Dificultad para entender las preguntas	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	5	1	1
4	Palabras difíciles de entender en los items	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	5	5	1	1
5	Opciones de respuesta pertinentes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
6	Correspondencia con la dimension o constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
PUNTAJE TOTAL DE LA VALIDEZ DE AIKEN															1.00

Apéndice H

Fichas de Juicios de Expertos

Juez N° 1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez del cuestionario del proyecto de investigación titulado: Ensayo Laboral en el Personal de Ejecución en la Unidad de Centro Quirúrgico - Recuperación de la Clínica Santa Pa Borja 2016.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

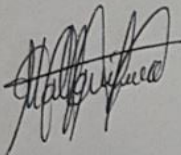
Juez N°: 1

Fecha actual: 26-10-2016

Nombres y Apellidos de Juez: Lic. Esp. James Malqui Luna

Institución donde labora: Universidad Nacional del Callao.

Años de experiencia profesional o científica: 7 años.



CEP: 79552

N^o 1

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Juez N° 2

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez del cuestionario del proyecto de investigación

titulado: Estres Laboral en el Personal de Enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico y Recuperación Postanestésica de la Clínica Sanna San Borja 2016

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

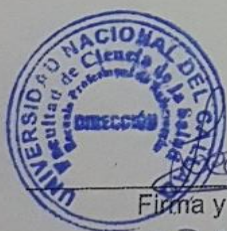
Juez N°: 2

Fecha actual: 21-10-2016

Nombres y Apellidos de Juez: Lindomira Castro Laja

Institución donde labora: Universidad Nacional del Callao

Años de experiencia profesional o científica: 20 Años.



Firma y Sello

[Firma]
CPP N° 0030771

Nº 2

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI NO ()

Observaciones: Ninguna
Sugerencias: _____

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI NO ()

Observaciones: _____
Sugerencias: Ninguna

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO

Observaciones: _____
Sugerencias: Ninguna

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO

Observaciones: _____
Sugerencias: Ninguna

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI NO ()

Observaciones: _____
Sugerencias: Ninguna

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI NO ()

Observaciones: _____

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez del cuestionario del proyecto de investigación titulado: ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CENTRO QUIRURGICO Y RECUPERACION DE LA CLINICA SANTA SAN BORJA 2016.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

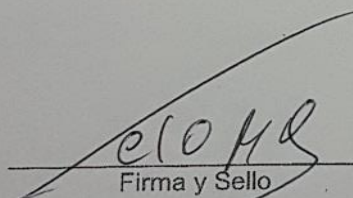
Juez N°: 3

Fecha actual: 26-10-2016.

Nombres y Apellidos de Juez: ING. Dr. César Lorenzo Torres Simón

Institución donde labora: Universidad Nacional del Callao

Años de experiencia profesional o científica: 30 años


Firma y Sello
CIP. N°-26138

Nº 3

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Juez N° 4

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez del cuestionario del proyecto de investigación

titulado: ESTRES LABORAL en el Personal de Enfermería en
la Unidad de Cuidados Quirúrgicos y Recuperación
post Anestesia de la Clínica Santa Sofía Borja - 2016

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 4

Fecha actual: 25-10-2016

Nombres y Apellidos de Juez: Dr. Elmer Amado Salas Ascencios

Institución donde labora: Instituto de Medicina Legal y Quirófonos

Años de experiencia profesional o científica: 25 Años

Elmer A. Salas A.
 Firma y Sello
 CPPJ N° 3927

N^o 4

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI NO ()

Observaciones: Ninguna

Sugerencias: 0

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI NO ()

Observaciones: Ninguna

Sugerencias: 0

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO

Observaciones: Ninguna

Sugerencias: 0

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO

Observaciones: Ninguna

Sugerencias: 0

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI NO ()

Observaciones: Ninguna

Sugerencias: 0

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI NO ()

Observaciones: 0

Juez N° 5

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la validez del cuestionario del proyecto de investigación titulado: ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CENTRO QUIRURGICO Y RECUPERACION DE LA CLINICA SANNA SAN BORJA 2016

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

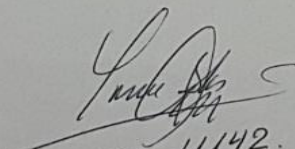
Juez N°: 5

Fecha actual: 24-10-2016

Nombres y Apellidos de Juez: Lic. Esp. IRENE ZENaida BLAS SANCHEZ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

Años de experiencia profesional o científica: 30 AÑOS


CEP 11142.

N^o 5

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Apéndice I

Base de datos de la prueba piloto

ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4						
1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	
3	3	1	1	1	2	3	2	1	4	2	0	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	2	1	1	1	0	1	0	2	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	0	2	2	0	0	0	2	1	1	0	0	2	2	2	2	0	1	2	0	1	2	1	1	2	1	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
6	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	0	1	1	3	2	1	0	0	0	0	1	2	1	1	3	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0			
7	2	1	2	2	2	3	1	1	4	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1		
8	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1		
9	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	
10	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	0	1	2	3	1	2	0	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	1	2	1	1	1	
11	3	1	3	2	2	3	2	1	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
12	3	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	0	2	0	1	1	1	1	1	
13	3	1	1	1	2	2	2	1	4	2	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
14	1	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	3	0	1	0	1	1	3	1	1	3	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	3	1	0	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
16	3	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1		
17	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	2	3	0	0	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	
18	3	2	5	1	2	3	2	1	2	1	0	1	2	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1		

