



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL MILITAR  
GERIATRICO, CHORRILLOS 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA

VARGAS CENTENO, MIRELLA CELESTE

ASESORA:

MG. RODRÍGUEZ ROJAS, BLANCA LUCÍA

LINEA DE INVESTIGACION:

POLÍTICAS Y GESTIÓN EN SALUD

LIMA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
N°175-2018-UCV-LIMA NORTE/EP-ENFERMERÍA.**

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución Directoral N°789-2018-UCV-Lima Norte/EP-ENFERMERÍA de la Escuela Profesional de Enfermería acuerdan:

**PRIMERO.-** Aprobar por: **UNANIMIDAD**

El Desarrollo de Proyecto de Investigación presentada por él (la) estudiante:

**VARGAS CENTENO, MIRELLA CELESTE**

Con el Tema denominado:

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL MILITAR GERIÁTRICO  
CHORRILLOS 2018**

**SEGUNDO.-** Al culminar la sustentación, él (la) estudiante **VARGAS CENTENO, MIRELLA CELESTE**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICION
14	CATORCE	APROBADO

Presidente : Dra. Lilliana Zedeida Timana Yenque

Secretario : Mgtr. Tania Elisa Tejada Torres

Vocal : Mgtr. Blanca Lucia Rodriguez Rojas

Los Olivos, 10 de diciembre de 2018.



**Mgtr. Zora María De Los Angeles Riojas Yance**  
Coordinadora de la Escuela Profesional de Enfermería  
Lima Norte

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis padres y a mi hermano menor por estar conmigo en todo momento dándome la fuerza para continuar, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional en todo momento, depositando su eterna confianza en cada reto que se me presentaba. Es por ello que soy lo que soy ahora. ¡¡ LOS AMO CON TODA MI VIDA, FAMILIA!!

## **Agradecimiento**

Agradezco especialmente a todo el personal del Hospital Militar Geriátrico por las facilidades brindadas a las licenciadas en enfermería por participar.

A la Universidad César Vallejo, mi Alma Máter, por mi formación durante estos años.

Un sincero agradecimiento a mi asesora por el apoyo y la paciencia brindada durante todo el desarrollo de la tesis.

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Vargas Centeno, Mirella Celeste, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL MILITAR GERIATRICO, CHORRILLOS Año 2018”, presentado en VII capítulos para la obtención del grado académico de Licenciada en Enfermería, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre del 2018

:  .....

Vargas Centeno Mirella

## PRESENTACIÓN

---

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte, presento la Tesis titulada: “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL MILITAR GERIATRICO, CHORRILLOS, año 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar la Licenciatura de Enfermería.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, trabajos previos internacionales y nacionales, teorías relacionadas con el tema, la formulación del problema, justificación del estudio y los objetivos planteados en base al instrumento usado. En el segundo capítulo se expone el diseño de la investigación, las variables y la Operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad, el método de análisis de los datos obtenidos y los aspectos éticos aplicados en la investigación. En el tercer capítulo se expone los resultados descriptivos. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de los resultados. El quinto capítulo menciona las conclusiones de la investigación realizada. En el sexto capítulo se fundamentan las recomendaciones. Y en el séptimo capítulo se enuncian las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos previamente expuestos.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte a quien desee continuar con la investigación del desarrollo del tema.

Atentamente,

El autor

## INDICE

Portada	
i	
Página del Jurado .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Declaración de autenticidad .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE GRÁFICOS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Realidad problemática.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Trabajos previos.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Teorías relacionados con el tema.....</b>	<b>19</b>
<b>1.4 Formulación del problema .....</b>	<b>26</b>
<b>1.5 Justificación del estudio.....</b>	<b>26</b>
<b>1.6 Hipótesis.....</b>	<b>27</b>
<b>1.7 Objetivos .....</b>	<b>27</b>
<b>1.7.1 Objetivo General .....</b>	<b>27</b>
<b>1.7.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>27</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Diseño de investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2 Variables, operacionalización .....</b>	<b>30</b>
<b>2.3 Población y muestra.....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>31</b>
<b>2.5 Método de análisis de datos.....</b>	<b>32</b>
<b>2.6 Aspectos éticos.....</b>	<b>32</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>43</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>

<b>VIII. ANEXOS</b> .....	50
Anexo 1. Instrumento.....	51
Anexo 2. Matriz de consistencia .....	54
Anexo 3. Autorización Institucional .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 4. Alfa de Cronbach.....	56
Anexo 5. Tablas demográficas .....	57
Anexo 6. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional .....	58
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de la tesis .....	59
Anexo 8 Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	62
Anexo 9. Informe de originalidad Turnitin .....	62

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1..... 34  
Tabla 2..... 35

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	34
Gráfico 2.....	35

## **RESUMEN**

La presente investigación es de tipo cuantitativo diseño descriptivo no experimental tuvo como objetivo determinar el NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL MILITAR GERIATRICO, CHORRILLOS 2018. La población estuvo constituida por 39 profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Para medir el nivel de estrés se utilizó como instrumento el cuestionario de Maslash. Los resultados que se obtuvieron fueron que las enfermeras que laboran en el Hospital Militar Geriátrico, 66.7% cuentan con un nivel medio de estrés, el 30.8% cuentan con un nivel alto de estrés y 2.6% cuenta con un nivel bajo de estrés. En conclusión el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Militar Geriátrico es medio, por lo que es importante que se reflexione sobre esta problemática que actualmente es una de las más importantes causas de abandono laboral y ausentismo.

**PALABRAS CLAVES:** Nivel, Estrés, Enfermería.

## **ABSTRACT**

The present research is of a quantitative, non-experimental, descriptive design aimed at determining the LABOR STRESS LEVEL OF THE NURSES OF THE MILITARY HOSPITAL GERIATRICO, CHORRILLOS 2018. The population consisted of 39 nursing professionals who met the inclusion and exclusion criteria. To measure the level of stress, the Maslach questionnaire was used as an instrument. The results obtained were that the nurses who work in the Geriatric Military Hospital, 66.7% have an average level of stress, 30.8% have a high level of stress and 2.6% have a low level of stress. In conclusion, the level of work stress in nurses of the Military Geriatric Hospital is medium, so it is important to reflect on this problem that is currently one of the most important causes of job abandonment and absenteeism.

**KEY WORDS:** Level, Stress, Nursing.

## **I. INTRODUCCION**

## **1.1 Realidad problemática**

La labor de enfermería brinda varios beneficios a quienes la ejercen, sin embargo a su vez la condición laboral en la que se encuentra da como consecuencia afecciones laborales una de ellas es el estrés, el cual es mayor que en otras profesiones.

En el sector laboral el profesional de enfermería se encuentra constantemente propenso a factores estresantes procedente de la labor que realiza, lo que le conlleva a un desequilibrio psico-emocional, razón por la cual podría desfavorecer en la atención que otorga al paciente.

Según la OMS describe al estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, del cual se puede manifestar que la persona define a la palabra estrés como: el desorden que adquiere un individuo ante los requerimientos profesionales y la habilidad para hacerse frente a ellos.<sup>1</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que esta dolencia laboral es “el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para ejecutarlo”. El Ministerio de Salud (MINSA) la determina como una contestación del organismo frente a una incitación verídica o imaginaria.<sup>2</sup>

La OIT desarrolló una investigación llamada “Estrés laboral: un reto colectivo para todos.” Dicha investigación resalta datos globales sobre la prevalencia y efecto que conlleva el estrés laboral, sin embargo, algunas investigaciones realizadas en las Américas indica que es un dilema relevante.<sup>3</sup>

En el 2012 en América central se realizó un sondeo sobre las condiciones de trabajo y la salud, que proporcionó como conclusión que más del 10% del personal que participó, indicó que debido a las situaciones laborales a las que están impuestas se encuentran continuamente bajo estrés o tensión, deprimidos, o con pérdida de sueño. La investigación también indica que las mujeres tienen un alto nivel de estrés (63%) a diferencia de los hombres que presentan un (52%).<sup>4</sup>

En el 2014 en México, un estudio realizado sobre estrés laboral de las enfermeras encontró el 100% de los enfermeros presentando un nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y

un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%).<sup>5</sup>

En Lima en un estudio llamado “Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería” indican que 88% presenta nivel de estrés medio, el 6% nivel de estrés laboral bajo y el 6% también presenta nivel de estrés alto.<sup>6</sup>

En el Callao en el Centro Médico Naval, un estudio realizado en las enfermeras que laboran en las áreas críticas, en la región del Callao, indican que el 53,33% presentaron un nivel de estrés laboral medio y los factores laborales más predominantes fue la presión y exigencia con un 57,8% y factores organizativos 51,1%<sup>7</sup>.

El peligroso riesgo que el estrés simboliza para la salud de los profesionales de enfermería hace imprescindible plantearlo como un problema actual y que debe ser manejado antes que se salga de control originando un síndrome de Burnout y aumente la tasa de mortalidad.

## **1.2 Trabajos previos**

Internacionales:

Alvarado Y. 2015 en Venezuela realizó un estudio con el objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas en sus factores físicos, psicológicos y sociales, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del centro médico Valle de San Diego. Metodología: estudio cuantitativo no experimental de corte transversal y correlacional, contando con la participación de 25 enfermeras, para evaluar el estrés. Se utilizó un instrumento de la (OIT). Resultados: demuestran que el 52% del personal de enfermería según respuestas a los ítems que conforman los Factores estresantes asociados al desempeño se ubicó en un nivel alto de ocurrencia, y el resto en un nivel medio. Con respecto a Manifestaciones Biológicas del estrés un 76% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio de ocurrencia. Conclusión: el personal de enfermería presenta un alto nivel de estrés laboral relacionado con las manifestaciones biológicas.<sup>8</sup>

Castillo I, Torre N, Ahumada A y Licon S. 2014 en Colombia, realizaron un trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras. Metodología: Estudio analítico de corte transversal. La población fue de 156 Enfermeras, se utilizó la última actualización del instrumento. El 94,2% corresponde al género femenino con mayor estrés Resultados: 66% tiene alto nivel de estrés, 52,2% tiene un nivel de estrés alto en el factor psicológico, medio 54,2% en el factor social y medio 69.9% en el factor físico, conclusión: La existencia de estrés está principalmente vinculado a los factores personales, ya sea en los servicios en el que se labora y el medio de contrato.<sup>9</sup>

Cortaza L., y Francisco M. en el 2014 en México realizaron una investigación, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés e identificar los estresores que afectan a los enfermeros, Metodología: estudio descriptivo transversal, se utilizó la Nursing Stress Scale con una Muestra de 41 enfermeros. Resultados: del 100% tienen 65,9% de estrés lo muestra a veces y el 34,1% de manera más frecuente. El ítem con mayores resultados es el físico 48.8%, en el factor psicológico 29.3% tiene nivel de estrés bajo y en el factor social 29,2% tiene nivel de estrés bajo Conclusión: los profesionales de enfermería se perciben a sí mismos como trabajadores que presentan estrés, con aumento de trabajo y muy propensos a percibir el dolor de los pacientes.<sup>10</sup>

Campero L, De Montis J y González R. 2014, Argentina, realizaron un estudio con la finalidad de determinar si los enfermeros en estudio manifiestan estrés laboral e identificar los posibles factores incidentes en el hospital pediátrico “Dr. Humberto Notti”, metodología: estudio cuantitativo, transversal contaron con una muestra de 27 enfermeros, se utilizó la entrevista, haciendo uso de un cuestionario con preguntas cerradas, Resultados: se obtuvo que el 30% indica no percatarse del estrés laboral, entretanto el porcentaje restante si lo percibió. Conclusión: los principales factores de estrés son la sobrecarga laboral.<sup>11</sup>

Nacionales:

Huamani A. en 2017, Lima realizo un estudio descriptivo no experimental correlacional de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral y satisfacción laboral en enfermería de los servicios críticos, la muestra estuvo conformada por 41 enfermeras.

Resultados: El 46% de enfermeras muestran un nivel alto de estrés laboral, en cuanto a las dimensiones, la dimensión despersonalización hay un nivel alto con 39%, según agotamiento emocional predominó un nivel bajo con 49%, en la dimensión realización personal un nivel alto con 34%, en cuanto a la dimensión satisfacción laboral se encontró un 76% nivel medio y un nivel alto con 52%. Se concluyó que no existe relación entre las variables nivel de estrés laboral y satisfacción laboral.<sup>12</sup>

Huamán Y. 2016 en Trujillo realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del hospital belén de Trujillo, metodología : estudio de enfoque cuantitativo, estuvo constituida por 45 enfermeras, Se utilizó la técnica de encuesta, y dos instrumentos: cuestionario de Maslach y el cuestionario de desempeño profesional elaborado por la autora, titulado cuestionario sobre desempeño de la enfermera en los servicios de hospitalización de medicina y cirugía 2016, Resultados: se afirma que el 62,22% de las enfermeras presentan nivel de estrés medio, el 37,78% estrés bajo; respecto al desempeño laboral se encontró que el 73,33% tienen desempeño laboral adecuado, y el 26,67% desempeñó regularmente adecuado, conclusión : no existe una relación significativa entre ambas variables.<sup>13</sup>

Mendoza B. y Sánchez A. 2017, en Trujillo realizaron una investigación con la finalidad de Determinar la relación que existe entre el tiempo de servicio y el estrés laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en las unidades críticas del hospital de belén de Trujillo metodología : descriptivo correlacional, de corte transversal, la muestra fue conformada por 35 enfermeras, utilizaron dos instrumentos , tiempo de servicio y Nivel de estrés laboral en las enfermeras Resultados: Se obtuvo que el 57.1% tuvo tiempo de servicio entre 10 y 20 años, el 22.9% más de 20 años y el 20% menos de 10 años , y el nivel de estrés laboral el 60% nivel medio ,40% bajo. Conclusión: no hay relación entre el tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras.<sup>14</sup>

Mauricio M. y Rujel M. 2017 en Tumbes realizaron una investigación para determinar el nivel de estrés de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Tumbes. Metodología: estudio cuantitativo aplicativo, diseño descriptivo, se contó con 20 enfermeras, se utilizó de instrumento el cuestionario y como técnica la entrevista. Resultados: muestra una preponderancia en el nivel de estrés medio en los enfermeros(as)

con el 55%; en cuanto al estrés que presentan los enfermeros por servicio; el 50% y 60% de enfermeros de los servicios de medicina y emergencia respectivamente, obtuvieron un nivel de estrés medio; conclusión: el estrés de los profesionales de enfermería prevalece en el nivel medio con tendencia a aumentar.<sup>15</sup>

Menor M, Díaz R y Fernández L. en 2015 en Lima, realizaron una investigación cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar los factores estresores asociados al síndrome de Burnout en enfermeras de UCI, la población estuvo conformada por 114 enfermeras, el instrumento utilizado fue cuestionario de Maslach y cuestionario de respuestas emocional al Estrés laboral. Resultados: El 60% de enfermeras presentan factores estresores en nivel medio y en el Síndrome de Burnout el 7% estaba quemado y 84% tenía tendencia a desarrollarlo, en cuanto a las dimensiones de Cansancio emocional se obtuvo como mayor nivel bajo en un 66%, en la dimensión Despersonalización un nivel alto con 75% y en la dimensión realización personal un nivel medio con 52%. Se concluyó que existe relación entre las variables siendo necesarias implementar mejoras acorde a las recomendaciones.<sup>16</sup>

Arias W y Muñoz A. 2016 en Arequipa, realizaron un estudio correlacional cuyo objetivo fue analizar las manifestaciones del síndrome de burnout en enfermeras, la población fue de 47 enfermeras, se utilizó como instrumento el inventario de Burnout de Maslach. Resultados: El síndrome de Burnout presentó como valor predominante un nivel moderado con 92%, 4% para bajo y 4% para severo, en cuanto a sus dimensiones el 53% de enfermeras presentaron niveles bajos en la dimensión de agotamiento emocional, en la dimensión baja realización personal un nivel bajo con 62% y en la dimensión despersonalización un nivel bajo con 45%; se concluyó que las enfermeras presentan niveles considerables de síndrome de burnout sobre todo aquellas que tienen mayor tiempo de servicio.<sup>17</sup>

Valle R. el 2014 en Trujillo realizó un estudio de investigación para comparar los niveles de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital belén de Trujillo (HBT) con las enfermeras del Hospital Regional, docente de Trujillo (HRDT). Metodología: tipo descriptivo comparativo de corte transversal, estuvo conformada por 17 enfermeras entre los dos hospitales. Se utilizó el cuestionario “The Nursing Stress Scale”. Resultados: Se obtuvo que el 64% de las enfermeras del (HBT) y el 51% del (HRDT) presentaron un nivel Medio

de estrés laboral en tanto que el 49% de enfermeras del (HRDT) y 36% del (HBT) presentó nivel Bajo de estrés laboral.<sup>18</sup>

### **1.3 Teorías relacionados con el tema**

#### **Estrés**

A medida que paso el tiempo la palabra “estrés” se ha calificado por diferentes autores desde sus distintos puntos de vista, la palabra estrés procede del griego “stringere” que tendría como significado estimulación de tensión. Mientras a lo largo del uso del texto en inglés, surgieron cambios como “Stress”, “Stresse”, “Strest”.

A finales del Siglo XVII, Robert Hooke en el ámbito de la Física, inspirado en la Ley de la Elasticidad, manifestó que “el estrés originaba la deformación del metal”. Es descrito como el momento donde se somete al cuerpo a una exigencia externa, que va a generar un agotamiento físico y mental. Otros autores definen al estrés como “desgaste de la energía nerviosa”.

La Organización Mundial de la Salud (2010) define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. Ante determinada demanda del ambiente, el organismo pone en marcha un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda.

OMS define al Estrés Laboral como reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Dentro del ámbito bio-psicológico en 1867, Claude Bernard que es un fisiólogo, menciona agentes externos que nos rodean llegan a causar desequilibrio dentro del organismo y que una virtud del organismo es lograr mantener el organismo sin cambios. La definición del fisiólogo Bernard es el reconocimiento de sus consecuencias que se provoca tras romper el equilibrio en el organismo, es decir llevarlo al extremo.

Walter Cannon en 1915, definió el concepto al estrés como un número de síntomas que aparecen de forma simultánea y son característicos de un cuadro patológico que ocasiona una lucha, huida y planteó que una respuesta fisiológica ante la aparición de una situación de emergencia permite que el cuerpo reaccione con todo nuestro potencial, superando la amenaza y lograr un proceso de adaptación homeostática.<sup>18</sup>

Sobre la década de los 30, Hans Selye, considerado el padre del concepto moderno de estrés inspirado por Walter Cannon, tras experimentar en animales, lo definió como un grupo de reacciones fisiológicas no determinadas del cuerpo debido a múltiples factores del medio ambiente ya sea de origen físico o químico.<sup>19-20</sup>

Lazarus y Folkman, en 1986, observaron que la aportación de Hans Selye era insuficiente en el caso de las diferentes respuestas individuales. Así pues, desarrollan el concepto de estrés como un conjunto de pasos que incluye la comunicación con el ser humano y su entorno lo que se percibe como daño, ocasionando efectos físicos y psicológicos. Son respuestas rápidas, intuitivas y automáticas, diferentes al pensamiento reflexivo. Por lo tanto, las diferencias individuales toman un papel significativo.<sup>21</sup>

### **La Fisiopatología del Estrés**

El sistema nervioso autónomo tiene efectos inmune moduladores. La activación simpática tiene un efecto inmunosupresor y a su vez las neuronas no adrenérgicas se activan en respuesta a la inmunización con varios antígenos. Tres fases:

- Recibir al estresor y filtrar la información sensorial en el tálamo.
- Programar la reacción al estrés activando el córtex prefrontal participando en la toma de decisiones, y la memoria el sistema límbico analiza compara la nueva situación: Dara respuesta en función a la experiencia.
- Se activa el organismo, vía amígdala la memoria emocional y el hipocampo. Estas respuestas ponen en marcha al hipotálamo hipofisario, así como también participa en la formación reticular.

### **El síndrome de adaptación tiene tres fases**

**Fase de Alerta.** Ante la presencia de un estresor el hipotálamo estimula las suprarrenales para segregar la adrenalina, cuyo fin es suministrar energía. Caso contrario el organismo

activara mecanismos de defensa como el aumento del ritmo cardiaco, vasodilatación, con presencia de noradrenalina.

**Fase de Defensa o resistencia.** Se presenta ante la persistencia del estrés manteniéndose en el organismo. las suprarrenales segregan la hormona cortisol que sirve para conservar los niveles de glucosa, para nutrir los músculos del cuerpo, como también el corazón, además el cerebro, por otro lado la adrenalina brinda energía; y el cortisol guarda reservas, para el organismo que debe (aguantar).

**Fase de Agotamiento o relajación.** Se activa si las situaciones estresantes persisten acompañadas de alteraciones con consecuencias orgánicas y psiquiátricas. El organismo puede desbordarse y terminar agotándose donde las hormonas secretadas por el organismo son ineficaces resultando ser un impacto negativo para la salud.

### 1.3.2 Criterio de síntomas

Estos están divididos de acuerdo con las reacciones que puedan presentar:

**Reacción emocional:** Es cuando se cambia el estado de ánimo como también el comportamiento. Algunos de ellos son percibidos como otros no, que son ocultados por la persona por miedo al rechazo o por evitar generar preocupación en su entorno.

**Reacción física:** Es cuando se altera nuestro organismo debido al estrés presentado, que genera problemas motores, digestivos, respiratorios o cardiovasculares.<sup>22</sup>

### **Estrés laboral**

Es el resultado de la desigualdad entre la práctica profesional y la forma de cómo se hace frente a estas exigencias. Hacer frente a las situaciones de estrés ayuda al aprendizaje y mayor entendimiento de cómo hacer el uso de nuestros recursos, haciendo que el individuo gane experiencia.

Desde la perspectiva organizacional los estresores ocupacionales más estudiados han sido el desacuerdo y la ambigüedad del rol y el exceso de trabajo. También se ha estudiado la falta de recursos disponibles, la responsabilidad sobre terceros, la poca colaboración para tomar decisiones y la influencia del clima laboral o del soporte social en el trabajo.

Otros agentes estresantes reconocidos por el personal de salud son expectativas inadecuadas en los usuarios y de los propios sanitarios, las constantes interrupciones del trabajo, más carga de trabajo administrativo y la interferencia del trabajo con la vida familiar.

Hay dos tipos de estrés laboral:

- El episódico: Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ej. un despido.
- El crónico, que se puede originar cuando el individuo se encuentra sujeta frecuentemente a estresores laborales<sup>23</sup>

Se divide en 3 niveles

- Bajo: presenta síntomas físicos: dolor de cabeza, dolor de espalda, contracciones, etc. Observándose cambios en el carácter y disminución de actividad laboral, manifestado por irritabilidad, ansiedad, insomnio; en algunos casos problemas de atención.
- Medio: en este grado presenta el individuo alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, cambios en el peso, disminución del apetito sexual y pesimismo manifestado por un aumento de ausentismo laboral, fatiga sin ninguna razón, indecisión e indiferencia, aumento en el consumo de alcohol, café y cigarrillos.
- Alto: en este grado se observa una disminución marcada de la productividad laboral, aumenta el ausentismo y la sensación de disgusto acompañado de baja autoestima. Es frecuente el uso de alcohol y/o de los psicofármacos y se manifiesta; depresión, problemas de salud (dolor de cabeza, dolor de estómago y digestivos, cardiovasculares).

### **Los estresores laborales:**

- **Por conflicto de trabajo:**

Se entiende la presencia de demandas opuestas e incompatibles en la realización de una tarea laboral. En el cuidado de enfermos este conflicto puede manifestarse al tener que optar entre los principios éticos aprendidos durante el periodo de universitario, la falta de recursos asistenciales disponibles y el déficit económico que condicionan la toma de decisiones durante la práctica habitual.

- **Por aumento de trabajo:**

Se entiende el exceso de trabajo, la labor con dificultad para realizar por la falta del tiempo o urgencia. Cuando el trabajo rebasa nuestras capacidades para poder darles solución de forma oportuna y eficaz, con frecuencia el personal sanitario se enfrenta a pacientes en condiciones de riesgo vital, frente a los que se sienten incapaces, inseguros y frustrados.<sup>24</sup>

### **Estrés laboral en el personal de enfermería**

La profesión de enfermería es especialmente vocacional de ayuda y cuidados; posee altos niveles de responsabilidad, relaciones interpersonales y exigencias sociales, lo que hacen ser a este colectivo más vulnerable al estrés laboral.

Circunstancias propias del trabajo desarrollado: muchas horas unidas al sufrimiento del paciente; ser el intermediario entre el paciente, el médico y la familia; soportar críticas y exigencias de ambos lados; la devaluada imagen de la profesión; el poco reconocimiento social de esta profesión y las dificultades organizativas, son el marco adecuado para que pueda sufrir de estrés laboral con todas sus manifestaciones psicofísica y/o el síndrome burnout, el cual vendría a ser el “estrés crónico” producido en el contexto laboral y tendría efectos de aspecto individual, asimismo de tipo social.

La labor de enfermería por sus formas específicas, es una profesión, donde los que la ejercen se exponen al peligro de padecer estrés laboral. Dadas las características del trabajo y del entorno donde labora se ha observado que es uno de los trabajadores con mayores probabilidades de presentar desordenes que tienen que ver con el estrés.

En áreas críticas la enfermera ejerce un desempeño de gran capacitación y adiestramiento, así como una gran responsabilidad la atención del paciente. La tarea de la enfermera profesional se ha extendido, ya que aparte de hacerse cargo en la atención de emergencias, donde hay vidas en peligro, también atiende los cuidados primarios, la educación, al usuario y familiares, sobre el cuidado de la salud.

En el servicio el enfermero emergencista es imprescindible, y fundamental tener una preparación como persona y en forma profesional, a fin de realizar su trabajo de manera

(eficaz), relacionándose con el equipo asistencial para poder brindar la atención coordinada óptima al paciente, y para brindar la atención en una emergencia necesita de aptitudes específicas que puedan garantizar un buen rendimiento (efectiva), debiendo mostrar las siguientes condiciones: habilidad para valorar adecuada y rápidamente a los heridos; conocimiento de las operaciones internas del área de emergencia; capacidad la toma de decisiones con firmeza y rápidamente; habilidad en las comunicaciones; capacidad para las intervenciones críticas; habilidad en primeros auxilios , lo que al ser tan complejo y estresante nos da como consecuencia “el síndrome de agotamiento” conocido también con el nombre de Burnout .

El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es una forma de estrés laboral, que produce agotamiento físico, emocional o mental y consecuencias en la autoestima, que hace que poco a poco, las personas pierdan interés en su trabajo, el sentido de responsabilidad pudiendo llegar a altas depresiones.

Maslach y Jackson definieron este síndrome como “un síndrome de estrés crónico en aquellas profesiones de servicio que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o dependencia” así también afirman que el burnout es un síndrome tridimensional compuesto por:

**Agotamiento emocional:** Se refiere al cansancio y fatiga que puede manifestarse física y psíquicamente o como una combinación de ambos. Se relaciona con las sensaciones de sobreesfuerzo y de no poder dar más de sí mismo.

**Despersonalización:** Se refiere a una respuesta impersonal y fría hacia los que realizan las tareas profesionales. Vienen marcadas por actitudes y respuestas negativas distantes hacia los demás. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo. El profesional despersonalizado trata de distanciarse no solo de los beneficiarios del propio trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja mostrándose irritable, irónico, despectivo al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral.

**Realización personal :** Relacionado a sentimientos de escasa competencia y fracaso profesional, surge cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad

para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, se evitan las relaciones personales y profesionales, hay bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una desilusión e impotencia para dar sentido al mismo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción.

La importancia de la concepción aportada por Maslach y Jackson radica en que, por primera vez, se trata de una valoración fundada en datos de estudios obtenidos anteriormente.<sup>25</sup>

### **Teoría de enfermería**

Callista Roy, en su Modelo de Adaptación, se basa en 5 elementos: paciente, meta, salud, entorno y dirección de las actividades y para tratar estos elementos utiliza los mecanismos de afrontamiento y los modos de adaptación. Define el entorno como todos los requisitos, circunstancias e influencias que envuelven y dañan a la formación y el comportamiento de los individuos y los grupos. Define el desempeño de funciones, como la agrupación de sus funciones, una persona que tiene una posición, ejerce o desempeña.

### **Teoría de la Adaptación**

Presunciones y valores La persona es un ente biopsicosocial en relación continua con el medio. Esta acción se establece mediante la adaptación que, para esta teorista, se trata de la adaptación de las 4 esferas de la vida:

**Área fisiológica** Oxígeno, líquidos, sueño, actividad, circulación, temperatura, alimentación y eliminación.

**Área de autoimagen** Es la imagen propia.

**Área de dominio del rol** Son los roles que realiza durante todo el tiempo de su vida.

**Área de independencia** Son las Interacciones de positivismo con su grupo, o sea con aquellas personas con las que comparte acciones en bien de su estabilidad, de su propia imagen y el manejo de cada papel que realiza. La persona, se encuentra en un punto establecido, lo que llama el «continuum» (o trayectoria) salud-enfermedad. Es posible que dicho estado pudiera estar cerca de la enfermedad o la salud, según la habilidad del ser humano al momento de enfrentar a los estímulos que decepciona del exterior. En caso de que su respuesta sea positiva, adaptándose, estará cerca del estado de salud, de lo contrario,

se enfermara. La salud es un estado y un proceso de ser y llega a ser integrado y global. Esta se puede ver modificada por los estímulos del medio, que para Callista son:

**Estímulos focales:** Cambios repentinos que se debe enfrentar. Ejemplo, una gripe.

**Estímulos contextuales:** Son los que se presentan durante el proceso. Ejemplo, ambiente temperado.

**Estímulos residuales:** Viene a ser los principios y creencias que vienen de sucesos vividos en el pasado, que es posible que hayan influenciado en la actualidad. Ejemplo, abrigo, atención casera.

### **Funciones de enfermería**

Para Callista Roy son difundir las formas que puedan facilitar la adaptación del ser humano en las 4 esferas, ya sea en la salud y en la enfermedad, por medio de los conocimientos científicos de la enfermería. Esta Teoría, se relaciona con este trabajo de investigación porque Callista Roy en su Modelo de Adaptación, tienen que ver con la reacción del organismo ante los acontecimientos del exterior, es decir factores físicos (sobrecarga en el trabajo, agotamiento, desgaste físico), debiendo el cuerpo acondicionarse a cada situación de estrés; asimismo en el aspecto psicológico, debe suceder lo mismo, ante sucesos dolorosos dentro de la labor de enfermería (decesos de pacientes y familiares); por ultimo en lo social (malas relaciones laborales y familiares), a los que las enfermeras deben adaptarse, sin que se produzca un desequilibrio en lo biopsicosocial.<sup>25</sup>

### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital Militar geriátrico Chorrillos, 2018?

### **1.5 Justificación del estudio**

Es necesario en esta investigación debido a la concurrencia de información del personal de enfermería que muestra síntomas de estrés a través de comportamientos y manifestaciones orales de auto calificación sospechando niveles de estrés.

En cuanto al nivel cognitivo sobre las limitaciones de estudios profundos sobre los niveles de estrés antes de presentar síndromes de Burnout. Por lo tanto, el presente estudio contribuirá a tener un aporte científico de las precogniciones que presenta la persona antes de manifestar un síndrome de Burnout.

En relación a las bases teóricas y conceptuales sobre el nivel de estrés, previos al síndrome de Burnout, la información obtenida permitirá tener el aporte para servir de premisa a futuros investigadores en esta problemática vigente.

Los beneficiados de esta investigación estarán constituidos por los futuros enfermeros(as) que egresaran en los próximos años y tendrán un nuevo asidero para poder comparar en el tiempo con otras investigaciones que trataran con la misma problemática de la realidad peruana e internacional.

## **1.6 Hipótesis**

No tiene hipótesis por ser univariable

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- Identificar nivel de estrés laboral según, dimensión: Cansancio emocional en las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018.
- Identificar nivel de estrés laboral según dimensión: Despersonalización, en las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018.
- Identificar nivel de estrés laboral según, dimensión: Falta de realización personal en las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018.

## **II. MÉTODO**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Enfoque**

Este estudio es de enfoque cuantitativo porque se midió la variable, utilizando la estadística y hará análisis de datos.

### **Diseño**

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que el autor no manipuló la variable y según su temporalidad será de corte transversal puesto que la variable será medida en un solo momento.

### **Tipo de estudio**

El tipo estudio es descriptivo

## 2.2 Variables, operacionalización

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS</b></p>	<p>La (OIT) define al nivel de estrés laboral como desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlo a cabo</p>	<p>Serán las respuestas emitidas por las enfermeras que experimenten situaciones laborales estresantes, que le produzcan frustración, manifestado en agotamiento emocional, despersonalización y Falte de realización personal que se medirá mediante la aplicación del inventario de Maslash.</p> <p>0=nunca 1=pocas veces al año 2=una vez al año o menos 3=una vez al mes o menos 4=una vez a la semana 5=pocas veces a la semana 6= todos los días</p> <p><b>PUNTAJE POR DIMENSIONES</b></p> <p>- Agotamiento emocional: Bajo 47-54 Medio 39-46 Alto 0-38</p> <p>Realización personal: Alto 30-48 Medio 19-29 Bajo 0-18</p> <p>Despersonalización Bajo 29-30 Medio 24-28 Alto 0 -23</p>	<p><b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cansancio Emocional</li> <li>-Sentimientos de desesperanza</li> <li>-Agotamiento físico</li> <li>-Actitudes negativas hacia el trabajo</li> </ul> <p><b>DESPERSONALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Respuesta negativa hacia uno mismo</li> <li>-Trato impersonal.</li> <li>-Actitudes negativas con los demás.</li> <li>-Falta de preocupación por los demás.</li> </ul> <p><b>FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Auto concepto negativo</li> <li>-Respuesta negativa al trabajo.</li> <li>-Sentimientos de escasa competencia profesional.</li> </ul>	<p>Ordinal</p>

### 2.3 Población y muestra

La población estuvo constituida por las 39 enfermeras que trabajan en el hospital militar geriátrico

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras(os) que trabajan en el hospital militar geriátrico por lo menos seis meses.
- Enfermeras (os) que quieran participar voluntariamente

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que estén de vacaciones, permiso o licencia
- Enfermeras (os) que no quieran participar

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

Para este estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de Maslach elaborado por Maslach y Jackson en el año 1981, utilizando para el estudio la adaptación hecha por los españoles Moreno, Oliver y Aragonese, con el objetivo de medir los sentimientos y actitudes del profesional de enfermería en su centro laboral y hacia los pacientes, su función es medir el desgaste profesional, la cual contiene 22 ítems de respuesta libre, con una escala de siete alternativas. El inventario se divide en tres partes: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Falta de Realización Personal (8 ítems).

DIMENSION	ITEMS
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20
Despersonalización	5,10,11,15 y 22
Falta de realización personal	4,7,9,12,17,18,19 y 21

La confiabilidad del inventario Maslach y Jackson en 1981 es un cuestionario de versión española compuesta por 22 ítems que se valora en escala tipo Likert con siete niveles que va de 0 a 6 y cada uno de ellos en cada sub escalas que son tres citan: Agotamiento Emocional, 0.76 para la Falta de Realización Personal y 0.73 para la dimensión de Despersonalización, estandarizada inicialmente con cinco mil personas que se realizó en San Francisco, Estados Unidos.

ALTO: 63-82

MEDIO: 49-62

BAJO: 34-48

### **Métodos y Técnicas de Recolección de Datos**

De acuerdo a la participación del personal de enfermería que allí labora, los mismos a través de un consentimiento informado, estarán de acuerdo con participar, a la ejecución del instrumento que se realizó por turnos completos, trabajador por trabajador, a quien se le llevó a un lugar totalmente separado donde este se sintiera cómodo y con privacidad, el tiempo para la ejecución dependió individualmente de cada una de las trabajadoras.

#### **2.5 Método de análisis de datos**

El análisis estadístico de los datos se obtuvo mediante la estadística descriptiva e inferencial mediante el paquete SPSS versión 2014, con el fin de facilitar el análisis estadístico se establecieron tres niveles correspondientes: BAJO, MEDIO y ALTO.

#### **2.6 Aspectos éticos**

Se elaboró un consentimiento informado, con el propósito de que este documento sea para todos los participantes una clara explicación de las acciones a realizar. Se le pidió el consentimiento informado previamente a la ejecución de la evaluación mediante del instrumento de Maslach que mide nivel de estrés. Por lo cual la investigación respetó los principios éticos universales: (confidencialidad, autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia)

### **III. RESULTADOS**

Tabla 1.

Estrés laboral de las enfermeras en el Hospital Militar Geriátrico Chorrillos, 2018

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	12	30.8%
MEDIO	26	66.7%
BAJO	1	2.6%
Total	39	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1.

Estrés laboral de las enfermeras en el Hospital Militar Geriátrico Chorrillos, 2018



**Fuente:** Escala aplicada a las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico

Respecto al estrés laboral que presentan las enfermeras que laboran en el Hospital Militar Geriátrico, se obtienen en primer lugar un 66.7% (26 enfermeras) cuentan con un nivel medio de estrés, en segundo lugar el 30.8% (12 enfermeras) cuentan con un nivel alto de estrés y en tercer lugar 2.6% (1 enfermera) cuenta con un nivel bajo de estrés.

Tabla 2.

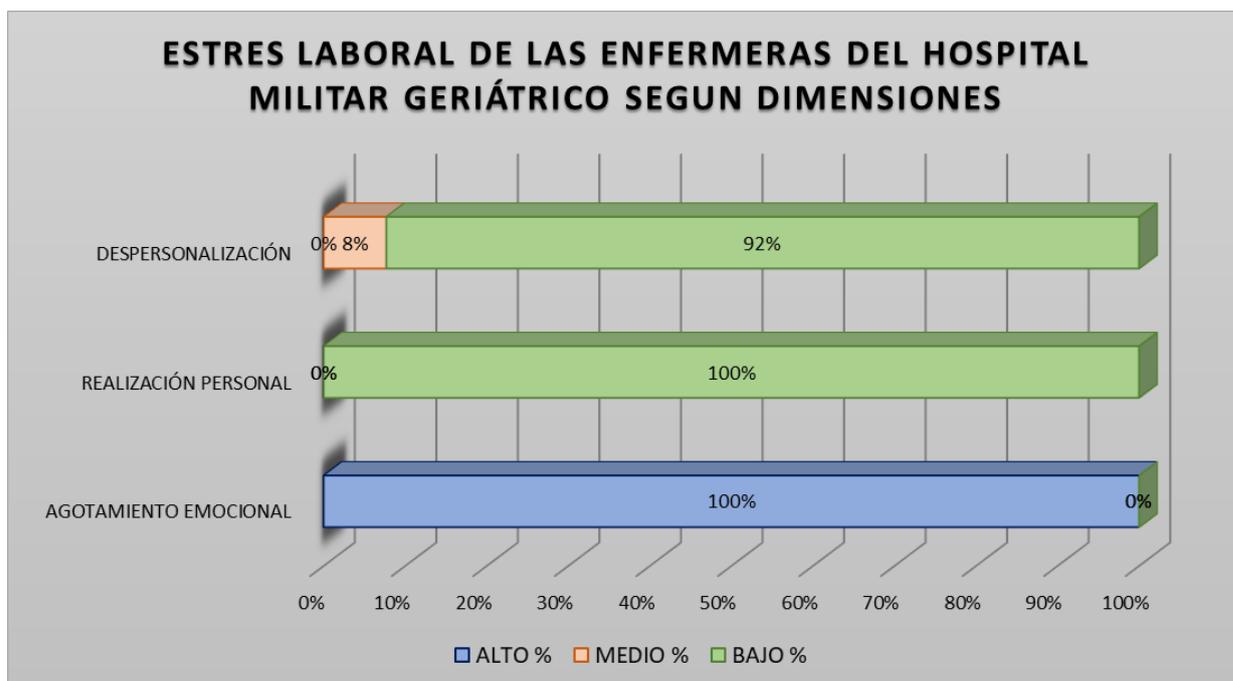
Estrés laboral de las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico según dimensiones

	ALTO		MEDIO		BAJO	
	#	%	#	%	#	%
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	39	100%	0	0%	0	0%
REALIZACIÓN PERSONAL	0	0%	0	0%	39	100%
DESPERSONALIZACIÓN	0	0%	3	8%	36	92%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.

Estrés laboral de las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico según dimensiones



**Fuente:** Escala aplicada a las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico

En relación al estrés que presentan las enfermeras que laboran en el Hospital Militar Geriátrico, respecto a la dimensión agotamiento emocional se obtiene que un 100% (39 enfermeras) cuentan con un nivel alto de estrés; no encontrándose enfermeras que cuenten con estrés medio o bajo. Respecto a la dimensión realización personal que presentan las enfermeras que laboran en el Hospital Militar Geriátrico, se obtiene que un 100% (39

enfermeras) cuentan con un nivel bajo de estrés; no encontrándose enfermeras que cuenten con estrés medio o alto. Respecto a la dimensión despersonalización que presentan las enfermeras que laboran en el Hospital Militar Geriátrico, se obtiene que en primer lugar el 92.3% (36 enfermeras) cuentan con un nivel bajo de estrés y en segundo lugar el 7.7% (3 enfermeras) cuentan con un nivel medio de estrés; no encontrándose enfermeras que cuenten con estrés alto.

## **IV. DISCUSIÓN**

El estrés laboral llega a afectar negativamente la labor que puedan realizar las enfermeras, teniendo como resultado una afección en la calidad brindada en el día a día hacia los usuarios en el Hospital Militar Geriátrico de Chorrillos; es muy importante para una institución contar con un ambiente laboral adecuado para que los integrantes puedan desenvolverse y laboral de manera correcta.

El mayor porcentaje de las enfermeras del Hospital Militar Geriátrico presenta un nivel medio de estrés con 67%, un nivel alto con 31% y únicamente un 2% para el nivel bajo; la aplicación del cuestionario de Cristina Maslach que contrasta tres dimensiones que son: falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. Por lo tanto, esto explica que los porcentajes del nivel medio y nivel alto que suman 98% ratifican que la mayor parte de las enfermeras tienen cuotas evidentes de estrés, y ponen al descubierto el desinterés de los directores para afrontar esta problemática. Este hallazgo es similar a lo encontrado por Menor M, Díaz R y Fernández L<sup>16</sup> en su estudio sobre factores estresores y síndrome de burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de Essalud, puesto que de un total de 114 enfermeras el 60% presentaron factores estresores en nivel medio. Asimismo es semejante a lo encontrado por Valle R.<sup>18</sup> en su estudio al encontrar que el 64% de las enfermeras presentaron un nivel medio de estrés laboral como nivel predominante; sin embargo lo encontrado en este estudio es distinto a lo hallado por Alvarado Y.<sup>7</sup> encontrando en su investigación un nivel alto con 52% de las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos, y también es similar a lo encontrado por Castillo I, Torre N, Ahumada A y Licon S<sup>8</sup> en su investigación realizada encontrando un valor predominante alto de estrés con un 66%.

Estos resultados son importantes a considerar, ya que las enfermeras son el personal que requiere demasiada concentración al estar encargadas de múltiples actividades durante sus turnos laborales comprendiendo mucha responsabilidad al atender a los usuarios, siendo estas exigencias las causales de un desgaste físico y mental, por ello deben poseer un equilibrio emocional en óptimas condiciones para afrontar los múltiples sucesos que puedan suceder, las exigencias de los familiares y los protocolos a seguir de la institución al tratar con personas adultos mayores.

En la dimensión Agotamiento emocional en el presente estudio se encontró como nivel predominante el nivel alto con 100% del total de enfermeras encuestadas, estos resultados

se diferencian a lo encontrado por Huamani A.<sup>12</sup> en su investigación estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de las áreas críticas en la clínica internacional al encontrar un nivel bajo de 49% en las enfermeras encuestadas. Asimismo los datos encontrados son distintos a lo encontrado por Menor M, Díaz R y Fernández L <sup>16</sup> en su investigación mostrando como resultado en la dimensión una prevalencia del nivel bajo con un 66%.

Los datos encontrados en esta dimensión son preocupantes, muestran un alto agotamiento en las enfermeras, indicando que el agotamiento implica un desgaste físico y mental lo cual en tiempos prolongado de suceso consigue un resultado nada relacionado con la enfermería, consigue como efecto una conducta de deshumanización y de poca empatía en el profesional consiguiendo que no se obtenga la interacción de la enfermera con el paciente y la familia, lo cual es un sello por décadas en esta profesión de enfermería, brindar una atención de calidad y humanizada, sin embargo con situaciones encontradas y hallazgos como los encontrados en esta investigación muestran que están latentes las conductas que eviten el correcto actuar de la enfermera debido a un agotamiento mental y físico.

En la dimensión realización personal los resultados encontrados fueron un nivel bajo con 100% de las enfermeras encuestadas, estos hallazgos se asemejan a lo encontrado por Huamani A.<sup>12</sup> en su investigación tras encontrar en la dimensión un nivel alto representado con un 34%, pero estos datos mostrados son distintos a lo encontrado por Arias W y Muñoz A.<sup>17</sup> en su investigación síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa, encontrando un nivel bajo con 62%.

La realización personal está relacionada con la autoestima del trabajador en este caso con la autoestima de la enfermera y de poder satisfacer las necesidades laborales que demandan, si bien el nivel encontrado es bajo se debe reforzar esta dimensión para no tener resultados distintos en un tiempo futuro, tener en cuenta que para poder brindar una atención de calidad, empatía y humanizada e integral a nuestros pacientes debemos ante todo ser primeros nosotros mismos quienes nos encontremos bien espiritualmente para poder transmitir esto a nuestros usuarios; enfermería se caracteriza por atender de una manera holística las necesidades de las personas y en muchos casos somos responsables de conseguir en nuestros pacientes un incremento de la autoestima fortaleciendo sus virtudes, características y

fortalezas, pero no debemos olvidar que somos nosotros los primeros que debemos estar incluso espiritualmente óptimos para brindar atención integral y de calidad.

Según la dimensión despersonalización en esta investigación mostró un nivel bajo como nivel predominante con un 92% y un nivel medio con 8%, este resultado es distinto a lo encontrado por Huamani A.<sup>12</sup> en su investigación encontrando un nivel alto como predominante representado en un 39% del total de enfermeras, sin embargo es distinto al estudio por Menor M, Díaz R y Fernández L <sup>16</sup> al encontrar un nivel alto con 75%, sin embargo es distinto a lo encontrado por Arias W y Muñoz A.<sup>17</sup> en su investigación hallando un resultado de 45% en el nivel bajo; esta dimensión se caracteriza por desarrollar sentimientos negativos y comportamientos insensibles hacia la persona lo cual se verá reflejado con el mal trato brindado. El personal de enfermería podría adoptar una conducta despreocupada pro las necesidades del paciente, omitiendo responsabilidades y cuidados que debería brindar como profesión, tratando como si fueran objetos o seres que no merecen respeto y el mejor trato, además, muchas veces generar conflictos innecesarios quebrando la relación que debería existir entre la enfermera y paciente.

Es posible que los resultados de esta investigación no se puedan generalizar por lo que es necesario que se realicen más investigación con la aplicación de este instrumento en muestras más grandes, se considera la teoría de Callista Roy en su modelo de adaptación, puesto que la enfermera debe adaptarse a ambientes que tengan altas demandas de pacientes, saber llevar las situaciones incómodas a veces emitidas por los familiares y proveer cuidados humanísticos sin importar la condición de estrés que este sobrellevando y además sin importar condiciones socioeconómicas, religiones y creencias del paciente y de los familiares.

## **V. CONCLUSIONES**

- El nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Militar Geriátrico es medio.
- El nivel de estrés laboral según la dimensión Agotamiento Emocional es alto.
- El nivel de estrés según la dimensión realización personal es bajo.
- El nivel de estrés según la dimensión despersonalización es bajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Es necesario que la jefatura de departamento de Enfermería fomente la realización de talleres de relaciones interpersonales, trato humanizado, ambiente laboral adecuado y de manejo de estrés, enfatizando la aplicación de técnicas anti estrés, ejercicios y paseos recreacionales.
- Se debería evitar la sobrecarga laboral en las enfermeras a través de rotaciones entre colegas, contratación de mayor personal para satisfacer las demandas.
- Es importante que la jefatura de enfermería busque soluciones con la participación activas de las enfermeras para oír sus ideas y sugerencias, siendo participe de la toma de decisiones y que sean reconocidas en los logros obtenidos.
- Se deben seguir realizando estudios con muestras más grandes para conseguir evitar el estrés laboral en enfermería para conseguir en un plazo determinado una atención de calidad.

## **VII. REFERENCIAS**

- 1) Slipak O. Historia y concepto del estrés (1era parte) Alcmeon.1991;3:355-36  
Disponible en: [https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03\\_08.htm](https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm)
- 2) Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés (2013) [Internet] [Fecha de acceso: 13 de Febrero del 2018]  
Disponible en : <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/es/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures>
- 3) Organización internacional del trabajo. Un reto colectivo para todos. Ginebra; 2016;1  
Disponible en :[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- 4) Organización internacional del trabajo. Un reto colectivo para todos. Ginebra; 2016;1  
Disponible en:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- 5) Cortaza L. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México; 2014;1  
(4). Disponible en <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
- 6) Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. Lima [tesis de licenciatura]  
Disponible en [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7183/Albinacorta\\_rk.pdf?sequence=2](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2)
- 7) Chávez M. Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016. Lima; 2016. [Tesis de Maestría]  
Disponible en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8394/Ch%C3%A1vez\\_MME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8394/Ch%C3%A1vez_MME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 8) Alvarado Y. Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas en sus factores físicos, psicológicos y sociales, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. Venezuela; 2015. [Tesis] Disponible en <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2495/1/yalvarado.pdf>
- 9) Castillo I, Torre N, Ahumada A y Licon S. Estrés laboral en las enfermeras y factores asociados. Colombia; 2014. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/817/81730850005/>
- 10) Cortaza L. y Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
- 11) Campero L, De Montis J y González R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de alto riesgo 2013. Argentina; 2013. [Tesis de licenciatura] disponible en [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digiales/5761/campero-lourdes.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digiales/5761/campero-lourdes.pdf)
- 12) Huamani A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la clínica internacional sede Lima Agosto- Noviembre 2017. Lima; 2017. [Tesis Licenciatura].Lima: Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Cesar Vallejo;2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11980>
- 13) Huamán Y. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. Trujillo; 2016. [Tesis Licenciatura] Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Cesar Vallejo;2016 disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/770/huaman\\_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/770/huaman_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 14) Mendoza B. Y Sánchez A. Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo-2017. Trujillo; 2017. [Tesis Licenciatura] Disponible En: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3030/1/re\\_enfe\\_beatriz.mendoza-anapaula.sanchez\\_tiempo.de\\_servicio.nivel\\_datos.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3030/1/re_enfe_beatriz.mendoza-anapaula.sanchez_tiempo.de_servicio.nivel_datos.pdf)

15. Mauricio M. y Rujel M. nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina y emergencia del Hospital Regional II - 2 Tumbes- 2017. Tumbes; 2017. [Tesis Licenciatura] disponible en:  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/65/TESIS%20-%20MAURICIO%20Y%20RUJEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  
16. Menor M, Díaz R y Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de Essalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Cuidado y Salud. 2015; 2(1):137-147. disponible en:  
<file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/35-133-1-PB.pdf>
  
17. Arias W y Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista cubana de salud pública. 2016; 42(4):559-75. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000400007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007)
  
- 18) Valle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III. Trujillo; 2014. [Tesis Licenciatura]. Disponible en :  
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/269>
  
- 19,20) Slipak.O. Historia y concepto del estrés. Revista Argentina de clínica neuropsíquica. 1991; 1era parte [https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03\\_08.htm](https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm)
  
- 21) Merín J, Cano A y Tobal J. El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. 1995, 1(2-3), 113 -130. Disponible en  
[file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/Merin\\_et\\_al.1995.pdf](file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/Merin_et_al.1995.pdf)
  
- 22) Hoyos M. Estrés laboral. Lima; 2004; 21-28. Disponible en  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/Doc%20Divulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>

- 23) Hoyos M. Estrés laboral. 2004; 6 disponible en  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- 24) Hoyos M. Estrés laboral. 2004; 33-37. Disponible en  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- 25) Marriner A, Raile M. Modelos y teorías de enfermería. 7 ta. Ed. Madrid: Mosby; 2011  
335 disponible en <http://media.axon.es/pdf/82308.pdf>

## **VIII. ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumento

### CUESTIONARIO DE MASLASH

#### **Estimado Licenciada(o):**

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Militar geriátrico. Agradezco de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima.

#### II Datos Generales:

1. **Edad:**
2. **Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )
3. **Otros estudios:**
4. **Tiempo total de servicio en el Hospital:**
5. **Tiempo de servicio:**
6. **Estado civil:** soltera ( ) casada ( ) divorciada ( ) viuda ( )
7. **Lugar de procedencia:**
8. **Lugar de residencia:**
9. **Nº de hijos:**

#### III Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número de que representa la frecuencia con que Ud. suele tener dichas manifestaciones

#### **Por ejemplo:**

1) Me agrada interactuar con los pacientes

0            1            2            3            4            ~~5~~            6

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

## **¡EMPEZAMOS!**

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

1) Me siento emocionalmente cansada(o) por mi trabajo:

**0            1            2            3            4            5            6**

2) Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío:

**0            1            2            3            4            5            6**

3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado:

**0            1            2            3            4            5            6**

4) Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente:

**0            1            2            3            4            5            6**

5) Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales:

**0            1            2            3            4            5            6**

6) Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa:

**0            1            2            3            4            5            6**

7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes:

**0            1            2            3            4            5            6**

8) Siento que el trabajo que realizó todos los días me cansa:

**0            1            2            3            4            5            6**

9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo:

**0            1            2            3            4            5            6**

10) Ciento que me he vuelto más dura(o) con las personas:

**0            1            2            3            4            5            6**

11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente:

**0            1            2            3            4            5            6**

12) Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo:

**0            1            2            3            4            5            6**

13) Me siento frustrado por mi trabajo:

**0            1            2            3            4            5            6**

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

14) Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo laboral:

**0            1            2            3            4            5            6**

15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes:

**0            1            2            3            4            5            6**

16) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa:

**0            1            2            3            4            5            6**

17) Siento que pudo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes:

**0            1            2            3            4            5            6**

18) Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes:

**0            1            2            3            4            5            6**

19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo:

**0            1            2            3            4            5            6**

20) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades:

**0            1            2            3            4            5            6**

21) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada:

**0            1            2            3            4            5            6**

22) Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas:

**0            1            2            3            4            5            6**

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Anexo 2. Matriz de consistencia**

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital Militar geriátrico Chorrillos, 2018 ?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018</li> </ul> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar nivel de estrés laboral según, dimensión: Cansancio emocional en las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018.</li> <li>Identificar nivel de estrés laboral según dimensión: Despersonalización, en las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018.</li> <li>Identificar nivel de estrés laboral según, dimensión: Falta de realización personal en las enfermeras del Hospital militar geriátrico Chorrillos, 2018.</li> </ul>	<p>No hay hipótesis</p>	<p><b>ESTRÉS LABORAL</b></p> <p>Es la respuesta que manifiesta la enfermera ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO</b> No experimental de corte transversal</p>



### Anexo 4. Alfa de Cronbach

		BASE DE DATOS										
ENCUESTA	EDADES	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12
1	18	1	1	2	1	2	1	3	3	3	1	
2	21	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	
3	19	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	
4	26	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	
5	28	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	
6	23	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	
7	18	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	
8	17	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	
9	30	2	4	1	2	2	1	2	3	3	2	
10	29	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	
VARIANZA		0.1777777	0.9888888	0.2333333	0.2333333	0.1777777	0.4888888	0.2666666	0.1777777	0.7666666	0.2333333	1.8777

LEYENDA

A = 1

B = 2

C = 3

D = 4

K	22
$\sum VI$	15.7666666 7
Vt	9.1666666 7

seccion 1	1.04761904 8
seccion 2	-0.720
absoluto	0.720

$\alpha$

0.754

## Anexo 5. Tablas demográficas

		Frecuencia	% de N totales de tabla
EDAD	28-40	5	12,8%
	41-50	25	64,1%
	51-a mas	9	23,1%
ESTADO CIVIL	soltera(o)	3	7,7%
	casada(o)	22	56,4%
	divorciada(o)	3	7,7%
	viuda(o)	4	10,3%
	conviviente	7	17,9%
Nº DE HIJOS	sin hijos	8	20,5%
	1-2 hijos	14	35,9%
	3 a más	17	43,6%

**Anexo 6. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO          INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 35 de 39

Yo Verónica Cantero Miralles Celente, identificado con DNI N° 74299251, egresado de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, autorizo  , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 74299251

FECHA: 22/11/2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de la tesis**

**Anexo 6 Acta de aprobación de originalidad de la tesis.**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 36 de 39

Yo, Blanca Rodríguez Rojas  
 .....  
 ..... docente de la Facultad Ciencias Médicas ..... y Escuela  
 Profesional Enfermería ..... de la Universidad César Vallejo Lima Norte ..... (precisar filial o  
 sede), revisor (a) de la tesis titulada

“ Nivel de Estrés de los Enfermeros del Hospital  
Militar Geriátrico Ancón 2018  
 .....  
 ..... ”,  
 ..... del Wari (de Wari la) ..... estudiante  
Wari .....  
 ..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de  
27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Los Olivos, 19 de Noviembre 2018



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 07970633

Blanca Rodríguez Rojas

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 7 Formulario de autorización para la  
publicación electrónica de la tesis

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE  
LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Vargas Centeno Mirella Celeste

D.N.I. 71299251

Domicilio Los parques del Acuario, block 9 Interiores, 102  
Urb. Los Cedros

Teléfono : Fijo : Móvil : 997821939

E-mail : Mirellavargascenteno10@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Médicas

Escuela : Enfermería

Carrera : L.P. en Enfermería

Título : Nivel de Estrés Laboral de las Enfermeras del

Hospital militar Geriátrico - Chorrillos 2018

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vargas Centeno Mirella Celeste

Título de la tesis:

Nivel de Estrés Laboral de las Enfermeras del Hospital  
Militar Geriátrico - Chorrillos 2018

Año de publicación : .....

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....  .....

Fecha : 19-12-18.

## Anexo 8. Informe de originalidad Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1061236165&o=1042898392&lang=es

feedback studio | NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS | /0 | 1 de 1

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL MILITAR GERIATRICO, CIORRILLOS 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTOR:  
Vargas Centeno, Mirella Celeste

ASESORA:  
Mg. Blanca Rodríguez Rojas

LÍNEA DE INVESTIGACION:  
POLÍTICAS Y GESTIÓN EN SALUD

**Resumen de coincidencias**

**27 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	8 %
2	dspace.untru.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	www.nbp.pl Fuente de Internet	4 %
4	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	4 %
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	4 %
6	documents.mx Fuente de Internet	3 %

Página: 1 de 39 | Número de palabras: 7138 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 20:15 13/12/2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Asoc. de Enferm.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Unos Censos Múltiplos Género

INFORME TITULADO:

Tratamiento de Fisiología de los Genomas del Hospital Militar

Genética, Chiclayo 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Enfermería

SUSTENTADO EN FECHA: - 12- 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



*[Handwritten signature]*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN