



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de  
Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito  
Unanue de Tacna, año 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Lourdes Sihuayro Mita

**ASESORA:**

Mag. Mónica Yesina Robles Ramírez

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

**PERÚ – 2018**

**Dedicatoria**

A mi querida y abnegada madre Rosa, pilar importante en mi vida, que con esfuerzo y tesón me enseñó a lograr superarme, gracias a su cariño, protección y en el trayecto de mi vida, aún continúa prodigándome su inmenso amor en los momentos más difíciles de mi vida y sentir su expresión de alegría al verme lograr el objetivo de alcanzar mi meta. ¡Dios te bendiga!

A mi Esposo John, mis adoradas hijas Sandra, Fiorella, Yessenia y a mi reinita Corina dedico la presente investigación que en todo momento me entregan su cariño llenando mi vida de felicidad y sobre todo me demuestran su apoyo, paciencia en los momentos difíciles, las suspendidas reuniones de familia, lo cual será recompensada y gratificante será el haber alcanzado lograr mi meta. Gracias querida familia.

Lourdes Mercedes Sihuyro Mita

**Agradecimiento**

A nuestro creador por guiarme y acompañarme en esta vida, darme el apoyo, la fe y las fuerzas para seguir adelante y lograr alcanzar mi meta.

A los prestigiosos docentes de la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir ampliando y desarrollando conocimientos fundamentales que logran ser necesarios en mi vida personal y laboral.

Al personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de brindarme su amistad y parte de su tiempo, así como las facilidades para lograr desarrollar la presente investigación.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titula: “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018”, con la finalidad de analizar la influencia de los factores asociados en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Lourdes Sihuayro Mita

## Índice de Contenido

<b>PÁGINA DEL JURADO.....</b>	<b>II</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>V</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>VII</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XIIIV</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	6
1.4. Formulación del problema.....	10
1.4.1.Problema General .....	10
1.4.2.Problemas Específicos.....	10
1.5. Justificación del estudio .....	11
1.6. Hipótesis .....	12
1.7. Objetivos .....	13
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>15</b>
2.1. Diseño de investigación .....	15
2.2. Variables, operacionalización.....	15
2.3 Población y muestra .....	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20

2.5 Métodos de análisis de datos .....	28
2.6 Aspectos éticos.....	28
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>55</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>65</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Población en estudio del personal del centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna.....	20
<b>Tabla 2</b> Validez de constructo de Factores asociados al estrés .....	23
<b>Tabla 3</b> Resumen de procesamiento de Casos de Factores asociados al estrés laboral.....	25
<b>Tabla 4</b> Estadísticas de fiabilidad Casos de Factores asociados al estrés laboral .....	25
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad por ítem del instrumento de Factores asociados al estrés laboral.....	26
<b>Tabla 6</b> Confiabilidad instrumento del Estrés Laboral.....	27
<b>Tabla 7</b> Confiabilidad por ítem del instrumento de estrés laboral .....	27
<b>Tabla 8</b> Características sociodemográficos en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.....	30
<b>Tabla 9</b> Distribución de frecuencias de la variable Estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.	31
<b>Tabla 10</b> Distribución de frecuencias de la dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018 .....	32
<b>Tabla 11</b> Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018 .....	34
<b>Tabla 12</b> Distribución de frecuencias de la realización personal en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.	36
<b>Tabla 13</b> Distribución de frecuencias de la variable Factores asociados al estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, año 2018 .....	38
<b>Tabla 14</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Factores intrínsecos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	39

<b>Tabla 15</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Factores relacionados con las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	42
<b>Tabla 16</b> Distribución de frecuencias de la dimensión con el desarrollo de la carrera profesional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.....	44
<b>Tabla 17</b> Distribución de frecuencias de la dimensión en estructura y el clima organizacional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	46
<b>Tabla 18</b> Pruebas de normalidad Factores asociados al estrés laboral.....	48
<b>Tabla 19</b> Pruebas de normalidad de Estrés Laboral.....	48
<b>Tabla 20</b> Correlación entre los factores asociados y el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	49
<b>Tabla 21</b> Correlación entre los factores intrínsecos y el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	50
<b>Tabla 22</b> Correlación entre los factores relacionados con las relaciones interpersonales y el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.....	51
<b>Tabla 23</b> Correlación entre los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	52
<b>Tabla 24</b> Correlación entre los factores relacionados con la estructura y clima organizacional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	53



## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Distribución de frecuencias de la variable Estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018	31
<b>Figura 2.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018 .....	32
<b>Figura 3.</b> Cansancio emocional .....	33
<b>Figura 4.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018 .....	34
<b>Figura 5.</b> Despersonalización .....	35
<b>Figura 6.</b> Distribución de frecuencias de la realización personal en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018	36
<b>Figura 7.</b> Realización Personal.....	37
<b>Figura 8.</b> Distribución de frecuencias de la variable Factores asociados al estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, año 2018 .....	38
<b>Figura 9.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión Factores intrínsecos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. ....	39
<b>Figura 10.</b> Factores intrínsecos al propio trabajo.....	41
<b>Figura 11.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	42
<b>Figura 12.</b> Factores relacionados con las relaciones interpersonales .....	43
<b>Figura 13.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión con el desarrollo de la carrera profesional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	44
<b>Figura 14.</b> Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.....	45

<b>Figura 15.</b> Distribución de frecuencias de la dimensión en estructura y el clima organizacional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018 .....	46
<b>Figura 16.</b> Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional .....	47

## Resumen

La presente investigación, titulada “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018”, el objetivo fue analizar la influencia de los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue. El estudio es descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con la población muestral, constituida por 27 del personal de enfermería quienes participaron con consentimiento la realización del Cuestionario Cabanach (citado por Doval (2004)) y modificado por la presente autora y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir las variables de estudio y sus dimensiones. Obteniéndose como resultados que: un poco menos de la mitad se encuentra en la edad adulto maduro y de sexo femenino, un poco más de la mitad son enfermeros y un poco menos de la mitad son técnicos de enfermería y el tiempo de servicio es de 21 años a más. Los resultados evidenciaron la prevalencia de un nivel alto en los factores asociados en el 51,85 % en el personal de enfermería y un nivel medio en el Estrés laboral en el 70,37 % en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Concluyendo que existe relación significativa inversa ( $\rho = -0,511$ ;  $p = 0,009 < 0,05$ ) entre los factores asociados y el estrés laboral.

**Palabras clave:** Factores asociados, estrés, Despersonalización, personal de enfermería.

## Abstract

The present research, entitled "Factors associated with work stress in the nursing staff of Hipolito Unanue hospital in Tacna, in 2018", aimed to analyze the influence of the factors associated with work stress in the Center's nursery staff. Surgical Hospital Hipolito Unanue The study is descriptive correlational, non-experimental cross-sectional design. We worked with the sample population constituted by 27 of the nursing staff, to whom they applied the Questionnaire Cabanach (cited by Doval (2004)) and modified by this author and the Maslach Burnout Inventory Questionnaire to measure the variables of the study and its dimensions, obtaining as a result that: a little less than half is in mature adult and female age, a little more than half are nurses and a little less than half are nursing techniques and the time of service and evidenced the prevalence of a high level in the associated factors in 51.85% in the nursing staff and an average level in the labor stress in 70.37% in the nursing staff of the surgical center. Concluding that there is a significant inverse relationship ( $\rho = -0.511$ ,  $p = 0.009 < 0.05$ ) between the associated factors and job stress.

**Keywords:** Associated factors, stress, depersonalization, nursing staff

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, es un servicio que brinda atención a los pacientes en estado de emergencia, urgencia y en aquellos programados que van a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas por lo cual es importante el trabajo en equipo en los cuidados esenciales del paciente, y la responsabilidad del personal de enfermería de brindar los cuidados antes, durante y después de cada cirugía. El equipo humano que labora en el servicio lo hace con el fin de lograr que el paciente tenga los máximos beneficios. Actualmente el personal de enfermería, que labora en el servicio debe enfrentar con frecuencia situaciones que le generan estrés debido al incremento de pacientes, insumos insuficientes y a la sobrecarga laboral presentando desgaste emocional que son ocasionados por factores presentes en el trabajo.

Según Lazarus, R. (1966) refiere que el individuo y el entorno establecen una relación que puede ser amenazante originando estrés, donde pone en peligro su salud (p. 29).

(Organización Mundial del trabajo, 2010) indica que los factores estresores afectan al individuo con su grupo y la presencia de estos factores causan daño en su salud.

Para Guillén, C. y Pastra, J. (s.f.) en su estudio, intenta explicar lo que la (OIT) y la (OMS) no dudan en afirmar que el estrés es la epidemia del siglo XXI.

Uno de los tipos de estrés considerados como epidemia global, es el estrés continuo (OMS, 2005), el cual altera el estado de salud de las personas, provocando disminución de la productividad, ausentismo y también el rendimiento laboral individual; así como también el aumento de enfermedades y accidentes. El trabajo itinerante y agobiante que enfrenta el trabajador, como causa del estrés, provoca alteraciones en el sueño, problemas digestivos, trastornos psicológicos, sociales y familiares, incluso expone a mayores riesgos de accidentes laborales.

Livingston, M. & L. S. (1984) señala que:

Los profesionales de enfermería presentan agotamiento emocional debido a una excesiva tensión, causadas por las jornadas agotadoras, sobrecarga de trabajo, falta de tiempo en el trabajo, de material, equipo y de personal.

Por otro lado, según el estudio realizado por el Instituto Integración (2015) intenta explicar que: “De una encuesta realizada a 2,200 individuos en 19 departamentos del Perú, seis de cada diez peruanos señalan que su vida ha sido estresante en el último año”.

Una de las claves más importantes para una organización es el recurso humano, pero cuando es afectada por factores laborales trae como consecuencia disminución en el rendimiento, ausentismo, ansiedad y otras manifestaciones que perjudican en su salud mental y física.

El personal de enfermería del “Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue”, labora en un área crítica y están sometidas a situaciones que pudieran causar estrés, como son: la demanda de pacientes para ser intervenidos quirúrgicamente y la atención debe estar centrada en las exigencias que se requieran así como las indicaciones de los cirujanos y anesthesiólogos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a las mismas, los recursos incompletos para el desarrollo del trabajo, las relaciones interpersonales poco adecuadas entre sus miembros, falta de

comunicación entre las compañeras de trabajo sobre los problemas del servicio, información insuficiente o inadecuada de los pacientes y el apoyo es indiferente cuando se es necesario, no se evidencia una integración entre ellos, siendo estos factores lo que contribuyen negativamente sobre la salud física y mental en el trabajador. La problemática descrita facilita la aparición de factores estresores y propiciadoras del estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Esta situación generalizada en el personal de salud genera preocupación constante, ya que si el personal no cuenta con un adecuado equilibrio emocional no presta un óptimo servicio al usuario externo e interno. El personal de enfermería del Centro Quirúrgico es particularmente afectado por el estrés, debido a las altas demandas de pacientes con alteraciones de salud, como el dolor, la ansiedad, la enfermedad propiamente dicha, y el riesgo de muerte por el paciente, la falta de recursos, los riesgos físicos y de contaminación química y/o biológica; y otros factores asociados que afectan negativamente en la salud del personal de enfermería y a la vez se ven reflejados en la calidad de atención a los pacientes. Por ello es el motivo del estudio de investigación formulando la pregunta: ¿Cuáles son los factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018?

## **1.2. Trabajos previos**

A nivel internacional, nacional y regional, existen estudios en torno al estrés, por lo que es importante tomar en cuenta en el presente estudio de investigación.

Cremade, J; Maciá, L; López, J. & Orts, I. (2011), realizó la investigación sobre “Identificación de factores de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital general Universitario de Alicante y Hospital general de Elda en España”, donde concluyen que el grupo de factores con mayor

puntuación están: la sobrecarga de trabajo, tiempo insuficiente de llevar a cabo las actividades de enfermería, ambientes de trabajo no adecuados (escasa luz y ventilación, ruidos, mal olor, e higiene, etc.). Las áreas físicas no son suficientes y se encuentran mal distribuidas, constantes interrupciones en la ejecución de las tareas propias, no disponer de tiempo para la atención de pacientes que si lo necesitan, todos estos resultados deben servir como herramientas importantes en las gestiones de unidades hospitalarias, con el objetivo de lograr una óptima calidad de vida laboral en el personal de enfermería; y por ende conseguir la excelencia en la línea gestora.

Alba, M. (2015) realizó una investigación sobre el estrés laboral en enfermeras del Hospital Reina Sofía de Córdoba en España. Estudio descriptivo observacional transversal. Conclusiones: Se da a conocer que la falta de personal profesional en la unidad de cuidados intensivos va a generar estrés en un 92.4%, lo cual puede influir indirectamente en la atención asistencial de calidad al paciente y repercutir en el grado de satisfacción personal con la actividad realizada.

Pérez, H (2005) realiza un estudio de investigación sobre “Nivel de Estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa en Lima Perú año 2005 “, cuya finalidad fue establecer el grado de estrés en enfermeras, el presente estudio es de un nivel aplicativo. Concluyen que la gran mayoría de las enfermeras llegan a presentar nivel de estrés laboral medio, demostrando además que no existe relación con la edad , estado civil , sexo y el tiempo de ejercicio profesional , como también se llega a deducir que existe un promedio elevado de enfermeras dentro del rango de 36 a 46 años de edad. , 12 a 26 años de tiempo de ejercicio profesional, solteras(o) y casadas(o) y de sexo femenino, todo estos resultados pueden llegar a manifestarse en una inadecuada atención de las enfermeras hacia el usuario y familia.



Trujillo, R. (2009) realiza una investigación sobre “Los factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, en Lima –Perú año 2008 “. El objetivo es determinar el estrés laboral, siendo el estudio del tipo aplicativo, donde se evidencia que existen factores estresores relacionados al ambiente quirúrgico que van a influir medianamente, en la gran mayoría de enfermeros lo cual afectara en la atención al paciente quirúrgico.

Díaz, R. (2011) Realizo un estudio de investigación sobre “Nivel de estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo en Puno – Perú. Las conclusiones a las que se llegaron en dicho trabajo, fueron: que un poco más de la mitad de enfermeras muestran un nivel de estrés laboral moderado. Referente a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional, despersonalización y realización personal también llegan a presentar un nivel moderado, con los resultados obtenidos será motivo suficiente para tomar acciones preventivas ya que estos datos pueden llegar a influir en la calidad de atención que se da al usuario.

Yautenzi, M. (2007) efectuó un estudio de investigación sobre “Los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería en México año 2007”, donde concluye que los problemas encontrados en el personal de enfermería repercuten especialmente por escasa participación, ambigüedad de rol, presiones en la actividad realizada, inadecuada relaciones grupales y sobre todo la falta de apoyo de los superiores para el desarrollo personal. Además, encuentra relación entre las variables: factores psicosociales y el perfil de estrés, llegando a afirmar que hay influencia de los factores psicosociales en el estrés de las enfermeras.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

De acuerdo con el Dr. Selye, H. (1956) de la Universidad de Montreal, intenta explicar que: “el estrés es una respuesta fisiológica, con propiedades de alterar el equilibrio interno de este. De la misma manera, Huber, K. (1980) señala que: “el estrés es un conjunto de signos y síntomas que provoca una respuesta en el organismo no favorable provocada por estímulo del ambiente.

El autor Lazarus y Folkman (1984); en su teoría del estrés y del afrontamiento define como el resultado del desequilibrio entre sus demandas y los recursos personales. En lo personal juzgara una situación significativa para dar respuesta mediante acciones y solucionarlas.

Al respecto el autor, Mucio (2007) afirma que el estrés genera en el organismo humano reacciones a nivel del sistema nervioso central, autónomo endocrino y motor.

Según Estry-Behar (1990) y Jones (1987) en sus artículos de investigación, concuerdan en que:

El desgaste, que sostiene Maslach, en los trabajadores que atienden a personas, es el resultado del desequilibrio entre sus capacidades y demandas del trabajo, ocasionando estrés, manifestado en actitudes negativas hacia el paciente y hacia su persona, las cuales refieren sentirse muy cansadas antes de ir al trabajo, presentan excesiva fatiga y dificultad para dormir.

De acuerdo con Peiró, J. (1993) sostiene que: “el modelo multifactorial se basa en las respuestas psíquicas, físicas y biológicas, en donde factores físicos como el ruido, la contaminación, el ámbito laboral son las causas del estrés”.

Según la Red Onmidia (2017), establecen que: “Son aquellos factores que contribuyen a que se obtenga determinados resultados”.

Para Cabanach (1998) citado por Doval (2004) señala que: “Se distingue algunas de las fuentes potencialmente estresantes en el contexto laboral, entre ellas destaca”:

- Factores intrínsecos al propio trabajo, tales como: las condiciones físicas en que se realiza, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido de trabajo y otros. Factores relacionados con el desempeño de roles, por ejemplo: ambigüedad del rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad, etc.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral.
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo: falta de congruencia, falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional, como son: falta de participación en la toma de decisiones, carencia de autonomía, etc.

Las Dimensiones de los factores asociados son:

### **Factores intrínsecos al propio trabajo:**

Indicadores:

- ✓ Estresores del ambiente físico.
- ✓ Sobrecarga de trabajo.
- ✓ Exposición a riesgos y peligros.

**Factores relacionados con las relaciones interpersonales:**

Indicadores:

- ✓ Relaciones interpersonales con los miembros de la organización.
- ✓ Compañerismo.
- ✓ Comunicación con el equipo.
- ✓ Evaluación del rendimiento.

**Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional:**

Indicadores:

- ✓ Incentivo para seguir la preparación
- ✓ Recompensa por la labor desempeñada

**Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional:**

Indicadores:

- ✓ Comunicación
- ✓ Rotación del personal
- ✓ Clima organizacional

**El estrés**

Maslach y Jackson (1986) definen el estrés laboral que se caracteriza por el cansancio emocional y suele progresar hacia sentimientos negativos.

Según Maslach las dimensiones son las siguientes:

- **Agotamiento emocional:**  
Según Maslach define como: “cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o ambas combinadas”.

Indicadores:

1. Agotamiento emocional en el trabajo
2. Sensación de vacío al término de la jornada de trabajo
3. Fatiga matutina
4. Esfuerzo por trabajar
5. Se siente desgastado
6. Frustración en el trabajo.
7. Excesivo trabajo
8. Trabajo directo con personas que producen estrés
9. Se siente acabado

- **Despersonalización:**

Se refiere como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas desfavorables, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas de su trabajo, acompañadas de irritabilidad y una falta de motivación Dávalos, H. (2005)

Indicadores:

1. Tratan a los pacientes como si fueran objetos impersonales
2. Dureza en el trato con pacientes
3. Endurecimiento emocional por el trabajo
4. Desinterés por lo que puedan presentar sus pacientes
5. Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes.

- **Realización personal**

Según el trabajo de Calsina, Y. (2012), lo define: como la necesidad de logro que tiene todo ser humano para competir con criterios hacia la excelencia”

Indicadores:

1. Entendimiento parcial de los pacientes.
2. Trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes.
3. Influencia positiva de la vida a través del trabajo
4. Irradia energía en el trabajo
5. Crea atmósfera relajada
6. Me siento animado
7. Conseguir cosas valiosas en el trabajo
8. Manejo de problemas emocionales de los pacientes con mucha calma

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cuáles son los factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

PE1: ¿Los factores intrínsecos influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?

PE2: ¿Los factores relacionados con las relaciones interpersonales influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?

PE3 ¿Los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año2018?

PE4 ¿Los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

- **Conveniencia:**  
Es conveniente para la institución y para el centro quirúrgico contar con un personal de enfermería con un equilibrio físico y mental, para ello se identificará el factor causante del estrés, para luego intervenirlo, con el propósito de mejorar la salud del trabajador para que cumpla sus actividades de forma eficaz y brindar atención de calidad al paciente.
- **Relevancia social:**  
El alcance o proyección social es el de brindar calidad de atención adecuada y oportuna con eficacia y eficiencia a los pacientes que acuden al hospital Hipólito Unanue por una intervención quirúrgica programada o de urgencias, desde que el paciente ingresa a sala de operaciones, durante la operación y después de la operación. Además, a nivel institucional los resultados de indicadores de productividad y de satisfacción del trabajador se mejoran con respecto a las estrategias de afrontamiento que permitirán mejorar el nivel de estrés en los trabajadores del centro quirúrgico y sobre todo en la salud mental de ellos y por ende mejorar la calidad de trabajo.

- **Justificación teórica:**  
Se ha ampliado la definición de los indicadores por la presente autora sobre la variable de estudio sobre factores asociados según el autor Cabanach, y desarrollado para ser medido en un Centro quirúrgico lo que permitirá a otros estudios de investigación conocer en mayor medida el comportamiento de estos factores asociados al estrés.
- **Justificación práctica:**  
Tiene implicancias prácticas en resolver el problema del estrés ya que identificando el factor que lo genera se procederá en busca de alternativas de solución como medidas y técnicas para manejar el estrés y mejorar la salud del personal en el área de trabajo.
- **Justificación metodológica**  
Se crea un nuevo instrumento a partir de un marco teórico sobre el autor Cabanach por la presente autora para elaboración del instrumento sobre factores asociados al estrés laboral en el centro quirúrgico. El presente instrumento tiene validez por juicio de expertos, validez de constructo y confiabilidad.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

Existen factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.



### **1.6.2. Hipótesis Específicas:**

HE1: Los factores intrínsecos influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

HE2: Los factores relacionados con las relaciones interpersonales influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

HE3: Los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

HE4: Los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Analizar la influencia de los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

OE1: Determinar la influencia de los factores intrínsecos en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018

OE2: Determinar la influencia de los factores relacionados con las relaciones interpersonales en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018

OE3: Determinar la influencia de los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018

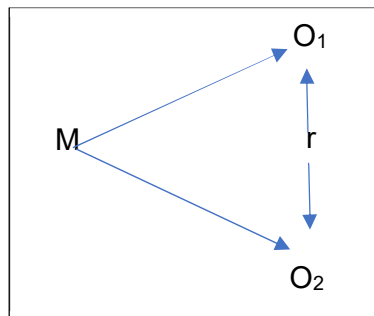
OE4: Determinar la influencia de los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Correlacional. Según Price, Jhangiani, & Chiang (2017) refieren que las dos variables medidas no son manipuladas y que los resultados son ciertos independientemente del tipo de variable.

El esquema queda determinado por:



Donde:

- M = Muestra: personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue
- O<sub>1</sub>= Variable relacional: Factores asociados
- O<sub>2</sub> = Variable relacional: Estrés laboral
- r = Relación entre Factores asociados y estrés laboral

### 2.2. Variables, operacionalización

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

**TÍTULO:** Factores asociados al Estrés Laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.

**AUTOR:** Bach. Lourdes Mercedes Sihuyayo Mita

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Factores asociados	Factores intrínsecos al propio trabajo	Estresores del ambiente físico	El calor en el Centro Quirúrgico me irrita y aumenta mi cansancio.	Calidad de medida Ordinal	Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.	Escala de Licker del 1 al 3 Para medir Factores Asociados
			La correcta iluminación en quirófano favorece el buen desarrollo de la cirugía.			
			Los ruidos de los equipos biomédicos alteran mi concentración durante el desempeño laboral.			
		Sobrecarga de trabajo	El número de cirugías que se realizan al día me afectan físicamente y emocionalmente.			
			La escasez de personal afecta a mi desempeño laboral.			
		Exposición a riesgos y peligros	La eliminación de desechos de gases anestésicos irrita y aumenta mi mal humor durante la jornada laboral.			
			La escasez de materiales e insumos generan tensión en el desarrollo de mis funciones.			
			La responsabilidad de tener a cargo materiales y equipos de alto costo me generan preocupaciones y angustia.			
			La exposición constante a peligros físicos, químicos, biológicos me genera temor y malestar.			
			En caso de riesgo de muerte del paciente en Centro Quirúrgico, me genera emociones estresantes.			
	Factores relacionados con las relaciones interpersonales	Falta de compañerismo	Las relaciones interpersonales inadecuadas con el equipo de trabajo afectan mi desempeño laboral.			
			La falta de compañerismo durante la sobrecarga de trabajo afecta mi desempeño laboral: (apoyo necesario).			
		Comunicación inadecuada	La comunicación inadecuada con el equipo de salud afecta en mi desempeño laboral.			

		Evaluación del rendimiento	La evaluación injusta o poca clara que realiza mi jefe (a) sobre el desempeño laboral, modifica mi conducta			
	Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional	Falta de incentivo para seguir la preparación	La falta de incentivo influye en seguir preparándome (Por especialización o capacitación).			
		Falta de reconocimiento por el trabajo desempeñado	La falta de reconocimiento por la eficiencia del trabajo desempeñado influye en mi desempeño laboral.			
	Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional	Rol de las personas dentro de la organización	Creo que mi jefe (a) tiene buenas relaciones laborales conmigo.			
			Mis superiores me dan el trato que merezco.			
			La comunicación con mis superiores es fluida.			
			Me encuentro inmerso en una cultura laboral con presiones de alta productividad.			
			La rotación del personal crea inseguridad laboral			
			La programación de los turnos y/o guardias influyen en mis ingresos económicos.			
Estrés Laboral	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional en el trabajo	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Calidad de medida Ordinal	Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.	Escala de Licker del 0 al 6 para medir el Estrés Laboral
		Sensación de vacío al término de la jornada de trabajo	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío			
		Fatiga matutina	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado			
		Esfuerzo por trabajar	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa			
		Se siente desgastado	Siento que mi trabajo me está desgastando			
		Frustración en el trabajo	Me siento frustrado en mi trabajo			

		Excesivo trabajo	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo			
		Trabajo directo con personas que producen estrés	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa			
			Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades			
	Despersonalización	Tratan a los pacientes como si fueran objetos impersonales	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales			
		Dureza en el trato con pacientes	Siento que me he hecho más duro con la gente			
		Endurecimiento emocional por el trabajo	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente			
		Desinterés por lo que puedan presentar sus pacientes	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes			
		Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas			
	Realización personal	Entendimiento parcial de los pacientes	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes			
		Trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes			
		Influencia positiva de la vida a través del trabajo	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo			
		Irradia energía en el trabajo	Me siento con mucha energía en mi trabajo			
		Crea atmosfera relajada	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes			
Me siento animado		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				

		Conseguir cosas valiosas en el trabajo	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			
		Manejo de problemas emocionales de los pacientes con mucha calma	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			

\* Que gocen de precisión, pertinencia, suficiencia y eficacia.

## 2.3 Población y muestra

**Tabla 1**

*Población en estudio del personal del centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna.*

Centro quirúrgico	Población	%
Profesional de enfermería	14	51,85 %
Técnicos de enfermería	13	48,14 %
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2018.

Para la presente investigación, se aplicó el muestreo no probabilístico: a juicio del investigador, tomando como muestra censal al personal de enfermería que son un total de 27 personas que laboran en el “Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna”, por ser una población finita y accesible de ser medida.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

La técnica utilizada para recolectar los datos a analizar será la encuesta para ambos instrumentos

### Instrumentos

El instrumento derivado de la técnica seleccionada, son los cuestionarios para ambos casos.



- **Instrumento Factores asociados al estrés laboral**

Detalles	Descripción																												
Autor:	Cabanach (1998). Modificado por Sihuyro,L																												
Fecha de edición	1998																												
Variable a medir	Factores asociados																												
Segmento población	Personal de enfermería: enfermeros (as) y técnicos de enfermería																												
Modo de aplicación	Encuesta																												
Tiempo de aplicación	15 min.																												
Descripción	De carácter anónimo																												
Escalamiento	(3) Si Influye, (2) Influye medianamente (1) No influye																												
Categorización de la variable y sus dimensiones	<p><b>Variable: Factores asociados</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorías</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Factores asociados al estrés nivel alto:</td> <td>52- 66</td> </tr> <tr> <td>Factores asociados al estrés nivel medio:</td> <td>37- 51</td> </tr> <tr> <td>Factores asociados al estrés nivel bajo:</td> <td>22- 36</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Dimensión 1: Factores intrínsecos al propio trabajo</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorías</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Factores intrínsecos nivel alto:</td> <td>24- 30</td> </tr> <tr> <td>Factores intrínsecos nivel medio:</td> <td>17-23</td> </tr> <tr> <td>Factores intrínseco nivel bajo:</td> <td>10 -16</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Dimensión 2: Factores relacionados con las relaciones interpersonales</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorías</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Factores relaciones interpersonales nivel alto:</td> <td>10- 12</td> </tr> <tr> <td>Factores relaciones interpersonales nivel medio:</td> <td>7 - 9</td> </tr> <tr> <td>Factores relaciones interpersonales nivel bajo:</td> <td>4 - 6</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Dimensión 3: Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorías</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Factores con el desarrollo de la carrera profesional adecuado:</td> <td>5- 6</td> </tr> </tbody> </table>	Categorías	Rango	Factores asociados al estrés nivel alto:	52- 66	Factores asociados al estrés nivel medio:	37- 51	Factores asociados al estrés nivel bajo:	22- 36	Categorías	Rango	Factores intrínsecos nivel alto:	24- 30	Factores intrínsecos nivel medio:	17-23	Factores intrínseco nivel bajo:	10 -16	Categorías	Rango	Factores relaciones interpersonales nivel alto:	10- 12	Factores relaciones interpersonales nivel medio:	7 - 9	Factores relaciones interpersonales nivel bajo:	4 - 6	Categorías	Rango	Factores con el desarrollo de la carrera profesional adecuado:	5- 6
Categorías	Rango																												
Factores asociados al estrés nivel alto:	52- 66																												
Factores asociados al estrés nivel medio:	37- 51																												
Factores asociados al estrés nivel bajo:	22- 36																												
Categorías	Rango																												
Factores intrínsecos nivel alto:	24- 30																												
Factores intrínsecos nivel medio:	17-23																												
Factores intrínseco nivel bajo:	10 -16																												
Categorías	Rango																												
Factores relaciones interpersonales nivel alto:	10- 12																												
Factores relaciones interpersonales nivel medio:	7 - 9																												
Factores relaciones interpersonales nivel bajo:	4 - 6																												
Categorías	Rango																												
Factores con el desarrollo de la carrera profesional adecuado:	5- 6																												

	Factores con el desarrollo de la carrera profesional inadecuado:2-4  <b>Dimensión 4: Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional:</b>  <u>Categorías</u> <u>Rango</u>  Factores con la estructura y el clima organizacional nivel alto: 16 - 18 Factores con la estructura y el clima organizacional nivel medio:11-15 Factores con la estructura y el clima organizacional nivel bajo: 6 - 10
Contexto en aplicación	Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna
Tamaño de la muestra	27 personas del personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna.
Tipo de muestreo	No probabilístico

- **Instrumento Estrés laboral**

Detalles	Descripción
Autor:	Maslach, Burnout Inventory
Fecha de edición	1986
Variable a medir	Estrés laboral
Segmento población	Personal de enfermería: enfermeros (as) y técnicos de enfermería
Modo de aplicación	Encuesta
Tiempo de aplicación	20 min
Descripción	De carácter anónimo
Escalamiento	(0) Nunca, (1) Pocas veces al año o menos (2) Una vez al mes o menos, (3) Unas pocas veces al mes, (4) Una vez a la semana (5) Pocas veces a la semana (6) Todos los días
Categorización de la variable y sus dimensiones	<p><b>Variable: Estrés laboral</b></p> <p><u>Categorías</u>    <u>Rango</u></p> <p>Estrés laboral grave:            96- 132 Estrés laboral moderado:        59- 95 Estrés laboral leve:                22- 58</p> <p><b>Dimensión 1: agotamiento emocional</b></p> <p><u>Categorías</u>    <u>Rango</u></p>

	<p>Estrés en agotamiento emocional grave: 41-54  Estrés en agotamiento emocional moderado: 25-40  Estrés en agotamiento emocional leve: 9-24</p> <p><b>Dimensión 2: Despersonalización</b></p> <p><b><u>Categorías</u> <u>Rango</u></b>  Estrés en despersonalización grave: 23- 30  Estrés en despersonalización moderado: 14 -22  Estrés en despersonalización leve: 5-13</p> <p><b>Dimensión 3: Realización personal</b></p> <p><b><u>Categorías</u> <u>Rango</u></b>  Estrés en realización personal grave: 36-48  Estrés en realización personal moderado: 22-35  Estrés en realización personal leve: 8-21</p>
Contexto en aplicación	Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna
Tamaño de la muestra	27 personas del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna
Tipo de muestreo	No probabilístico

**Validación :**

### Tabla 2

*Validez de constructo de Factores asociados al estrés*

		<b>Correlaciones</b>				
		Índice de Factores Asociados al Estrés Laboral	Índice de Factores intrínsecos al propio trabajo	Índice de Factores relacionados con las relaciones interpersonales	Índice de Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional	Índice de Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional
Índice de Factores Asociados al Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	,889**	,772**	,629**	,108
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,001	,615
	N	24	24	24	24	24

Índice de Factores intrínsecos al propio trabajo	Correlación de Pearson	,889**	1	,641**	,468*	-,204
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,021	,339
	N	24	24	24	24	24
Índice de Factores relacionados con las relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,772**	,641**	1	,435*	-,194
	Sig. (bilateral)	,000	,001		,033	,365
	N	24	24	24	24	24
Índice de Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional	Correlación de Pearson	,629**	,468*	,435*	1	-,120
	Sig. (bilateral)	,001	,021	,033		,577
	N	24	24	24	24	24
Índice de Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional	Correlación de Pearson	,108	-,204	-,194	-,120	1
	Sig. (bilateral)	,615	,339	,365	,577	
	N	24	24	24	24	24

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Confiabilidad:

La confiabilidad de los instrumentos, se ejecutó a un grupo piloto formado por 24 personas que conforma una población de estudio similar al centro quirúrgico, los resultados fueron sometidos a un tratamiento estadístico a través del Método de Alfa de Cronbachs con un resultado de 0.75 para el cuestionario sobre Factores asociados al estrés y un 0.83 para la escala de valoración del Estrés laboral. Demostrando que los instrumentos utilizados en este estudio son altamente confiables. (Anexo 01 Y 02)

## INSTRUMENTO DE FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL:

**Tabla 3**

*Resumen de procesamiento de Casos de Factores asociados al estrés laboral*

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		24 <sup>b</sup>	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
- b. El 24, representa a la cantidad de encuestados

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad Casos de Factores asociados al estrés laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	22

**Nota:** el valor de 22, representa a la cantidad de preguntas que posee la primera variable

Del resultado, se obtuvo **0.757**; comparando con la escala, concluimos que el cuestionario es **aceptable**.

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- **Coeficiente alfa >0.7 es aceptable**
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

**Tabla 5***Confiabilidad por ítem del instrumento de Factores asociados al estrés laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El calor en el C. Q	47,04	30,998	,469	,735
La correcta iluminación	46,29	35,085	,096	,759
Los ruidos de los equipos	46,96	30,911	,545	,730
La eliminación de desechos	46,96	32,998	,313	,748
El número de cirugías	47,29	29,955	,653	,721
La escasez de materiales	46,54	33,824	,245	,752
La responsabilidad	46,96	32,042	,357	,744
La exposición constante	46,88	32,723	,376	,744
En caso de riesgo de muerte	47,00	30,957	,557	,730
La escasez de personal	46,88	32,201	,453	,739
Las relaciones interpersonales	47,13	31,332	,516	,733
La Falta de compañerismo	46,92	29,906	,663	,720
La comunicación inadecuada	46,71	31,694	,567	,732
La evaluación injusta	47,38	34,071	,143	,760
La falta de incentivo	47,33	30,754	,529	,730
La falta de reconocimiento	47,42	31,819	,413	,740
Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales	46,42	36,254	-,122	,768
Mis superiores me dan el trato que merezco	46,67	37,188	-,265	,777
La comunicación con mis jefes es fluida	46,75	35,500	-,006	,766
Me encuentro inmerso en una cultura laboral	46,92	37,471	-,275	,782
La rotación del personal me crea inseguridad	47,21	35,911	-,079	,778
La programación de los turnos	46,88	32,288	,345	,745

**Tabla 6***Confiabilidad instrumento del Estrés Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	22

**Tabla 7***Confiabilidad por ítem del instrumento de estrés laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente	49,25	241,674	,667	,815
Cuando termino mi jornada	50,83	256,319	,635	,821
Cuando me levanto por la mañana	49,92	251,384	,531	,823
Siento que trabajar todo el día	50,42	253,732	,606	,821
Siento que mi trabajo me está desgastando	49,46	250,172	,528	,823
Me siento frustrado	50,50	248,174	,614	,819
Siento que estoy demasiado	49,50	241,130	,534	,822
Siento que trabajar en contacto	50,21	242,607	,667	,816
Me siento como si estuviera	49,42	256,080	,338	,834
Siento que estoy tratando	50,88	253,505	,720	,818
Siento que me he hecho más duro	50,38	248,853	,599	,820
Me preocupa que este trabajo	50,50	255,391	,494	,825
Siento que realmente no me importa	50,63	249,723	,513	,823
Me parece que los pacientes me culpan	51,08	260,428	,662	,822
Siento que puedo entender	47,13	281,766	,049	,840
Siento que trato con mucha eficacia	47,54	278,433	,159	,837
Siento que estoy influyendo	47,63	278,245	,084	,842

Me siento con mucha energía	47,21	285,911	-,051	,842
Siento que puedo crear con facilidad	46,83	286,841	-,076	,844
Me siento estimado	47,25	284,283	,004	,840
Creo que consigo muchas cosas	47,83	284,232	-,030	,847
Siento que en mi trabajo	48,00	273,130	,198	,837

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Por ser un estudio descriptivo se comenzó a hacer un análisis descriptivo empleándose distribución de frecuencia y porcentajes para las variables cualitativas y que se expresan tablas y figuras.

El nivel de significancia  $< 0,05$  para comprobar hipótesis.

Por ser estudio correlacional, se realiza el análisis no paramétrico usando el Coeficiente Tau B de Kendall.

Los resultados se presentan en tablas y figuras.

Al obtener los resultados, se hizo la interpretación para luego hacer la discusión luego las conclusiones y recomendaciones.

## 2.6 Aspectos éticos

La investigación está configurada bajo los siguientes principios esenciales:

- Se prevalecerá el criterio del respeto a la dignidad humana.



- Los sujetos de investigación autorizaron su participación mediante un consentimiento informado.
- Los sujetos recibieron una explicación clara y completa del estudio, manifestándole que es de carácter anónimo, al cual será sometido
- Se estableció el compromiso de confiabilidad de la información brindada.

### III.RESULTADOS

**Tabla 8**

*Características sociodemográficos en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018*

Datos	f	%
<b>Edad</b>		
Adulto Joven	9	33,33
<b>Adulto maduro</b>	<b>12</b>	<b>44,44</b>
Adulto mayor	6	22,22
Total	27	100,0
<b>Sexo</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>
<b>Femenino</b>	27	100,0
Total:		
<b>Ocupación</b>		
Técnico en enfermería.	12	44,44
<b>Enfermera</b>	<b>15</b>	<b>55,56</b>
Total	27	100,0
<b>Tiempo de servicio</b>		
Menor a 5 años	8	29,63
De 6 a 20 años	6	22,22
<b>21 años a más</b>	<b>13</b>	<b>48,15</b>
Total	27	100,0

Fuente: encuesta realizada en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.

#### **Interpretación:**

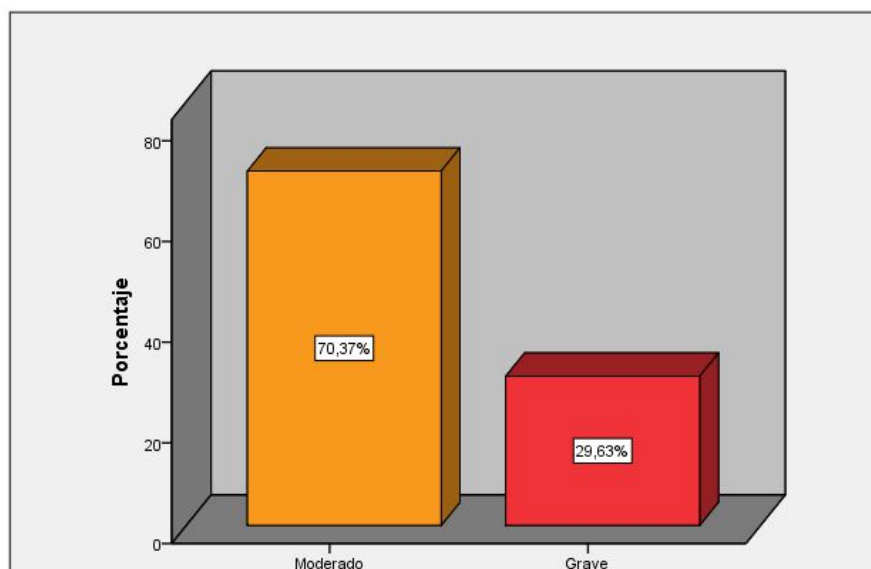
En la tabla 8 se visualiza las características sociodemográficas, según la edad en el 44,44% del personal de enfermería son adultas maduras, seguidos de la prevalencia en el sexo femenino, además el 55,56% son profesionales en enfermería y según el tiempo de servicio se observa que en el 48,15% tienen más de 21 años de servicio.

## RESULTADOS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias de la variable Estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.*

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	<b>19</b>	<b>70,37</b>
Grave	8	29,63
Total	27	100,0



**Figura 1.** Distribución de frecuencias de la variable Estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.

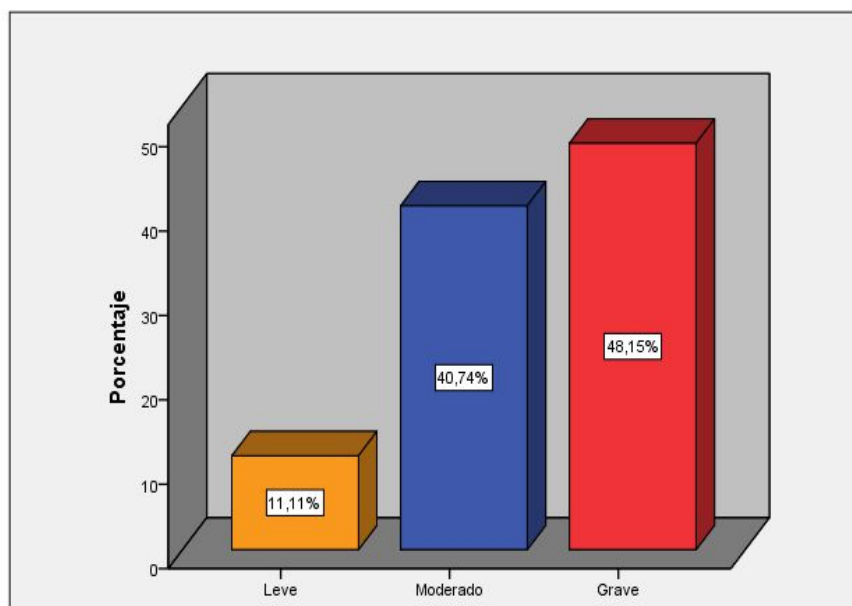
En la tabla 9 y figura 1 se observa que el Estrés laboral en el personal de enfermería el 70,4% presenta un estrés moderado y un 29,63% presentan un estrés grave.

## DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias de la dimensión cansancio emocional en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.*

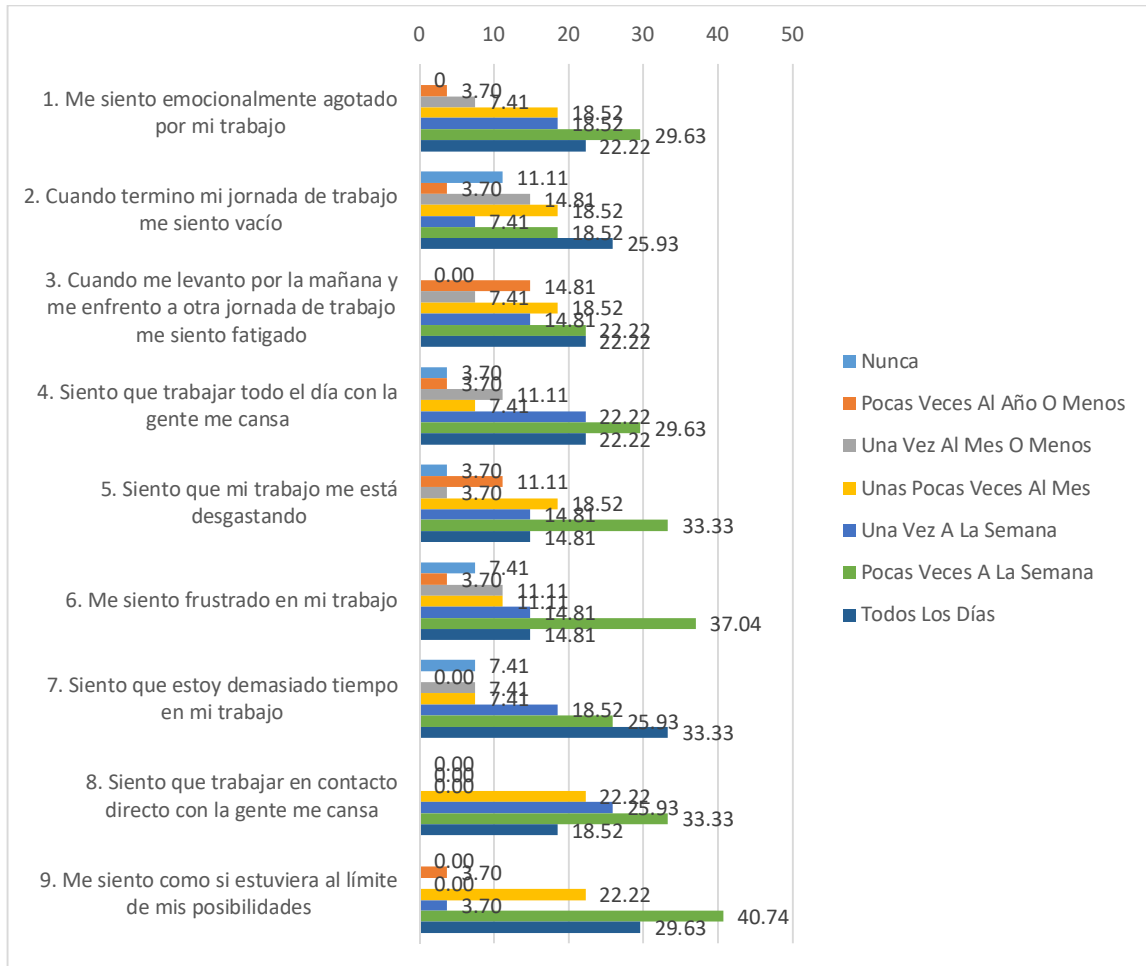
Cansancio emocional	Frecuencia	Porcentaje
Leve	3	11,11
Moderado	11	40,74
Grave	13	48,15
Total	27	100,00



**Figura 2.** Distribución de frecuencias de la dimensión cansancio emocional en el personal de Enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018

En la tabla 10 y figura 2 se observa que el 48,15% del personal de enfermería presenta cansancio emocional en un nivel grave seguido de un 40,74% presenta en un nivel moderado y un 11,11% presenta en un nivel leve.

### Dimensión: Cansancio emocional

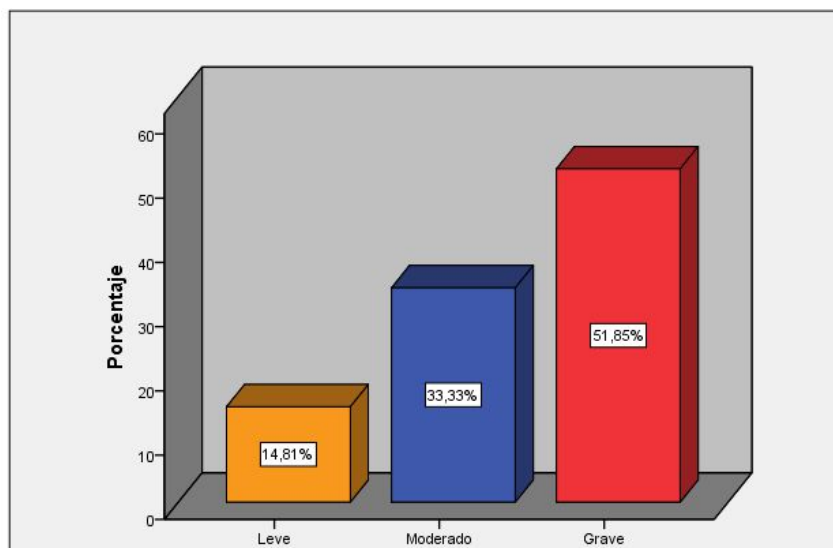


**Figura 3.** Cansancio emocional

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.*

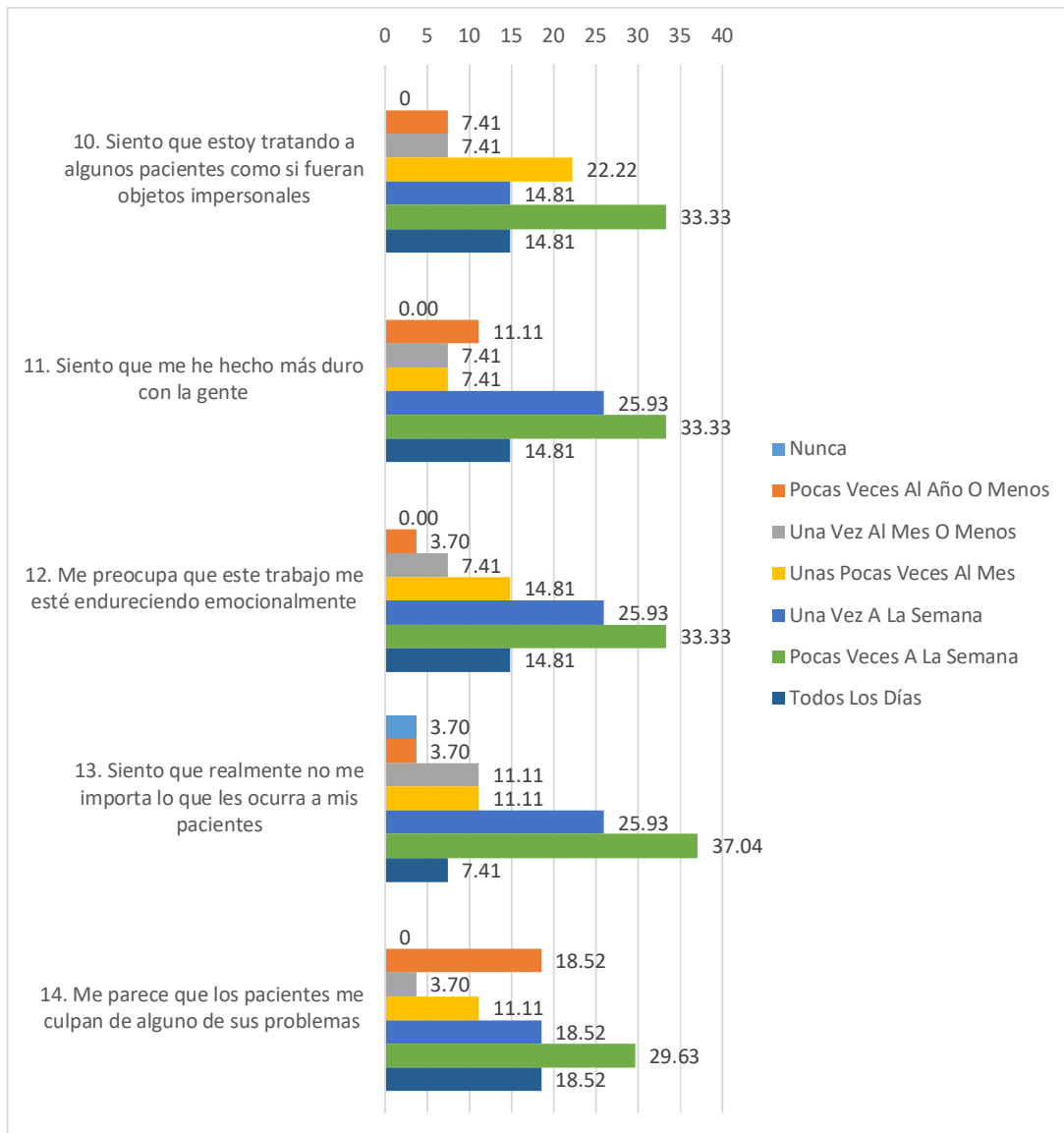
Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Leve	4	14,81
Moderado	9	33,33
Grave	14	51,85
Total	27	100,00



**Figura 4.** Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.

En la tabla 11 y figura 4 se observa que el 51,85% del personal de enfermería presenta un nivel de despersonalización grave mientras que un 33,33% presenta una despersonalización moderada y un 14,81 % presenta una despersonalización leve.

## Dimensión: Despersonalización

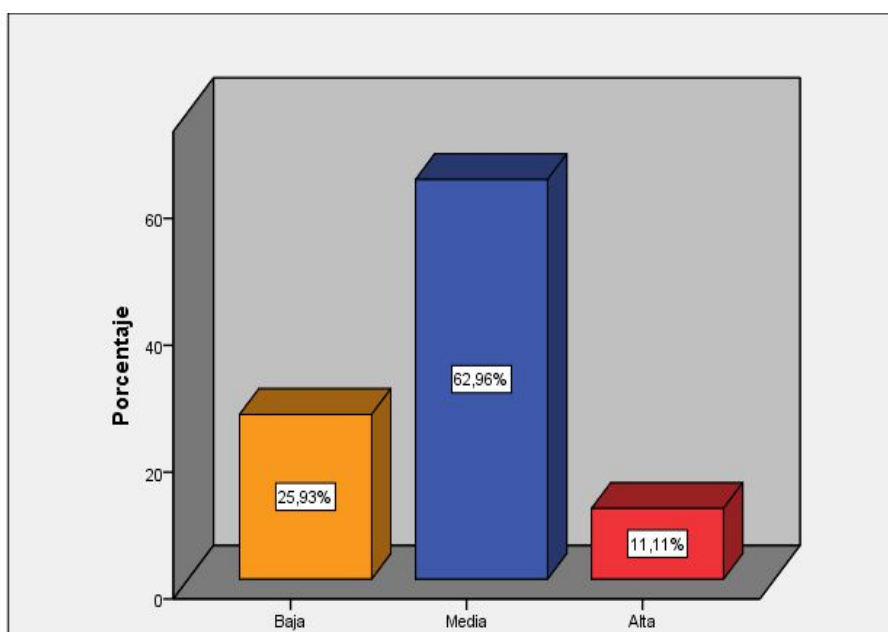


**Figura 5.** Despersonalización

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias de la realización personal en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.*

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	25,93
Media	17	62,96
Alta	3	11,11
Total	27	100,00

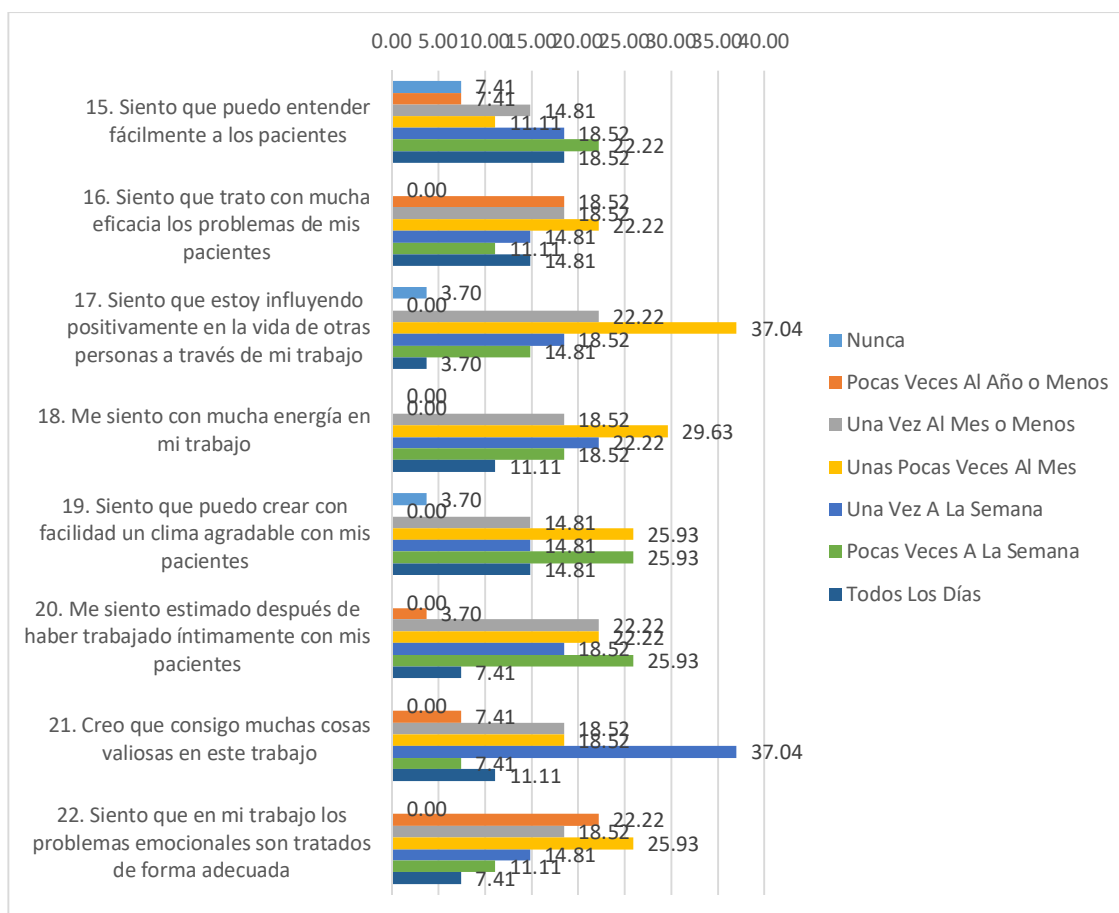


**Figura 6.** Distribución de frecuencias de la realización personal en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018

En la tabla 12 y figura 6 describen la prevalencia de la realización personal en un 62,96% en un nivel medio y un 25,93% del personal presenta una realización personal en un nivel bajo, así mismo el 11,11% presenta una realización personal alta.



## Dimensión: Realización Personal



**Figura 7.** Realización Personal

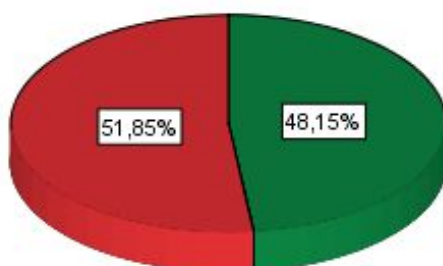
## RESULTADOS DE LA VARIABLE FACTORES ASOCIADOS

**Tabla13**

*Distribución de frecuencias de la variable Factores asociados al estrés en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, año 2018.*

Nivel de los Factores asociados	Frecuencia	Porcentaje
FAE Nivel Medio	13	48,15
FAE Nivel Alto	<b>14</b>	<b>51,85</b>
Total	27	100,0

■ FAE Nivel Medio  
■ FAE Nivel Alto



**Figura 8.** Distribución de frecuencias de la variable Factores asociados al estrés en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, año 2018

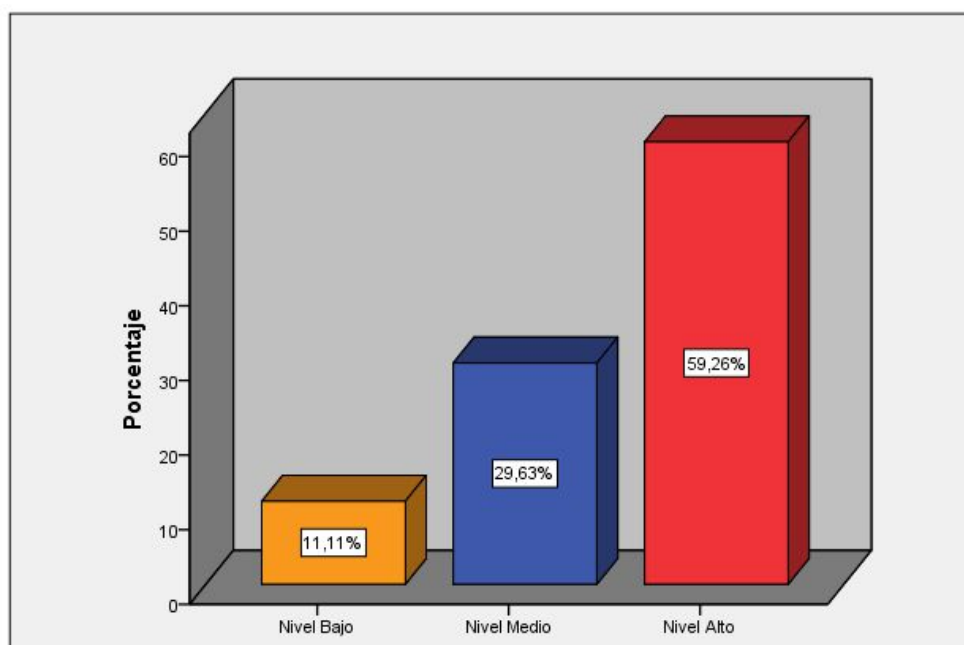
En la tabla 13 y figura 8 se observa los Factores asociados al estrés laboral en un nivel alto en el 51,85%, seguido de los factores asociados que influyen medianamente en un 48,15%, sobre el estrés.

## DIMENSIONES DE LOS FACTORES ASOCIADOS

**Tabla 14**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Factores intrínsecos asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.*

Factores Intrínsecos	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	11,11
Nivel Medio	8	29,63
Nivel Alto	<b>16</b>	<b>59,26</b>
Total	27	100,0

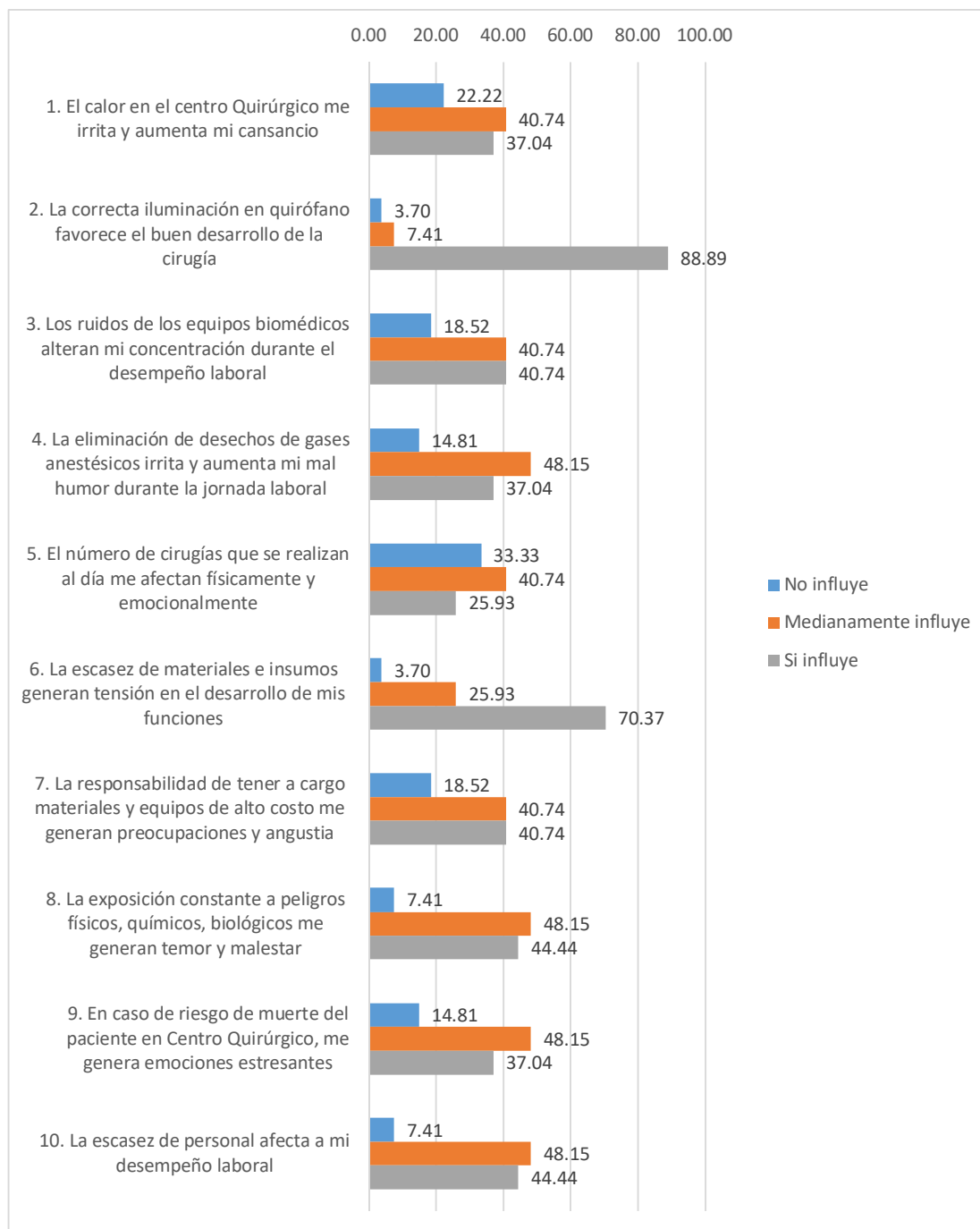


**Figura 9.** Distribución de frecuencias de la dimensión Factores intrínsecos asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

En la tabla 14 y en la figura 9 se observa la dimensión sobre los Factores intrínsecos en el estrés laboral donde el 59,26 % del personal de enfermería

refieren que los factores intrínsecos influyen en un nivel alto sobre el estrés, seguido de un 29,63% del personal que refieren que los factores influyen medianamente sobre el estrés, así mismo el 11,11% refieren que influyen los factores asociados en un nivel bajo.

### Dimensión: Factores intrínsecos al propio trabajo

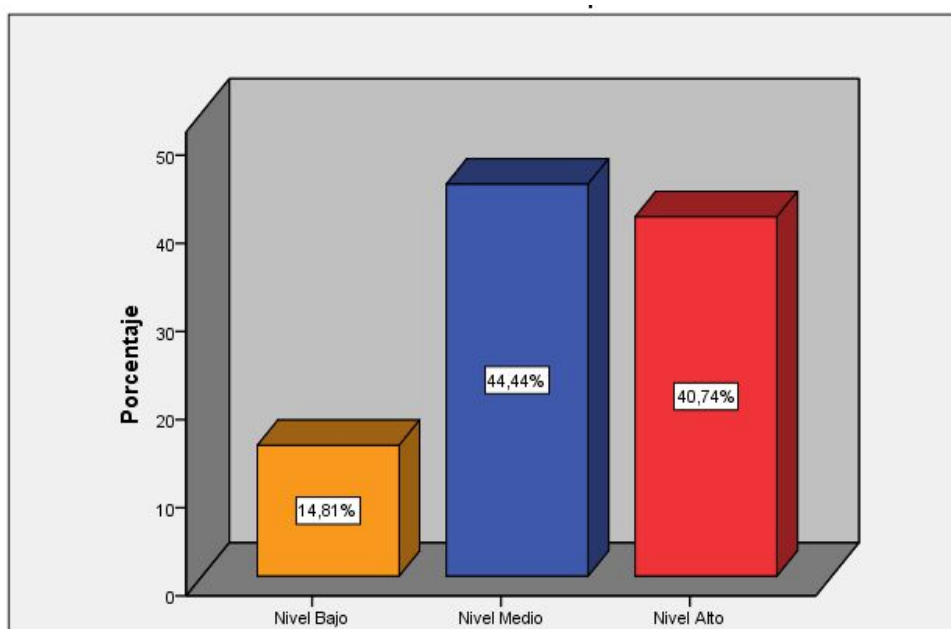


**Figura 10.** Factores intrínsecos al propio trabajo

**Tabla 15**

*Distribución de frecuencias de la dimensión Factores relacionados con las relaciones interpersonales en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.*

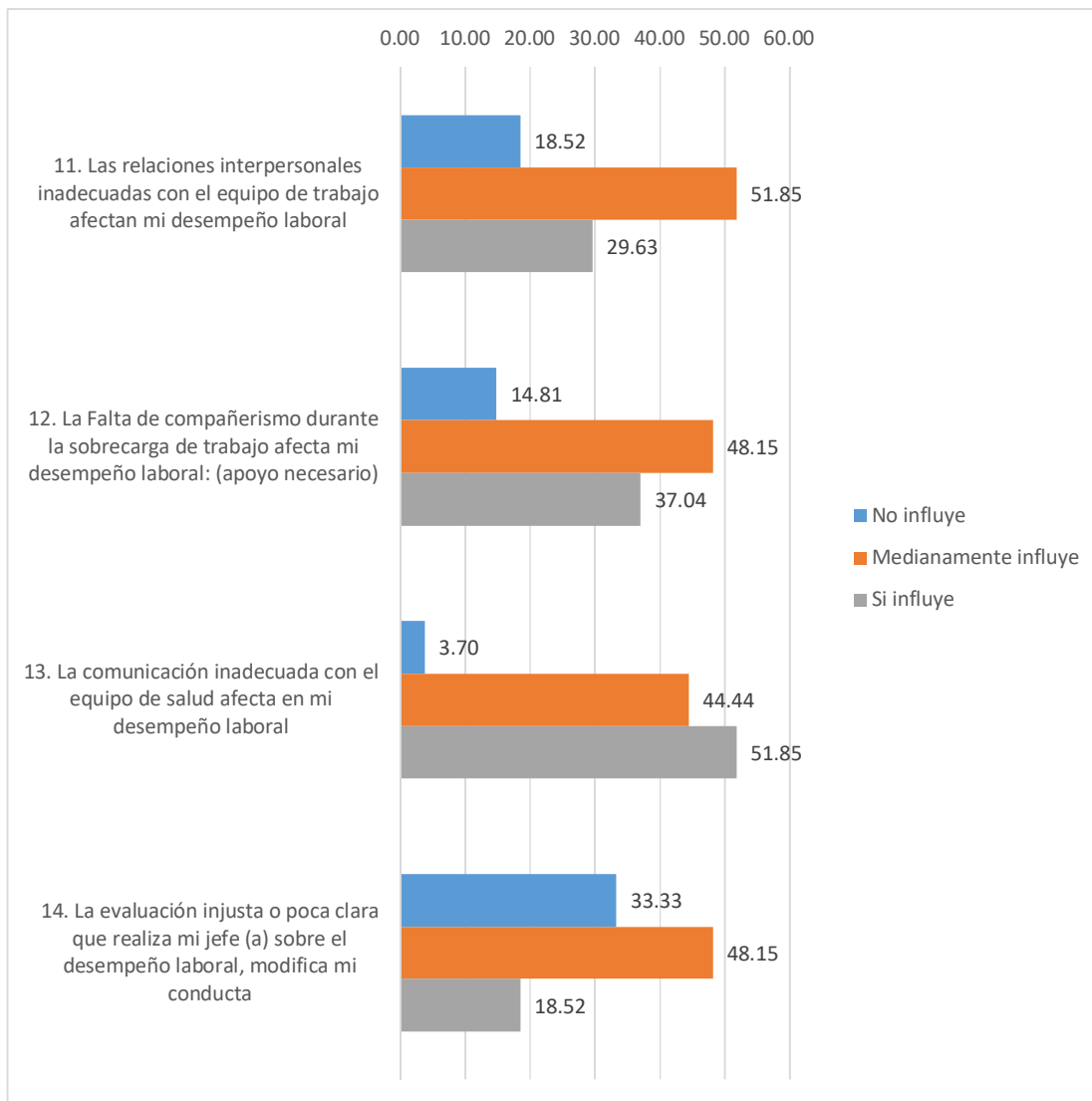
Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	14,81
<b>Nivel Medio</b>	<b>12</b>	<b>44,44</b>
Nivel Alto	11	40,74
Total	27	100,0



**Figura 11.** Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.

En la tabla 15 y figura 11 se observa la dimensión de relaciones interpersonales en un 44,44% del personal de enfermería refieren que influyen medianamente en el estrés, seguido del 40,74% refieren que influyen en un nivel alto y un 14,81% refieren que influye en un nivel bajo.

### Dimensión: Factores relacionados con las relaciones interpersonales

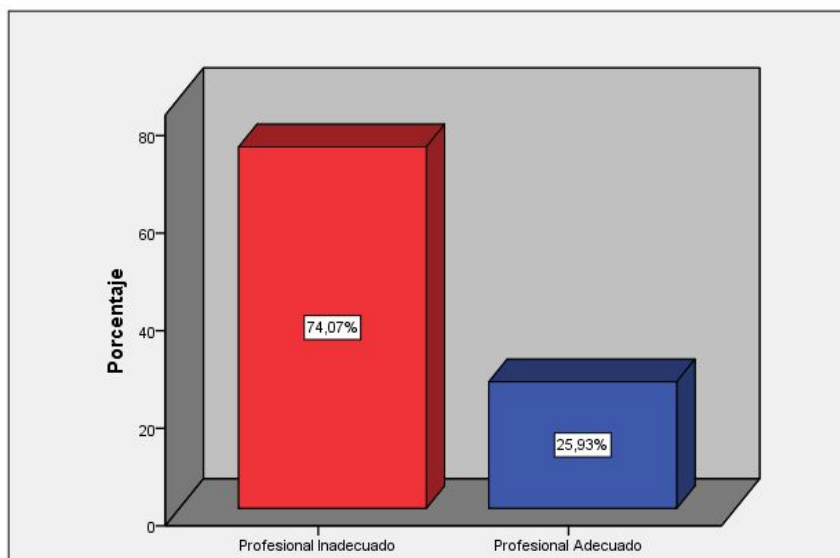


**Figura 12.** Factores relacionados con las relaciones interpersonales

**Tabla 16**

*Distribución de frecuencias de la dimensión con el desarrollo de la carrera profesional en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.*

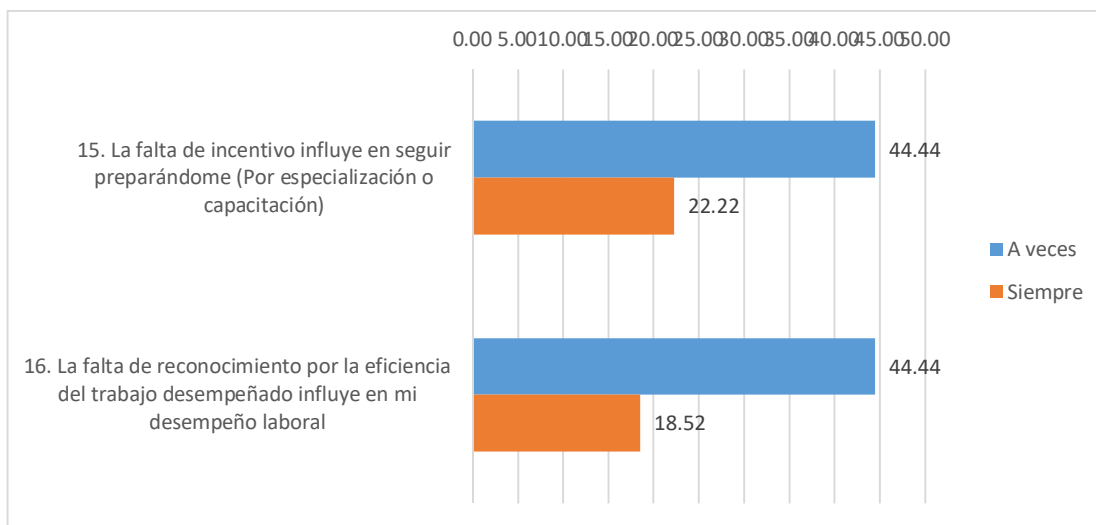
Desarrollo de la carrera profesional	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de la carrera profesional Inadecuado	20	74,07
Desarrollo de la carrera profesional Adecuado	7	25,93
Total	27	100,0



**Figura 13.** Distribución de frecuencias de la dimensión con el desarrollo de la carrera profesional en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018

La tabla 16 y figura 13 se observa que el 74,07 % del personal de enfermería refieren que el desarrollo de la carrera profesional es inadecuado en cuanto al incentivo para seguir preparando y por la recompensa por la labor desempeñada y un 25,93% refieren que el desarrollo de la carrera profesional es adecuado en cuanto al incentivo y recompensa por la labor desempeñada.



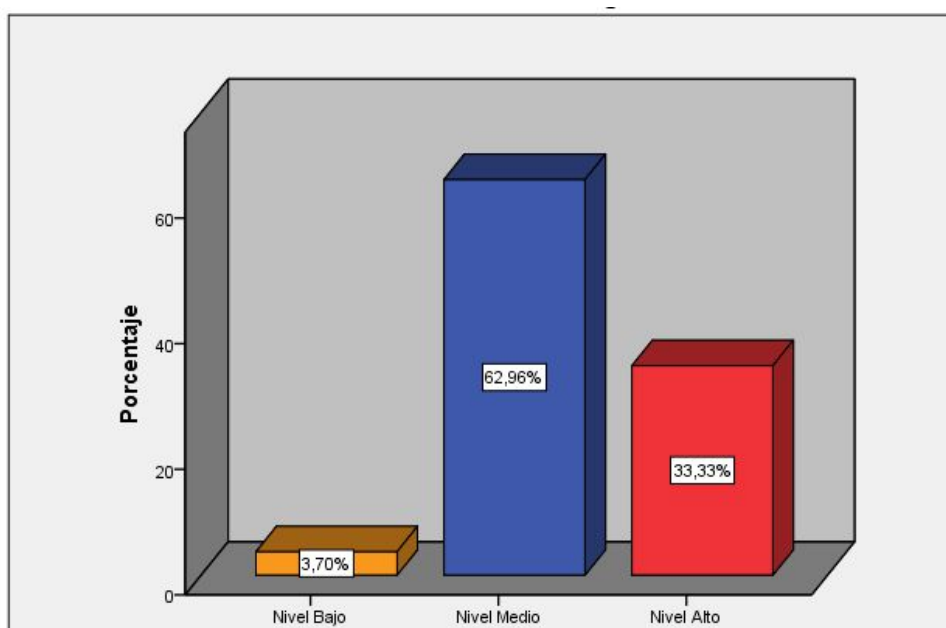
**Dimensión:** Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional

**Figura 14.** Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional

**Tabla 17**

*Distribución de frecuencias de la dimensión en estructura y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.*

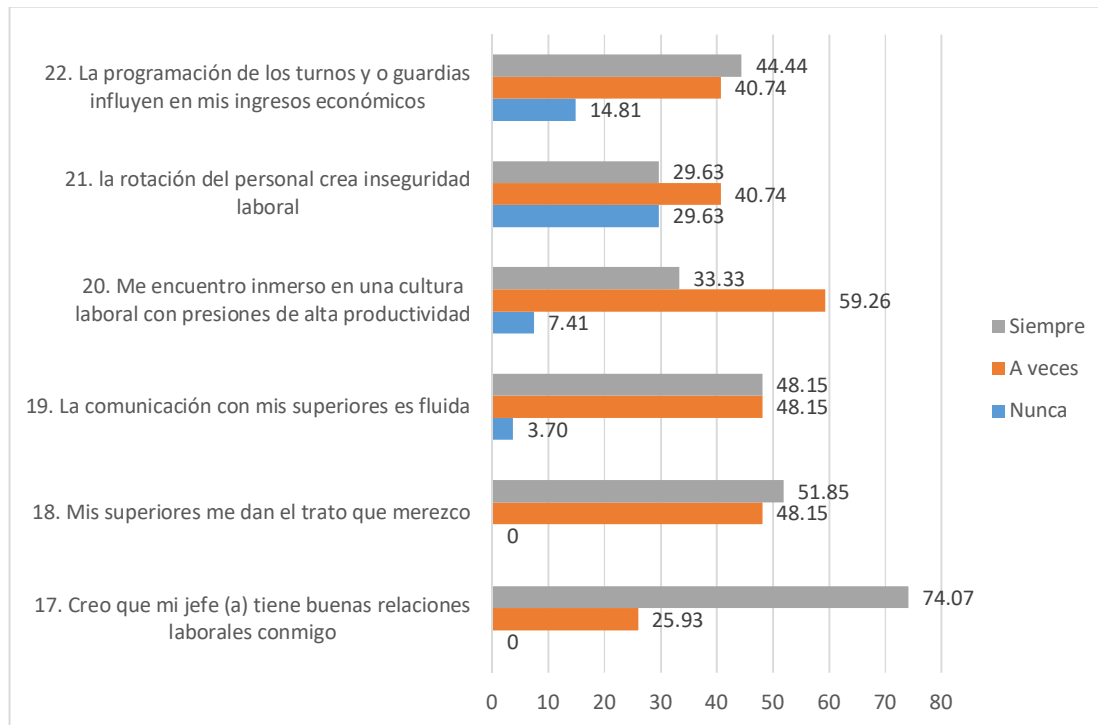
Dimensión con la estructura y el clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	1	3,70
Nivel Medio	<b>17</b>	<b>62,96</b>
Nivel Alto	9	33,33
Total	27	100,0



**Figura 15.** Distribución de frecuencias de la dimensión en estructura y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018

En la tabla 17 y figura 15 se observa que la dimensión estructura y el clima organizacional el 63,0% del personal de enfermería refieren que influyen medianamente en el estrés laboral, mientras que un 33,33% refieren que influyen en un nivel alto y un 3,7% refieren que influyen en un nivel bajo.

**Dimensión:** Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional



**Figura 16.** Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

### Prueba de Normalidad

Para este caso, se va a tomar en cuenta el estadístico W de Shapiro-Wilks.

**Si P (Sig.) >  $\alpha$  (0.05) LOS DATOS TIENE DISTRIBUCION NORMAL**

**Si P (Sig.) <  $\alpha$  (0.05) LOS DATOS NO TIENE DISTRIBUCION NORMAL**

**Tabla 18**

*Pruebas de normalidad Factores asociados al estrés laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores asociados al estrés laboral	0,158	27	0,083	0,953	27	<b>0,259</b>

#### Interpretación:

El P valor (Sig.) en **0.259**; siendo este valor superior al 0.05; por lo tanto, se concluye que los datos analizados de la variable independiente Factores Asociados al estrés laboral, **tiene una distribución normal**.

**Tabla 19**

*Pruebas de normalidad de Estrés Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	0,143	27	0,166	0,935	27	<b>0,092</b>

#### Interpretación:

El P valor (Sig.) en **0.092**; siendo este valor superior al 0.05; por lo tanto, se concluye que los datos analizados de la variable dependiente Estrés Laboral, **tiene una distribución normal**.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS:

### Hipótesis general:

- Hi: Existen factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.
- Ho: No existen factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

**Tabla 20**

		Factores Asociados al Estrés Laboral		Estrés Laboral
Tau b de Kendall	Factores Asociados al Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,511**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	27	27
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	27	27

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Regla de decisión

$$\alpha = 0.05$$

sí  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula

### Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 20 se obtuvo con un valor  $p = 0,009$  que es menor al nivel previsto de  $\alpha = 0.05$  con la cual se acepta la hipótesis alterna y se confirma que existe relación significativa entre los factores asociados y el estrés laboral. Se observa también el coeficiente de correlación de 0,51, interpretándose como una moderada correlación negativa.

**Hipótesis específica 1:**

- **Hi:** Si existe relación entre los factores intrínsecos que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018
- **Ho:** No existe relación entre los factores intrínsecos que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

**Tabla 21**

		Factores Intrínsecos	Estrés Laboral
Tau b de Kendall	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,018
		N	27
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,447*
		(bilateral)	,018
			27

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Entonces:**

$$\alpha=0.05$$

sí  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:**

Se observa el valor estadístico del p – valor: 0.018 es menor que 0.05, se concluye, la existencia de la relación entre las variables. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El coeficiente de correlación es de -0,447 interpretándose como una moderada correlación negativa, significa a menores factores menor es el estrés.

**Hipótesis específica 2:**

- **Hi:** Si existe relación entre los factores relacionados con las relaciones interpersonales que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.
- **Ho:** No existe relación entre los factores relacionados con las relaciones interpersonales que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

**Tabla 22**

		Factores Relacionados Interpersonales	Estrés Laboral
Tau b de Kendall	Factores Relacionados Rel. Interpersonales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . 27
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación (bilateral)	-,228 ,224 .
			27
			27

**Entonces:**

$$\alpha=0.05$$

Si  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación:**

Como el valor del estadístico de prueba  $p$  – valor es 0.224 es mayor que

0.05, se concluye, que estadísticamente no es significativa la relación entre las variables. Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### Hipótesis específica 3:

- $H_1$ : Si existe relación entre los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018
- $H_0$ : No existe relación entre los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

**Tabla 23**

		Estrés Laboral		Factores Relacionados Desarrollo	
Tau b de Kendall	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,384	
		Sig. (bilateral)	.	,052	
			27	27	
	Factores Relacionados Desarrollados	Coeficiente de correlación	-,384	1,000	
		(bilateral)	,050	.	
			27	27	

### Entonces:

$\alpha=0.05$

Si  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula



**Interpretación:**

Como el valor del estadístico de prueba p -valor es 0,05296 es mayor que 0.05, se concluye, que estadísticamente no hay relación entre las variables. Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Hipótesis específica 4:**

- Hi: Si existe relación entre los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018
- Ho: No existe relación entre los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional que influyen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.

**Tabla 24**

		Fact. Relacionados: estructura y clima Organizacional		Estrés Laboral
Tau b de Kendall	Factores Relacionados- estructura y clima	Coefficiente de correlación	1,000	-,230
	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,233
			27	27
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,230	1,000
		(bilateral)	,233	.
			27	27

**Entonces:**  $\alpha=0.05$

Si  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula

**Interpretación**

Como el valor del estadístico de prueba  $p$  – valor es 0.233 y es mayor que 0.05, se concluye, que estadísticamente no hay relación entre las variables. Entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

#### IV. DISCUSIÓN

En la tabla 14 se observa los resultados de la dimensión: factores intrínsecos en un nivel alto en 59,26% sobre el estrés.

En la tabla 15, se observa la dimensión relacionados con las relaciones interpersonales en un nivel medio en un 44,44% sobre el estrés.

En la tabla 16, se observa la dimensión relacionados con el desarrollo de la carrera profesional como inadecuado en un 74,07% en cuanto al incentivo para seguir preparándose y por la recompensa por la labor desempeñada en el personal de enfermería.

En la tabla 17, se observa la dimensión estructura y clima organizacional en un nivel medio en 62,96% según la percepción en el personal de salud.

Nuestros resultados son similares a los Cremade, J; Maciá, L; López, J; Orts, I. (2011) en su investigación titulada Identificación de Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital General Universitario de Alicante y Hospital General de Elda en España quienes reportan que: “la sobrecarga de trabajo; los ruidos, la poca luz, el ambiente físico insuficiente; interrupciones frecuentes en las tareas; y la falta de tiempo para atender a los pacientes son los factores más frecuentes”.

Otro estudio similar es el de Trujillo, R. (2009) en su investigación titulada “Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, en Lima -Perú”, donde concluye que los factores influyen medianamente en el estrés.

Los factores asociados, son aquellos que generan sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico- mental en este grupo de trabajadores. (Novoa, y otros, 2005) (Romero, Mesa, & Galindo, 2008)

Así mismo, el estudio confirmó la hipótesis general donde existe una relación significativa inversa entre los factores asociados y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna ( $p= 0,009$ ), lo que significa que presenta una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Para Omaña E. y Piña (1995), sustentan que los factores estresores en el ambiente laboral perjudican en la salud de los profesionales con el riesgo de padecer estrés. Estos factores se caracterizan por falta de concentración y tranquilidad que se necesitan para la realización de su desempeño laboral favorable.

Por otro lado, se confirmó las cuatro hipótesis específicas, donde solo la hipótesis específica 1, donde se muestra una relación significativa inversa entre los factores intrínsecos y el estrés laboral en el personal de enfermería ( $p=0,018$ ), lo que significa que presenta una moderada correlación negativa y una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Según Cabanach, citado por Doval (2004), define: “los factores intrínsecos al propio trabajo, tales como: las condiciones físicas en que se realizan, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido del trabajo y otros”.

Cabe señalar que estos resultados se deben a la presencia de factores que se encuentran en el centro quirúrgico, como son los factores intrínsecos: relacionadas con las condiciones físicas, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido del trabajo y otros que ocasionan estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Los factores en relación a las condiciones físicas del centro quirúrgico, en cuanto a la iluminación de las lámparas cialíticas en muchas ocasiones no se encuentran operativos para las intervenciones quirúrgicas, así mismo los ambientes reducidos dificultan el paso del personal para el traslado y

manipulación de los materiales y equipos a ser utilizados en los pacientes ,asimismo los equipos no se encuentran ubicados en el lugar que corresponde y la falta de mantenimiento muchas veces no permiten estar operativos ,la distribución de insumos se encuentran apiñados , aunado a ello la sobrecarga laboral es uno de los problemas que no se resuelve, la programación para las intervenciones quirúrgicas no se trabajan en función a cuantas enfermeras están programadas según el rol del personal. La demanda de pacientes se debe al incremento de la población, sin embargo, el número del personal sigue igual, esto es muy agobiante para la enfermera que afronta esta labor, lo que ocasiona un desgaste físico, mental y emocional, horas de horas se pasa de pie y aunado a ello los insumos quedan insuficientes, logrando solucionarlas con los recursos que cuenta o reutilizando material para volver esterilizarlo, asimismo están expuestas a los riesgos físicos y de contaminación química y/o biológica. Es necesario mencionar además que muchas veces el médico presiona para que se cumpla ya tal intervención sin tomar en consideración que no hay material o no hay personal de apoyo, o no hay sala para operar, los accidentes por tránsito que comprometen la vida del paciente son las, más frecuentes, seguido de las obstrucciones intestinales, apendicitis y luego las cesáreas etc. Esto problemas mencionados son los que provocan estrés en el personal de salud lo que perjudican en su salud y en la atención al paciente.

Finalmente, se considera que la presente investigación va a ser un aporte que permita conocer el nivel en el que los factores asociados influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico, lo cual reviste especial relevancia ya que se implementará estrategias que ayudará a reducir los factores que influyen en el estrés.

## V. CONCLUSIONES

Primera: El personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna durante el año 2018, presentó estrés moderado en un 70,37% y leve en el 29,63% y se encontró relación significativa con los factores asociados ( $p=0,009$ ).

Segunda: Existe una relación significativa entre los factores en la dimensión intrínsecos y el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Esta influencia es alta. ( $p=0,018$ )

Tercera: Los factores en la dimensión relaciones interpersonales no influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna ( $p= 0,224$ ).

Cuarta: Los factores en la dimensión desarrollo de la carrera profesional no influyen en el estrés laboral del personal de enfermería. ( $p=0,052$ )

Quinto: Los factores en la dimensión estructura y clima organizacional no influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna ( $p=0,233$ )

## VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al director del Hospital Hipólito Unanue en coordinación con jefatura de Enfermería, implementar estrategias que ayuden a reducir los factores que influyen en el estrés en el personal de enfermería.

Segunda: Se sugiere al director del Hospital que para modificar los factores intrínsecos que influyen en el estrés, se deberá tomar en cuenta las condiciones físicas externas; como el calor, la iluminación, reducir los ruidos de los equipos biomédicos, eliminación de gases tóxicos, programación adecuada de cirugías en relación al personal que labora, abastecimiento adecuado de materiales e insumos, reducir los riesgos y peligros presentes en el ambiente : físicos, químicos y biológicos, así como también afrontamiento de riesgos por desgaste emocional y dotación adecuada del personal de enfermería,

Tercera: Se sugiere al jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Hipólito considerar dentro de su plan operativo anual un programa de intervención para el manejo del estrés en el personal de enfermería: programas terapéuticos con técnicas anti estrés.

Cuarta: Realizar estudios de investigación que valore la relevancia de los programas de intervención y de mejora en el tratamiento del Estrés, así como también estudios longitudinales que permitan conocer el comportamiento de los factores con el paso del tiempo en el centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue.

## VII. REFERENCIAS

- Aguado Martín JI, B. C. (12 de Junio de 2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Rev Med Segur Trab*, 59 (231) : :259-75. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>.
- Alba Martín, R. (2015). Estrés laboral en Enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos. *Enfermería del Trabajo*, 5(3), 76-81. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
- Beehr, T., Jeexx, S., & Ghosh, P. (2001). *Estrés ocupacional en despachadores de carga eléctrica*.
- Berón, D., & Palma, F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería*. Universidad Nacional de Cuyo, Malargüe.
- Bleger, J. (1998). *Psicología de la conducta*. Buenos Aires: Paidós.
- Buendía, J., & R, F. (2001). *Estrategias de afrontamiento saludables frente al estrés ocupacional*. Madrid: Pirámides.
- Clasina Díaz, Y. R. (2012). *Nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital III Salcedo - Puno - 2011*. Titulo de Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico, Tacna.
- Coa Taípe, M. P. (2015). *Nivel de riesgo ocupacional en profesionales de Enfermería en sala de operaciones Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas*. Titulo de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, Universidad Nacional de San Marcos. Obtenido de [http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4644/1/Coa\\_Taípe\\_Marleni\\_Placida\\_2015.pdf?cv=1](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4644/1/Coa_Taípe_Marleni_Placida_2015.pdf?cv=1)
- Comisión Europea. (2000). *Ergonomía y Psicología*.
- Condori, M. (2012). *Estrés académico y su relación con las estrategias de afrontamiento del estudiante de enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna, 2012*. Tacna.
- Cremade, J., Maciá, L., López, J., & Orts, I. (2011). Identificación de factores de estrés laboral en Profesionales de enfermería. *Cogitare Enfermagem*, 16(4), 609-614. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/4836/483648969002/>
- Cremades Puerto, J. (Mayo de 2011). Factores Laborales Estresantes En Profesionales De Enfermería Que Trabajan En Unidades Hospitalarias Con Pacientes Ingresados Por Problemas Médico- Quirúrgicos: Una Revisión Bibliográfica. *RECIEN*(2). Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/44831/1/RECIEN\\_02\\_05.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/44831/1/RECIEN_02_05.pdf)



- Curiñaupa Guzman, L. C. (2014). *nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013*. Título de Especialista en Enfermería en emergencia y desastres, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Dávalos Pérez, H. Y. (s.f.). *Nivel de estrés en las enfermeras del hospital Nacional de emergencia "José Casimiro Ulloa"*. tesis para optar licenciatura en la UNMSM, Hospital Nacional de emergencia "José Casimiro Ulloa", Lima.
- Dávalos, H. (2005). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital Nacional de Emergencia "José Casimiro Ulloa", Universidad Mayor de San Marcos*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1029/1/Davalos\\_ph.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1029/1/Davalos_ph.pdf)
- Davis, K., & Newstrom. (1996). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico D.F.: MC Graw Hill.
- Díaz Calcina, R. (2011). *Nivel de estrés de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo-Puno*. Hospital III Salcedo, Puno.
- Díaz Reategui, I. D., & Gaviria Torres, K. (2013). *Estres Laboral y su relación con el desempeño de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013*. Tarapoto.
- Doval. (2004). *Fuentes estresoras en el contexto laboral*.
- Doval, M., & Rodríguez, R. (2004). *Estrés laboral*. Obtenido de [http://wwwpsicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonoro01\\_1.htm](http://wwwpsicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonoro01_1.htm)
- Escobar, A. (2006). *Relaciones causales del Estrés y las prácticas de enfermería durante el desempeño de las funciones de los profesionales de la unidad de emergencia del Hospital Universitario Ruiz y Páez de ciudad Bolívar*. Bolívar.
- Estryn-Behar. (1990). Stress at work and mental health status among female hospital. *British Journal of Industrial Medicine*.
- Fernández, E. (2010). *Predictores emocionales y cognitivos del bajo rendimiento académico: un enfoque biopsicoeducativo*. Tesis doctoral, Universidad de Malaga, Málaga.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update, 4*. Boston: Allyn & Bacon.
- Google Académico. (s.f.). *Google Académico*. Obtenido de <http://www.sindromeburnout-trabajo38/maestro2.htm>
- Gray Toft, P. (1980). Effectiveness of a counseling support program for hospice nurse. *Journal of Counseling Psychology*.
- Guillén Subirán, C., & Pastra Jiménez, J. I. (s.f.). *Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo*.

- Hall, J. (1999). *La calidad de las relaciones interpersonales relacionado al estrés*.
- Huber, K. (1980). *Estrés y Conflictos*. Paraninfo.
- Instituto Integración. (2015). *Instituto de Análisis y Comunicación*. Recuperado el 2018, de Los porqués del estrés: <http://www.integracion.pe/>
- Jackson, M. (1997). *Definición de estrés laboral*. Palo Alto California. Obtenido de <http://www.ugr.es/~miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.1-Sagripanti-Gonzalez-Martin-Messi-Romero-Khlie.pdf>
- Jones, G. (1987). Stress in psychiatric nursing, Stress in health professionals. *J. Wiley and Sons*.
- Lazarus, & Folkman. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona.
- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Levi D., J. (1999). *Medicina Laboral y Ambiental* (Segunda ed.). Mexico DF: Manual Moderno.
- Livingston, M., & L, S. (1984). *Emotional distress in nurses at work*.
- Mac Donald, A. F. (30 de Julio de 2009). *Mercosur abc*. Obtenido de El estrés laboral en los países europeos y en América Latina: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSecci%C3%B3n=14>[2014,10%20de%20Diciembre
- Maslach. (1980).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Manual*. California.
- Mediano, O., Lorenzo, C., & Fernandez, C. (2001). *El Burnout y los Médicos*. Rimont, España: Ed. Gráficas. Obtenido de [www.drweesa.com.ar/aap/Alemeon/q19/a19-03htm](http://www.drweesa.com.ar/aap/Alemeon/q19/a19-03htm)
- Melgosa, J. (1999). *Sin estrés*. Madrid: SAFELIZ.
- Moleiro, O., & Rodriguez, R. (2004). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*.
- Mucio, J. (2007). *La Neuroquímica del Estrés y el papel de los péptidos opioides*. Obtenido de [www.medigraphic.com/pdfs/rewedubio/reb-2007/reb074b.pdf](http://www.medigraphic.com/pdfs/rewedubio/reb-2007/reb074b.pdf)
- Novoa, M., Nieto, C., Forero, C., Caicedo, C., Palma, M., & Montealegre. (2005). Psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *RevUniv Psychol*, 4(1), 63-75<z<<.
- Omaña E. y Piña, E. (1995). *Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) . (s. f.).

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1990). *Análisis de la situación actual de la salud de los trabajadores*.
- Organización Mundial de la Salud. (20 de Noviembre de 2005). La OMS considera que el estrés laboral es grave epidemia. *La Nación*.
- Organización Mundial del trabajo. (2010). Estrés en el Trabajo. *La Revista de O.I.T.*(37).
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (1990).
- Pando, M., C, J., G, M., A, A., O, L., & N, R. (2006). *Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México Mexico; 2006*. Guadalajara.
- Paredes Oyarce, M. (2016). *Factores asociados al síndrome de Burnout en las enfermeras del servicio neonatología en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carreón 2015*. Título de Especialista en Enfermería en Neonatología, Lima.
- Paredes, M. (1996). *Estrés tu riesgo más oculto*. Madrid.
- Payne, R., & A, J. (s.f.). Stress among hospital nursing staff: Its causes and ef. *Social Sciences Medicine*.
- Peiró Silla. J. M., A. P. (2001). El rol del mando intermedio y el estrés laboral. *Servicio de Publicaciones Universidad Complutense de Madrid*.
- Peiró, J. (1993). *desencadenantes del estrés laboral*. Eudema.S.A.
- Pérez Dávalos, H. (2005). *Nivel de Estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de emergencias "José Casimiro Ulloa"*. Lima.
- Pérez, R. (2012). Los trastornos de la ansiedad, como problema masivo del mundo actual y la búsqueda de programas terapéuticos específicos. Cuba. Obtenido de <http://psicopediahoy.com/trastornos-de-la-ansiedad-programas-terapeuticos/2014-08-09>
- Pérez, Y., & Dávalos, Y. (2004). *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Nacional de Emergencia "José Casimiro Ulloa" Noviembre Lima – Perú 2004 En tesis para optar licenciatura en la UNMSM. Pág. 11; 20*. Tesis para optar licenciatura en la UNMSM., Hospital Nacional de Emergencia "José Casimiro Ulloa", Lima, Lima.
- Pineda Cortez, D. M., & Velásquez Romero, A. I. (2015). *El estrés laboral del personal de sala de operaciones del hospital nacional general "Dr. Jorge Arturo Mena" Santiago de Maria, Usulután, año 2015*. Tesis para Licenciado en Anestesiología e Inhaloterapia, Universidad De El Salvador, San Miguel.
- Price, P. C., Jhangiani, R. S., & Chiang, I. (2017). *Correlational Research*.
- Quispe, F. (s.f.). *Estres Laboral*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología.

- Radio Programas del Perú (RPP). (30 de Enero de 2015). *RPP Noticias*. Recuperado el 2018, de El 58% de los peruanos sufre de estrés: <http://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>
- Red Onmidia. (2017).
- Red Onmidia LTDA. (2017). *DefiniciónAbc*. Obtenido de Definición de Factores: <https://www.definicionabc.com/general/factores.php>
- Rodriguez, L. (s.f.). Comunicación como base del trabajo en equipo. *Mujeres de empresa*. Obtenido de <http://www.mujeresdeempresa.com/la-comunicacion-como-base-del-trabajo-en-equipo/>
- Romero, M., Mesa, L., & Galindo, S. (2008). Calidad de vida de las enfermeras y sus consecuencias para el cuidado. *Avances en Enfermería*, 26(2), 59-70.
- Saludmed. (Junio de 2000). *Saludmed.com: Ciencias del movimiento humano y de la salud*. Obtenido de Estrés: Concepto, Causas y Control: <http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
- Selye, H. (1956). *The strese of life*. New Yorw: Mc. Graw Hill.
- Slipak, O. (1996). *Estrés laboral* (19 ed.). Buenos Aires, Argentina.
- Sotillo, R. (2000). Obtenido de [http://www.medspain.com/n3\\_feb99/stress.htm](http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm).
- Tobal, J. (2002). *El estrés laboral*.
- Trujillo Santa Cruz, R. S. (2009). *Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dosde Mayo, 2008*. Titulo de Especialista de enfermería en centro quirúrgico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Trujillo, R. (2009). *Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de Sala de Operaciones. Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima.
- Villalobos, J. (2 de Marzo de 1999). *Estrés y Trabajo*. Obtenido de [http://www.medspain.com/n3\\_feb99/stress.htm](http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm)
- Wheaton, B. (1996). *Los dominios y burnout de los conceptos de estrés*.
- Yautenzi Cervantes, M. (2007). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería*.
- Yessica, P. H. (2004). *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Nacional de Emergencia "José Casimiro Ulloa" Noviembre Lima – Perú 2004*. Tesis para optar licenciatura en la UNMSM, Hospital José Casimiro Ulloa, Lima.
- Zijlstra, F. (2007). *The Effect of Aggressive Versus Conventional Lipid-lowering Therapy on Markers of Inflammatorand Oxidative Stress*. doi:10.1007/s10557-007-6010-x

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1

### CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL AUTOR: CABANACH, G (1998) Y MODIFICADA SIHUAYRO, L

La finalidad del presente cuestionario es recoger información sobre los factores asociados al Estrés laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2018.

A continuación, se presentan 22 enunciados. Ud. valorará con la mayor objetividad posible, marcando con una X en la columna de la alternativa que escoja, en función al detalle, que se presenta a continuación. El cuestionario es anónimo.

Edad: ..... Sexo: ..... Ocupación: ..... Tiempo en el servicio: .....

FACTORES		ALTERNATIVAS		
		No influye	Medianamente influye	Si influye
<b>I. Factores intrínsecos al propio trabajo:</b>				
1	El calor en el centro Quirúrgico me irrita y aumenta mi cansancio			
2	La correcta iluminación en quirófano favorece el buen desarrollo de la cirugía			
3	Los ruidos de los equipos biomédicos alteran mi concentración durante el desempeño laboral			
4	La eliminación de desechos de gases anestésicos irrita y aumenta mi mal humor durante la jornada laboral			
5	El número de cirugías que se realizan al día me afectan físicamente y emocionalmente			
6	La escasez de materiales e insumos generan tensión en el desarrollo de mis funciones			
7	La responsabilidad de tener a cargo materiales y equipos de alto costo me generan preocupaciones y angustia			
8	La exposición constante a peligros físicos, químicos, biológicos me generan temor y malestar			
9	En caso de riesgo de muerte del paciente en Centro Quirúrgico, me genera emociones estresantes			
10	La escasez de personal afecta a mi desempeño laboral			
<b>II. Factores relacionados con las relaciones interpersonales:</b>				
11	Las relaciones interpersonales inadecuadas con el equipo de trabajo afectan mi desempeño laboral			
12	La Falta de compañerismo durante la sobrecarga de trabajo afecta mi desempeño laboral: (apoyo necesario)			
13	La comunicación inadecuada con el equipo de salud afecta en mi desempeño laboral			

14	La evaluación injusta o poca clara que realiza mi jefe (a) sobre el desempeño laboral, modifica mi conducta			
<b>III. Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional</b>				
15	La falta de incentivo influye en seguir preparándome (Por especialización o capacitación)			
16	La falta de reconocimiento por la eficiencia del trabajo desempeñado influye en mi desempeño laboral			
<b>FACTORES</b>		<b>ALTERNATIVAS</b>		
		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>IV. Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional:</b>				
17	Creo que mi jefe (a) tiene buenas relaciones laborales conmigo			
18	Mis superiores me dan el trato que merezco			
19	La comunicación con mis superiores es fluida			
20	Me encuentro inmerso en una cultura laboral con presiones de alta productividad			
21	la rotación del personal crea inseguridad laboral			
22	La programación de los turnos y o guardias influyen en mis ingresos económicos			

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

***Escala de valoración***

**Escala de valoración:**

Factores asociados al estrés nivel alto: 52 - 66

Factores asociados al estrés nivel medio: 37 - 51

Factores asociados al estrés nivel bajo: 22 - 36

## Anexo N ° 2

### Cuestionario sobre Estrés laboral

**Autor: Maslach**

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar información sobre el Estrés laboral en el personal del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2018.

En tal sentido, le solicitamos por favor responder en forma INDIVIDUAL, ANONIMA Y CONFIDENCIAL del modo más sincero posible, agradeciéndole anticipadamente su gentil colaboración

Favor de señalar una puntuación que crea oportuna por cada enunciado que se le presenta:

**0= NUNCA.**

**1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS.**

**2= UNA VEZ AL MES O MENOS.**

**3= UNAS POCAS VECES AL MES.**

**4= UNA VEZ A LA SEMANA.**

**5= POCAS VECES A LA SEMANA.**

**6= TODOS LOS DÍAS.**

N°	Enunciado	Puntuaciones						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							



13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

**Muchas Gracias por su colaboración**

**Escala de valoración:**

**Estrés laboral grave: 96- 132**

**Estrés laboral moderado: 59- 95**

**Estrés laboral leve: 22- 58**

**Por dimensiones:**

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas a evaluar</b>	<b>Valor total</b>
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	
Despersonalización	5,10,11,15,22	
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	

**Cansancio emocional: Puntuación máxima 54**

**Despersonalización: Puntuación máxima: 30**

**Realización personal: Puntuación máxima: 48**





**MATRIZ DE VALIDACIÓN****NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL**OBJETIVO:** Analizar la influencia de los factores asociados en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna año 2018.**DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROBLES RAMÍREZ

MÓNICA YESINA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto ✓	Bajo	Muy bajo
----------	--------	------	----------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

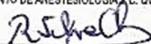
**MATRIZ DE VALIDACIÓN****NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL**OBJETIVO:** Verificar la existencia de los indicadores de evaluación**DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** SILVA CHAU

RENEE VIOLETA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Muy bajo
----------	--	------	----------

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA  
DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y C. QUIRURGICO

  
MRO. ENF. RENE SILVA CHAU  
ENFERMERA ASISTENTE  
C.E.P. 1307 R.N.E. 1338

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN****NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL**OBJETIVO:** Analizar la influencia de los factores asociados en el estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.**DIRIGIDO A:** Personal de Enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LÓPEZ PUYCAN, LUIS**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
----------	------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR





GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
LEY 27867  
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## CREDECIAL

El Director Ejecutivo del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, designado por Resolución Ejecutiva Regional N° 084-2018-GR/GOB.REG.TACNA; a través de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

### ACREDITA A:

LOURDES MERCEDES SIHUAYRO MITA

Bachiller de la Escuela de Post-grado de la Universidad César Vallejo, quien se encuentra siguiendo la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, quien ejecutará la Tesis "**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA**" por un periodo de 30 días a partir de la fecha.

Se otorga el presente documento para los fines solicitados; al término del estudio entregará un ejemplar empastado de Tesis a la Biblioteca del Hospital, de acuerdo al convenio vigente.

Tacna, Abril del 2018

  
**JULIO AGUILAR VILCA**  
 Director Ejecutivo  
 Hospital Hipólito Unanue Tacna  
 Región Tacna-Región de Salud Tacna

  
**LIC. IRMA VILLAR AGURTO**  
 Jefe de Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación  
 Hospital Hipólito Unanue Tacna  
 Región Tacna-Región de Salud Tacna

JAV/IVA

**Anexo N°4**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Factores asociados al Estrés Laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna, año 2018.

**AUTOR:** Bach. Lourdes Mercedes Sihuayro Mita

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>General:</b> ¿Cuáles son los factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?</p>	<p><b>General:</b> Analizar la influencia de los factores asociados en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>	<p><b>Hi:</b> Existen factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. <b>Ho:</b> No Existen factores asociados que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>	<p><b>Correlacional:</b> Variable 1: Factores asociados Son aquellos factores que generan sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental en este grupo de trabajadores. (Novoa, y otros, 2005) (Romero, Mesa, &amp; Galindo, 2008)</p> <p>Variable 2: Estrés laboral El estrés laboral se caracteriza por el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. (Jackson, 1997)</p>	<p><b>V1: Factores asociados</b> Se mide a través de la percepción que tiene el personal de enfermería del centro quirúrgico frente a los factores asociados al estrés laboral en una escala del 1 al 3. Donde se mide los factores asociados al estrés por Cabanach (1998) citado por (Doval, 2004)</p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Aplicada <b>Por el enfoque:</b> Cuantitativa <b>Por el Tipo:</b> No experimental <b>Por su carácter:</b> Descriptiva <b>Por el alcance:</b> Transversal</p>



<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>PE1: ¿Los factores intrínsecos influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>OE1: Determinar la influencia de los factores intrínsecos en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>HE1: Los factores intrínsecos influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>		<p><b>V2: Estrés laboral</b></p> <p>Se mide a través de la percepción que tiene el personal de enfermería del centro quirúrgico frente al estrés laboral en una escala del 0 al 6.</p> <p>Donde se mide el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Escala de Maslach</p>	
<p>PE2: ¿Los Factores relacionados con las relaciones interpersonales influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?</p>	<p>OE2: Determinar la influencia de los Factores relacionados con las relaciones interpersonales en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>	<p>HE2: Los Factores relacionados con las relaciones interpersonales influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>			

<p>PE3: ¿Los Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?</p>	<p>OE3: Determinar la influencia de los Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>	<p>HE3: Los Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>			
<p>PE4: ¿Los Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018?</p>	<p>OE4: Determinar la influencia de los Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>	<p>HE4: Los Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018.</p>			