



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**“ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA,
HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA. 2017.”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTOR:

CHAVEZ ORREGO, MARIA SOLEDAD

ASESORA:

MG. BECERRA MEDINA, LUCY TANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA

TRUJILLO — PERÚ

2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL
ARZOBISPO LOAYZA, LIMA. 2017.”

JURADO CALIFICADOR

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

DEDICATORIA

A MIS PADRES Y HERMANO, que siempre son el motor que me ha impulsado a seguir adelante en la vida, y cumplir mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por haberme permitido culminar esta etapa de estudios, abriendo puertas donde pensaba que no las había, agradezco a mis padres y hermano, por su constante amor y paciencia mostrados a lo largo de mi vida.

A nuestra casa universitaria, la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-LIMA NORTE, por haberme dado, brindado o proporcionado y/o cimentado los pilares en la preparación y los conocimientos necesarios, para desempeñarme como una buena profesional en el área de la salud y el bienestar de la sociedad.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo **MARÍA SOLEDAD CHAVEZ ORREGO** con DNI N°**42553626**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de **Ciencias Médicas**, Escuela de **Enfermería**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de Setiembre del 2017.

CHAVEZ ORREGO, MARÍA SOLEDAD

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada” **ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de “**LICENCIADA EN ENFERMERIA**”.

La Autora



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, **MG. Becerra Medina, Lucy Tani**, docente de la Facultad Ciencias Médicas y Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo Lima Norte (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada "**ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA. 2017**", de la estudiante **Chávez Orrego, María Soledad**, 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.

Lima, 10 de Noviembre del 2017


.....
Firma

Mg. Lucy Tani Becerra Medina

Docente asesor de tesis

DNI: 07733851

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



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, **Chávez Orrego, María Soledad** identificado con DNI N° **42553626**, egresado de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, autorizo (), **No autorizo (x)** la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA. 2017"**; 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: 42553626

FECHA: 10 de Noviembre del 2017

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

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	6
1.4 Formulación del problema.....	12
1.5 Justificación del estudio.....	12
1.6 Objetivos.....	13
II. MÉTODO.....	13
2.1 Tipo de estudio.....	13
2.2 Variable, operacionalización.....	14
2.3 Población y muestra.....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
2.5 Métodos de análisis de datos.....	15
2.6 Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIÓN.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	30

RESUMEN

La presente investigación aborda el estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, que surge como trascendencia en el desarrollo del ámbito laboral, el estrés afecta al profesional de salud. Afecta la integridad física y mental del profesional de Enfermería, perjudicándolo de manera significativa, por no tener un clima organizacional adecuado. El objetivo es determinar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. Octubre – Junio 2017. El método de investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y secuencia transversal; se trabajó con una muestra de 40 profesionales de enfermería. Para la acumulación de datos se utilizó un “Cuestionario”; para el método de análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y los datos fueron presentados en tablas y figuras. Los resultados encontrados respecto a la relación a la variable sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería, demostró que el 55.0% de los profesionales de enfermería refieren presentar Bajo Estrés laboral, mientras el 10.0% presenta un Alto Estrés. Por lo que se concluye que los profesionales de Enfermería de dicho nosocomio presenta un grado estrés bajo, pese a la demanda de trabajo que realizan.

Palabras Clave: Estrés Laboral; Profesionales de Enfermería; Hospital Arzobispo Loayza.

ABSTRACT

This research deals with the work stress of nursing professionals at the Hospital Arzobispo Loayza, which emerges as a significant factor in the development of the work environment, stress affects the health professional. It affects the physical and mental integrity of the Nursing professional, significantly harming him/her, due to the lack of an adequate organizational climate. The objective is to determine the work stress in the professional nurse, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. October - June 2017. The research method was quantitative, descriptive level, non-experimental design and transverse sequence; a sample of 40 nursing professionals was employed. A "Questionnaire" was used for data collection; the SPSS version 22 program was used for the data analysis method and data were presented in tables and figures. The results found with respect to the relationship to the variable on work stress in nursing professionals, showed that 55.0% of nursing professionals refer to presenting Low Stress in the workplace, while 10.0% present High Stress. Therefore, it is concluded that the Nursing professionals of said nosocomial presents a low degree of stress, despite the demand for work they perform.

Key words: Occupational Stress; Nursing Professionals; Hospital Arzobispo Loayza

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

Una de las consecuencias del mundo globalizado que afecta la integridad corporal e intelectual de los profesional de Enfermería, perjudicándolo de manera significativa, por no tener un clima organizacional adecuado, es el estrés laboral, el cual afecta la prestación del cuidado a la persona, familia y sociedad, especialmente donde las exigencias superan las destrezas y prácticas, que puede conllevar muchas veces a expresar insatisfacción en el desempeño laboral.

Diversos investigadores han reportado datos importantes, en relación a como el estrés afecta al profesional de salud, así una investigación en Argentina; demostró la predisposición a situaciones estresantes que sobrepasan sus capacidades con excesiva demanda de trabajo, teniendo como perfil profesional la competitividad asumiendo responsabilidades y funciones de su servicio; todas estas circunstancias incrementan mecanismos de defensa, resultando en actitudes negativas, rendimiento laboral bajo a exigencias institucionales y en su vida personal. Generando la necesidad de indagar sobre los elementos condicionantes ante estos eventos laborales y establecer actividades preventivas promocionales de ambientes saludables en el empleo.¹

Un estudio, realizado en Perú en el año 2013 demostró que al 28.3% de la comunidad de Enfermería, ciertas ocupaciones de los profesionales, provocan malestar físico y emocional, disminuyendo así sus acciones laborales; así también se le agrega la falta de autogobierno, la indefinición de tareas, el aumento de tensión a la que están sometidos, en tanto que, amplían el tiempo en jornadas laborales y la carencia de respaldo de la autoridad superior. Los profesionales de salud, un blanco factible para el estrés laboral, pueden ser identificados con insatisfacción o enfermedades que contribuyen al deterioro de la calidad de vida y poner en riesgo la seguridad ante su entorno hospitalario; lo que demanda la necesidad de atender simultáneamente el bienestar del profesional de enfermería y de la organización dónde labora².

Por todo ello, los especialistas también se ven perjudicados con el estrés en su ámbito laboral, gran parte de este grupo lo constituyen los expertos de Enfermería, donde existe una serie de elementos de riesgos asociados en su empleo, lo cual resulta en tensión, entre los cuales citamos: relacionados con el contenido del trabajo, horas extras, interrupciones frecuentes, exceso de responsabilidad, cada vez más trabajo, pobres realizaciones a nivel social y el ambiente físico donde se realiza el trabajo⁹.

De tal forma en la evaluación del estrés laboral se utilizan diversos instrumentos, sin embargo, para efecto de la presente investigación, se seleccionó el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, Effort Reward Imbalance (ERI-DER), que permite enseñar enlaces entre el desbalance, empeño, remuneración y repercusiones, por encima del, bienestar en el profesional de Enfermería. Estos descubrimientos evidencian que los expertos de la salud, a un mayor esfuerzo y menor recompensa, pueden tener un descontrol emocional y el aumento de probabilidades de adquirir una enfermedad asociadas al estrés laboral³, teniendo en cuenta sus validaciones demostrando consistencia interna y validez en el instrumento.

A continuación se mencionan autores internacionales que hacen referencia refieren del estrés laboral:

Como Portero S. y Vaquero M. España; 2015. En este estudio, describen los caracteres socio laborales del experto en Enfermería de un nosocomio de tercer nivel de la Asistencia Sanitaria Estatal de Andalucía, valorando el nivel de estrés en expertos en Enfermería, desgaste laboral y satisfacción profesional de aquellos expertos de la salud y/o investigar la probable concordancia entre las proporciones del desgaste profesional, los niveles de estrés y satisfacción laboral, con variables de clase socio profesional. Método: análisis descriptivo transversal con una prueba de 258 expertos de enfermería y auxiliares. Tal herramienta de pregunta se empleó un cuestionario de clase socio profesional, el Maslach Burnout Inventory, la Nursing Stress Scale y Font-Roja. Aplicándose un cálculo descriptivo e inferencial. Resultados: se obtuvieron calificaciones medias en estrés laboral y satisfacción, de 44.23 y 65.46 puntos. En cuanto al desgaste laboral, se demostró un nivel medio de agotamiento emocional; incrementado para la despersonalización y disminuido

en la circunstancia de la realización individual. Conclusiones: el grado de agotamiento emocional es medio, creciente para la despersonalización y decreciente en la realización individual⁴.

Cortaza L. y Torres M. México; 2014. En la siguiente investigación descriptivo y transversal, elaborado a enfermeras/os de base, que trabajan en un dispensario de segundo nivel de salubridad, en el Sur del Estado de Veracruz (México). La comunidad fue de 91 enfermeras/os, el muestreo fue aleatorio simple con una comprobación de 41 enfermeras/os. Para conseguir la indagación se utilizó la Nursing Stress Scale (NSS), donde se realizó un coeficiente de Alpha de Cronbach 0,84, contando con el consentimiento del Comité de Investigación y Ética de la Facultad de Enfermería de Minatitlán, y se aprobó la autorización del Director de la institución de bienestar. Para recopilar la información se requiere analizar el estrés como el género, antigüedad y el grado de discípulo, encontrándose un 83% de los varones, se establecen con niveles de estrés, de aspectos más frecuentes, en semejanza con las mujeres 25,7%. En concordancia a la antigüedad profesional, el conjunto entre 11 y 15 años de antigüedad es el que reporta más estrés, circunstancia que podía conectarse con el paso de los años y que con acorde es primordial la destreza profesional en el nivel de estrés decrece en un 50%, al asemejarse en su ambiente laboral, el que expone a los expertos de enfermería a niveles aumentados de estrés⁵.

Según Acevedo G., Sánchez J., Farías M. y Fernández A. Argentina; 2013. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo de los integrantes de salud del hospital de la Provincia de Córdoba. Se diseñaron un estudio descriptivo, de corte transversal, sobre 844 trabajadores del equipo de salud pertenecientes a 23 hospitales nacionales, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%. Asimismo, asignó la prueba SUSESO ISTAS-21. El cual comprobó que los eventos psicosociales en circunstancias más desfavorables (riesgo alto) pertenecieron a las dimensiones: Exigencias psicológicas 57,7%, respaldo social y cualidad de liderazgo 56,2% y doble presencia 64%. El evento medio prevaleció en la dimensión de recompensas 39% y el evento bajo resultó más continuo en la dimensión laboral activo y expone las capacidades 42,9%. Por lo tanto, este especialista de salud

explica una creciente continuidad en el planeamiento a ciertos eventos psicosociales en el entorno profesional¹.

Peña A., Hernández M., Zayas L. y Coba V., Cuba; 2012. Es un análisis descriptivo de corte transversal en la Isla de la Juventud en el año 2012. El total del ensayo lo constituyeron los 512 especialistas de Enfermería con los que consideraba la jurisdicción hasta el instante del ensayo, la muestra se recopiló por muestreo simple aleatorio y se estableció por 36 de ellos. Las esenciales variables investigadas fueron niveles de desgaste y dimensiones del síndrome de desgaste laboral. Así también el principal resultado se halló en el predominó la ausencia en la realización personal con un 58,3% (21), considerable número de féminas con 94,4 % (34) y niveles elevados del síndrome (15) para un 41,7 %. En sentido global los especialistas de salud, encuestados están aquejados por el estrés profesional, transformándose en una pieza a considerar, valorar y establecer un proyecto de entrenamiento orientado a evitar dicha enfermedad⁶.

Teniendo así la relevancia de otros estudios nacionales:

También Valle R. Trujillo en el 2014; de clase descriptivo - relativo de corte transversal; se expuso con el propósito de contrastar las escalas del estrés profesional de los especialistas del Centro Quirúrgico del dispensario Belén los especialistas del dispensario Regional Docente de Trujillo (HRDT). La evidencia quedo formada por un total de 17 expertos de Enfermería de ambas instituciones hospitalarias. La acumulación de datos se ejecutó empleando el cuestionario "The Nursing Stress Scale". Los resultados conseguidos arrojaron que el 64% de las enfermeras del HBT y el 51% del HRDT mostraron un grado medio de estrés profesional gradual tanto que el 49% de enfermeras(os) del HRDT y 36% del HBT expuso un grado bajo de estrés profesional⁹.

Meza E., Pinedo V. y Sinti S. Iquitos 2014. Investigación de método cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 103 estudiantes del 2do al 4to grado de enfermería, matriculados en el segundo semestre 2014. Las herramientas fueron: Escala de valoración de estresores en la práctica clínica, con una validez de 95,9%, por medio del juicio de expertos y confiabilidad de 86,3% mediante el coeficiente Alfa de Cronbach;

realizándose con el programa estadístico SPSS versión 21 en español y los resultados fueron: 61,2% muestran competencias suficientes, 52,4% muestran incertidumbre, 57,3% presentan relación insatisfactoria con el docente, 61,2% presentan satisfactoria relación con compañeros, 64,1% implicación emocional, 76,7% se presenta como no dañada en la relación con el cliente y 74,8% presentan sobrecarga académica. Al reconocer el estrés percibido en las habilidades clínicas, se alcanzó que: 45,6% tiene estrés leve y estrés medio, respectivamente¹⁰.

Según Vásquez J., Maruy A. y Verne E. Lima 2014. Este estudio que determina la continuidad del Síndrome Burnout y los grados de sus escalas en los empleados del centro de Emergencia Pediátrica del nosocomio Nacional Cayetano Heredia, el método que se ejecutó fue descriptivo, transversal, en todos los empleados de salubridad del centro de Emergencia de Pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia durante los meses de febrero y marzo del año 2014. Utilizando la herramienta Maslach Burnout, resultados en la participación de 54 empleados entre médicos (25), expertos en enfermería (16) y capacitados de enfermería (13). La continuidad del Síndrome de Burnout fue de 3,76% (n = 2), el 12,97% (n = 7) de los colaborador mostró un nivel elevado de cansancio emocional, el 11,12% (n = 6) explicó un nivel aumentado de despersonalización, y el 14,81% (n = 8) demostró un decreciente nivel de realización personal. Conclusiones: el déficit de ocupación del cónyuge, sexo, situación laboral y el periodo de ocupación, tuvieron enlace estadísticamente apropiado con las dimensiones de este síndrome de estrés¹¹.

En Tarapoto Díaz I. y Gaviria k. en el 2013. En una revisión de rango descriptivo correlacional, de perspectiva cuali-cuantitativo, corte transversal, con una comunidad de 60 especialistas de enfermería, aplico una encuesta. Cuyo instrumento fue "La Escala de Estrés de Enfermería - NSS" desarrollado por Pamela Gray Toft y James Anderson, validado y regularizado por la OMS, con un Alfa de Crombach 0.953. Obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas circunstancias laborales le producen estrés laboral, afectando en su desempeño laboral. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño laboral. Se concluye que hay una semejanza significativa entre el estrés laboral y

el desempeño profesional del especialista en enfermería del nosocomio II-2 Tarapoto en la etapa de abril a julio del año 2013².

Teorías relacionadas al tema estrés, frecuentemente tratada desde 1930, con Hans Selye quien lo denominó "síndrome de estar enfermo" o "síndrome general de adaptación", sin embargo, al proseguir con sus investigaciones, añadió a sus conceptos, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son generadores de estrés, sino que además, en el caso del ser humano, las demandas de carácter social y los conflictos del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación, estimulan el trastorno del estrés. A partir de este punto, el estrés ha implicado en su información, la intervención de varias especialidades médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas¹². La Organización Internacional del Trabajo menciona que el estrés laboral como "la resistencia que puede tener la persona ante obligaciones y coacciones profesionales que no se adaptan a sus competencias y habilidades, y verifican sus acciones para afrontar la circunstancia"¹³.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud ha expresado al estrés de tal manera: "es la declaración no detallada del cuerpo ante alguna consulta del exterior", como el grupo de cambios que la persona fomenta frente a una circunstancia, interés que requiere un empeño de adaptación, con que un elemento estresante es aquel interés que va a causar una condición de transformación en la persona, en medio de estos elementos tenemos: elemento biológico, psicológico y sociocultural¹⁴.

De tal forma que el estrés es una sensación que se origina al reaccionar a ciertos eventos, donde el cuerpo se enfrenta a un desafío, asimismo, el exceso de trabajo, las aspiraciones, expectativas no satisfechas, la ansiedad, pobres realizaciones a nivel social y laboral, nos preparan para actuar ante una situación difícil con enfoque, fortaleza, vigor y mentalidad. Estas reacciones se conocen como respuesta al estrés, cuando funciona como es debido, esta reacción es la mejor forma para que la persona se desempeñe bajo presión. Pero la respuesta al estrés, también, puede causar problemas de salud cuando es extrema. Las investigaciones de Cauja 2015 llegaron a la conclusión, que el término estrés es el

resultado de una relación entre las exigencias o demandas que se producen en el mundo laboral y la capacidad de los trabajadores de dar efecto a tales demandas, que en el caso de no hallar tal respuesta podría derivar en potenciales riesgos y daños para su salud¹⁵.

Los autores describen que en el estrés, se reconocen por lo menos tres fases:

Fase de Alarma: El individuo, es intimidado por las situaciones que modifican fisiológicamente por la estimulación de una sucesión de glándulas, también en el hipotálamo y la hipófisis determinada en la sección inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales encontradas sobre los riñones en la región después de la cavidad ventral. El cerebro, al localizar amenazas, incentivar al hipotálamo quien desarrolla "elementos liberadores" que constituyen materiales específicos que intervienen como enviados para regiones anatómicas. Una de estas bases es la hormona (Adrenal Cortico Trophic Hormone) que se activa como enviado fisiológico recorriendo por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, la que da menor influjo de tal comunicación produce la cortisona. A su vez otra comunicación que recorre por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, acelera la secreción de adrenalina. Estas hormonas son las causantes de los cambios orgánicos en todo el cuerpo.

Fase de Resistencia: En el momento que el hombre es dependiente en la manera de retardar el peligro de elementos nocivos: físicos, químicos, biológicos o sociales de la anatomía, si bien prolonga su adecuación a ciertos requerimientos de forma sucesiva, consigue un suceso que reduzcan sus dimensiones de expresión debido al cansancio que se provoca en las glándulas del estrés. Mientras este elemento suele producir un estabilidad dinámica u homeostasis entre el medio ambiente interior y exterior del hombre. Así, si la anatomía tiene el espacio para resistir demasiado tiempo, no hay dificultad alguna, en suceso contrario sin problema adelantará al elemento posterior.

Fase de Agotamiento: La reducción gradual de la anatomía frente a una circunstancia de estrés prolongada maneja a una condición de gran daño con omisión primordial de las habilidades somáticas y con ello acontece el elemento de cansancio, en la cual el individuo suele someterse ante los requerimientos pues se

moderan a lo más bajo sus habilidades de adecuación e interrelación con el medio. El estrés asimismo puede causar una sucesión de desórdenes sobre los procedimientos cognitivos elevados (interés, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios) y un daño del rendimiento en ambientes de investigación o profesionales.

Durante las últimas décadas, se ha interpretado un aumento de la tendencia, por el análisis del estrés y de los elementos psicosociales conectados con el empleo debido a los efectos que éstos pueden tener sobre la salubridad de los profesionales de Enfermería. Entre los cumplimientos dañinos que el estrés profesional tiene sobre el hombre, familia y sociedad, se consigue nombrar diferentes dificultades, tanto físicos, psíquicos o conductuales, condicionales al ambiente del empleo son indeseables sobre la salubridad de los especialistas que los hacen más débil a la condición de estrés. "Son todas aquellas circunstancias que transforman la trayectoria natural de la ocupación del experto en salubridad, debido a que deforman la agrupación y serenidad que ordenan para ejecutar su ocupación de una forma perfecta, siendo principalmente el ambiente profesional inadecuado". La asistencia de hospitalización, por las cualidades de los usuarios que se atienden, generando estrés, que se agrupa a los requisitos ambientales y al elemento biológico que debe afrontar el especialista en el incremento de su ocupación².

Factores de Riesgos Psicosociales. Cauja 2015 menciona: Son aquellos requisitos que se hallan presentes en una circunstancia ocupacional y que están directamente implicadas con la institución, la habilidad del trabajador y la realización de las tareas, y que influye en el bienestar o la salubridad (física, mental y social) del trabajador, como el desarrollo de su desempeño laboral. En la actualidad las empresas tienen la obligación de desarrollar sistemas preventivos orientados a la identificación, evaluación, análisis, diagnóstico, diseño y aplicación de estrategias de intervención en la prevención y control, con el respectivo reconocimiento en la legislación de cada país¹³.

Factores Sociales. Para Díaz y Gaviria 2013: Los elementos generales hacen relación de aquellas cualidades de la organización del empleo en el nosocomio que perjudican la salubridad de los asociados del equipo de Enfermería. "Entonces los

asociados del sistema de roles mandan al hombre y a las expectativas incompatibles entre sí, se da una circunstancia estresora de diferencia de roles, lo cual se designa a que cuando el hombre transforma su manera de distinguir un rol, la otro individuo tiene que recibir la reforma o ingresará en conflicto de rol". En el espacio de los expertos de enfermería, existen diferencia de rol, debido al desacuerdo entre lo que se requiere y lo que se hace, el especialista que ha terminado gran parte de sus años de instrucción en la obtención de experiencias, aptitud y talentos en el periodo de la práctica se encuentra en contraposición con otros especialistas de la salubridad, lo que hace que se elabore un gran trastorno y insatisfacción que puede finalizar en un estrés ocupacional².

En cuanto al desempeño profesional; Díaz y Gaviria 2013 señalan que el desempeño profesional es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. La práctica es la efectividad del empleado que labora dentro de las instituciones, la cual es fundamental para la institución, actuando la persona con una gran labor y contentamiento ocupacional. En este sentido, la práctica profesional del hombre va a depender de su conducta y también de los resultados obtenidos².

La satisfacción; hace referencia a la percepción del usuario como un elemento deseable e importante que debe recibir en la asistencia sanitaria y así lograr su satisfacción optima, teniendo en cuenta los resultados de su evaluación. En el cual se concluye que la satisfacción es un concepto multidimensional cuyos componentes dependen del tipo de prestación de que se trate; asimismo, se distingue la conducta, su fuerza e intensidad básicamente de la motivación para trabajar (urgencias, emergencias, atención primaria, etc.). Como el desconcierto siendo un estado de confusión o desorientación en la que queda una persona a cauda de algo sorprendente¹⁶.

A continuación se hará mención a diversos modelos que explican el estrés laboral:

MODELO DE MASLACH Burnout Inventory. Miravalles J. Define:

Se calcula por medio del temario de Maslach de 1986 que es la herramienta más utilizada en todo el mundo, Esta categoría tiene una elevada consistencia interna y una fiabilidad próxima al 90%, está comprendido por 22 ítems en forma de

afirmaciones, sobre las emociones y acciones del profesional en su empleo, y hacia los pacientes y su función es evaluar el deterioro profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y examina las 3 características del síndrome: desgaste emocional (fatiga o falta de energía), despersonalización (actitudes negativas) y realización personal (dificultades en el desempeño) ¹⁷.

MODELO Demanda – Control. Charria V, Sarsosa K. y Arenas F. 2011; mencionan que el estrés en demostración de su correlación entre las descripciones específicas de su ocupación, exigencias psicológicas y la categoría de gestión sobre las ordenes. Así, propone cuatro etapas: enorme agitación (mayor demandas y menor control) menor agitación (menor exigencias y mayor dominio), empleados dinámicos (mayor exigencias y mayor dominio) y sumisos (menor exigencias y menor dominio). Job Content Questionnaire. La interpretación más aplicada evalúa tres escalas; exigencias psicológicas (9 ítems), dominio sobre la ocupación (9 ítems) y apoyo en la ocupación (11 ítems). La herramienta emplea una escala con cuatro alternativas de solución, que comprueban el grado de convenio con los enviados del ensayo. La dimensión de exigencias psicológicas aprecia perspectivas como la suma de ocupaciones, las exigencias racionales y la comprensión del tiempo de ocupación. La dimensión de dominio sobre la ocupación estima la oportunidad de buscar acuerdos, la capacidad y la evolución de las propias experiencias. La dimensión de respaldo en el empleo estima la colaboración de aceptar por parte del equipo y de las autoridades³.

MODELO DE «Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa» Fernández, Payo, Fernández y Rodel en el 2006. Definen: Una herramienta de destacado acontecimiento para estimar el estrés profesional es el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) (*Effort- Reward Imbalance* o ERI)³. Su relevancia internacional en aumento ha hecho que haya más de 10 traducciones idiomáticas y que se haya escogido al español y verificado estadísticamente en nuestro medio. En el curso de validación y modificación transcultural de un cuestionario acontece de conveniencia el análisis factorial confirmatoria (AFC) como una elección apropiada a la investigación factorial exploratorio (AFE). El ejemplo de AFC mejora los defectos originales al panorama exploratorio y considera una enorme

concreción de las hipótesis contrastadas al pronosticar su generosidad de enfoque (validación de constructo).¹⁷

Este modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER), agrupa explicación sobre las exigencias y las recompensas en el empleo (componente extrínseco), con explicación acerca de las descripciones individuales de como esperar esas exigencias y retos en el empleo (componente intrínseco) y que están establecidos por un incremento de convenio y una elevada carencia de autorización. El conjunto de ambos orígenes de explicación presenta una valoración más precisa del estrés completo en reconocer la vida profesional que la limitación a una sola de ellas¹⁹.

El cuestionario DER (Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa), consta de tres dimensiones:

1. Dimensión de esfuerzo (extrínseco): López Á. y Ayensa J. 2008 manifiestan: Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea. Consta de seis preguntas (dependiendo de que el trabajo sea manual o no); que abordan distintos aspectos: ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.

2. Dimensión sobre implicación (intrínseco): López Á. y Ayensa J. 2008 señalan: Valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo. Se utiliza una versión reducida de seis preguntas, más fácil de utilizar y económica; que se han demostrado en estudios previos que representa adecuadamente la citada dimensión. Se valoran también con una escala tipo Likert.

3. Dimensión recompensa: López Á. y Ayensa J. 2008 definen: Tres componentes: estatus económico, estima y seguridad en el empleo. En el caso del estatus, las interrogantes son: 11, escasa promoción; 14, adecuación al cargo; 16, oportunidades de promoción adecuadas y 17, salario adecuado. Donde la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo²⁰.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema General

¿Cuál es el estrés laboral en el profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. Octubre – Junio 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cuál es el estrés laboral en el profesional de Enfermería, según la dimensión esfuerzo (extrínseco)?

¿Cuál es el estrés laboral en el profesional de Enfermería, según la dimensión sobre implicación (intrínseco)?

¿Cuál es el estrés laboral en el profesional de Enfermería, según la dimensión recompensa?

Justificación del Estudio

Actualmente se ha interpretado el estrés laboral en un aumento de las competencias y los requisitos para los sistemas; esta circunstancia altera las compensaciones de presión, en las que el elemento sentimental o psicológico juega un papel determinante dificultando las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal convirtiéndose en un estado habitual o una forma de ser, razones que hacen necesario su tratamiento oportuno. Uno de los rasgos primordiales de una enfermera(o) se describe en el tipo de resultado que ofrece un bien producido; adopta la forma de un servicio, que se presta con el objetivo de satisfacer las necesidades de una población demandante que busca cumplir sus expectativas respecto a la atención sanitaria. Asimismo, el trabajo de la enfermera (o), involucra un continuo y permanente contacto con otras personas, quienes demandan un servicio.

Es importante que una empresa de salud logre alcanzar las metas propuestas y el máximo rendimiento, siendo necesario que se le brinde atención a cada necesidad que presente el empleado, así como estrategias de prevención y corrección. Al momento que esto pueda llevarse a cabo, se lograra que la sobrecarga de trabajo pueda disminuir, no dejando que exista en ella un estrés laboral que puede

perjudicar a toda la organización. Se tiene en cuenta este tipo de circunstancias, para evaluar constantemente el estrés, desconcierto y satisfacción de cada colaborador en el área donde se desarrolle, para que así se investigue las causas que provoquen el bajo rendimiento de los colaboradores.

El modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa tiene en cuenta las características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico implicando la carga de trabajo y su relación con diversos tipos de recompensa, como la estima, seguridad laboral, salario y promociones dentro del trabajo. Charria, Sarsosa y Arenas 2011.

1.6 OBJETIVO

1.6.1 Objetivo General

Determinar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. Octubre – Junio 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos

Identificar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, según la dimensión esfuerzo (extrínseco).

Identificar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, según la dimensión sobre implicación (intrínseco).

Identificar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, según la dimensión recompensa.

II. MÉTODO

2.1. Tipo De Estudio:

Estudio de tipo descriptivo, porque, caracteriza la variable en su naturaleza en el mismo sujeto, de enfoque cuantitativo, de método deductivo, que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares y la finalidad de clase aplicativo, puesto que, se asigna el instrumento en una determinada población.

Diseño De Estudio:

El estudio es no experimental porque sólo se va a observar, sin manipular a la variable y de parte transversal porque se desarrolla en una estimación en el periodo.

2.2. Variables, Operacionalización:

Variable: Estrés laboral en el profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza.
(Ver Anexo)

2.3. Población Y Muestra

La población estuvo conformado por 109 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Arzobispo Loayza. El tipo de muestreo utilizado es el de forma no probabilística, por conveniencia de criterios del evaluador.

Criterios de selección

Se encuesta a aquellos profesionales de Enfermería que trabajan en tal nosocomio, teniendo en cuenta, los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión

Profesional de Enfermería de ambos sexos.

Profesional de Enfermería que tenga mayor de 2 años de experiencia laboral.

Profesional de Enfermería que tenga la categoría de estar nombrados.

Profesional de Enfermería que deseen participar en el estudio.

Criterios de Exclusión

Profesional de enfermería menor de 2 años de experiencia laboral.

Profesional de enfermería que realice pasantías.

Profesional de enfermería que no posea la categoría de nombrados.

Profesional de enfermería que por alguna discapacidad no pueda expresar su opinión.

Muestra: Estuvo conformado por 40 profesionales de Enfermería que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

La herramienta utilizada para evaluar el estrés laboral de las profesionales de enfermería fue la versión simplificada del cuestionario Alemán ERI. Previamente se adaptó al español, este modelo ERI/DER combina información sobre las exigencias y las recompensas en el empleo, así también, de las características individuales de cómo afrontar esas exigencias y competencias en el empleo. La combinación de ambas fuentes de información proporciona una estimación más exacta de la tensión total atribuible a la vida profesional.

En una muestra representativa de empleados del nosocomio San Agustín de Avilés (Asturias), mediante un muestreo aleatorio con un error de 5%, donde se inspeccionó la categoría de estrés laboral con la aplicación del cuestionario estandarizado ERI o DER (23 ítems), el método estadístico más importante para este objetivo es el análisis factorial. Cuanto más es el valor de carga factorial, mejor representada esta la variable.

La validez de construcción del cuestionario se evaluó mediante el análisis factorial de las dimensiones esfuerzo extrínseco, sobre implicación y recompensa. La fiabilidad se investigó mediante el coeficiente alfa de cronbach, se realizó con la ayuda del paquete informático estadístico SPSS versión 10, en el cual, se demostró en la prueba de ANOVA.

2.5. Métodos De Análisis De Datos

Además de terminada la selección de datos, para el procesamiento de la orientación se produce un fundamento de datos en el receptor SPSS versión 22 de acuerdo con la herramienta utilizada. De antemano, la entrada de explicación, se desarrolla un control de cada cuestionario a fin de comprobar la calidad de la explicación.

A las alternativas de respuesta del cuestionario tipo Likert se le asignó los siguientes valores: el valor de 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre) para los enunciados.

Para la evaluación de la variable se seleccionó la Escala de Baremo, clasificando la percepción en 3 categorías: Alto, Medio y Bajo, considerando:

- Estrés laboral en el profesional de enfermería :
 - ✓ Alto estrés : De 56 a 65 puntos
 - ✓ Mediano : De 49 a 55 puntos
 - ✓ Bajo : De 44 a 48 puntos

- Dimensión esfuerzo:
 - ✓ Alto estrés : De 17 a 22 puntos
 - ✓ Mediano : De 13 a 16 puntos
 - ✓ Bajo : De 11 a 12 puntos

- Dimensión sobre implicación:
 - ✓ Alto estrés : De 14 a 18 puntos
 - ✓ Mediano : De 12 a 13 puntos
 - ✓ Bajo : De 10 a 11 puntos

- Dimensión recompensa:
 - ✓ Alto estrés : De 25 a 27 puntos
 - ✓ Mediano : De 21 a 24 puntos
 - ✓ Bajo : De 18 a 20 puntos

Luego se realizara una investigación singular y la explicación se presentara en tablas, mediante frecuencias y porcentajes a fin de definir la conducta de la variable en investigación.

2.6. Aspectos Éticos

El Presente estudio se ajusta a los principios de Bioética que señala las Ciencias de la Salud, para lo cual el personal de Enfermería fue informado previamente a la encuesta sobre el motivo de estudio a la vez se solicitó su participación voluntaria. Se aplicaron los principios de justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía.

Justicia: Satisfacer a todos por igual, todo entrevistado será tratado por igual, sin distinción alguna, debido a que toda información es importante para la elaboración del proyecto de investigación.

Beneficencia: Hacer el bien. En el presente trabajo de investigación, se les explicó paso a paso cuales son los objetivos y que deseamos lograr con la información deseada que nos proveyeron.

No maleficencia: Evitar hacer daño, es decir que no atentaremos contra la imagen del entrevistado, guardando su anonimato.

Autonomía: Consta en que la persona tiene la libertad de poder tomar sus decisiones, es por ello que en el trabajo los entrevistados tienen derecho a participar voluntariamente del proyecto sin ningún tipo de imposición, teniendo su permiso, claramente por medio de un consentimiento.

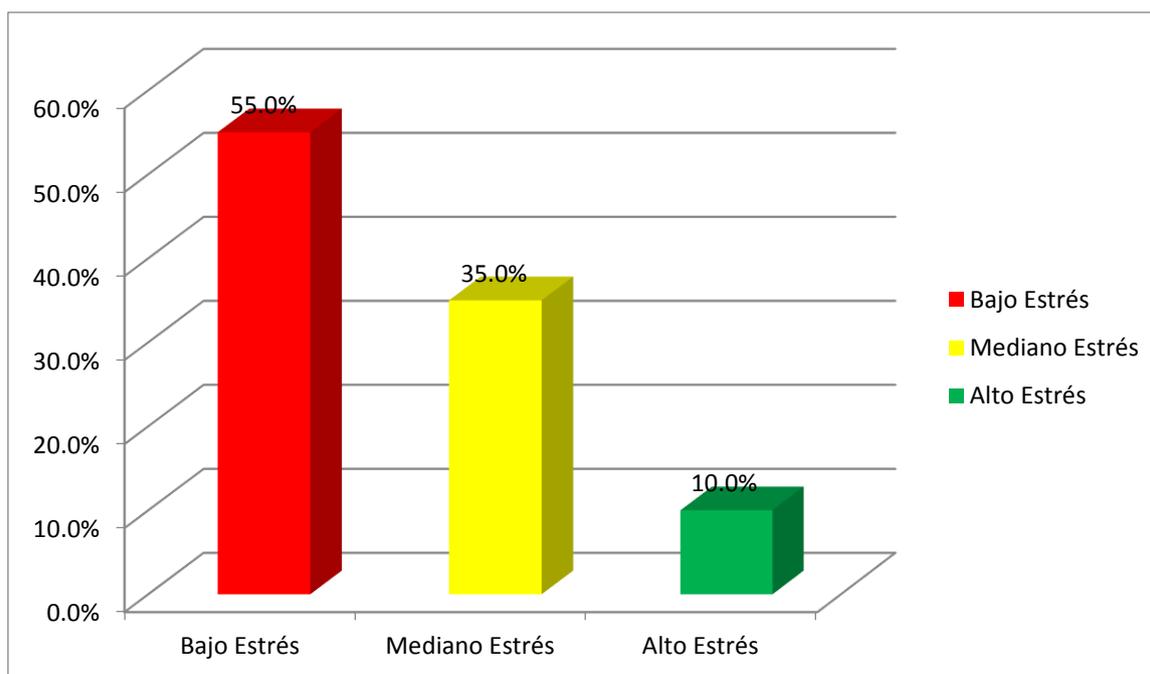
III. RESULTADOS

TABLA 1

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA, 2017.

<i>Estrés Laboral</i>	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Bajo Estrés	22	55,0
Mediano Estrés	14	35,0
Alto Estrés	4	10,0
Total	40	100,0

Figura 1



Fuente: Elaboración propia

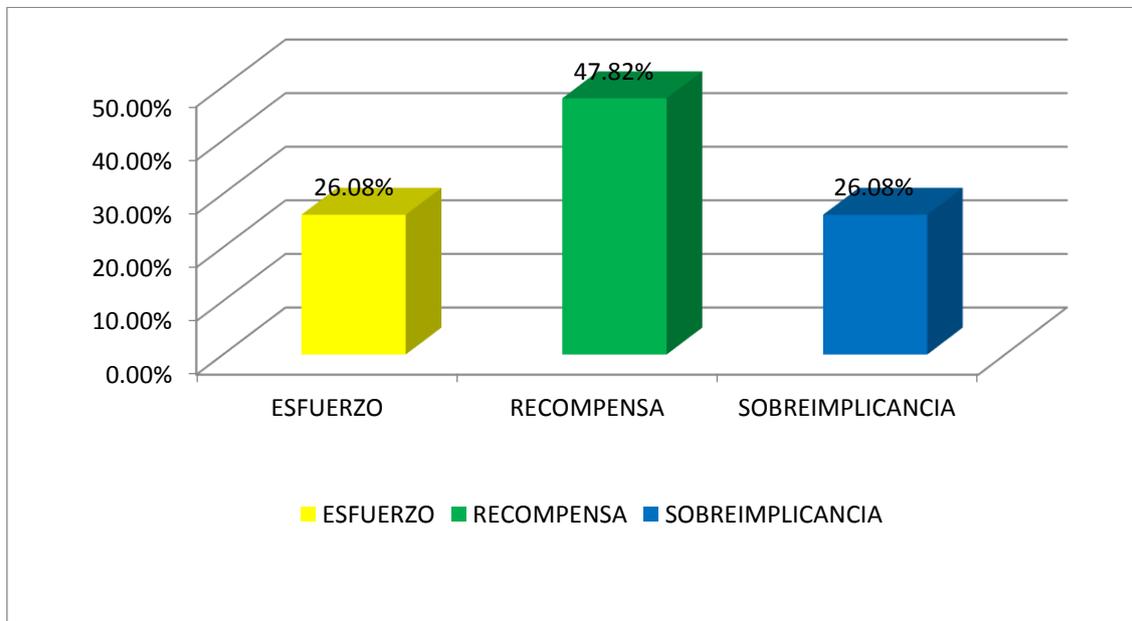
Con lo que respecta al Estrés Laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, el **55.0%** refiere que presentan **Bajo Estrés**, el **35.0%** refieren presentar un **Mediano Estrés**; mientras el **10.0%** presenta un **Alto Estrés**.

TABLA 2

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, EN SUS DIMENSIONES, ESFUERZO, RECOMPENSA Y SOBRE IMPLICANCIA.

ESFUERZO	26.08%
RECOMPENSA	47.82%
SOBREIMPLICANCIA	26.08%

Figura 2



Fuente: Elaboración propia

Según el Grafico sobre el estrés laboral de los profesionales de enfermería, el 47.82% de los encuestados obtienen mayor puntuación en la dimensión Recompensa, mientras que el 26.08% obtienen similitud entre las dimensiones Esfuerzo y Sobre implicancia respectivamente.

IV. DISCUSIÓN

El estudio sobre el estrés laboral, nos permite establecer información sobre las demandas y las recompensas del trabajo del profesional de Enfermería, dicha información describe las características personales sobre cómo afrontar esas demandas y desafíos en el trabajo, lo cual está determinada por un elevado compromiso y alta necesidad de aprobación. La combinación de ambas fuentes de información proporciona una estimación más exacta de la tensión total atribuible a la vida laboral que la restricción a una sola de ellas.

En relación al estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, el 55.0% de los profesionales encuestados refieren que presentan un bajo estrés; el 35.0% de ellos refieren presentar un mediano estrés debido al trabajo que realizan; mientras el 10.0% de los encuestados presenta un alto estrés, por la demanda del trabajo. Por lo que se concluye que los profesionales de Enfermería de dicho nosocomio presenta un grado estrés bajo, pese a la demanda de trabajo que realizan. Con respecto a un estudio similar Valle R. (2014), titulado Niveles de estrés laboral de las enfermeras(os) de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT) con las enfermeras(os) del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT). Los resultados hallados arrojaron que el 64% de las enfermeras del HBT y el 51% del HRDT presentaron un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 49% de enfermeras(os) del HRDT y 36% del HBT evidenció nivel bajo de estrés ocupacional. Comparando ambos estudios, encontramos una diferencia significativa en los grados de estrés que presentan estos profesionales de la salud.

Con respecto a la dimensión esfuerzo, los profesionales de enfermería que participan en el estudio, refieren presentar un bajo estrés en un 22.5%, así mismo el 10.0% refiere que es un alto estrés; mientras que el 67.5% refiere que es un mediano estrés. Se concluye que los profesionales de enfermería presentan un mediano estrés producto del trabajo, según la teoría desequilibrio, esfuerzo – Recompensa, la dimensión esfuerzo representa el esfuerzo que exige su trabajo. Esto abordan distintos aspectos: ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha

responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo. Relacionando con otras teorías, el "burnout" la definición más aceptada es la que ofrecen Maslach y Jackson (1982), que lo conceptualizan como agotamiento emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele evolucionar hacia la sensación de inadecuación y frustración.

Otros autores consideran al Agotamiento emocional, como agotamiento y debilidad que puede expresarse de manera física, psíquica o ambas combinadas. En el área ocupacional se señala a la impresión que el individuo tiene cuando su aptitud de presentir, baja o desaparece, es la percepción de no poder dar más de sí mismo a los demás. La fatiga ocupacional se demuestra cuando el empleado toma conciencia de su disposición para seguir atendiendo a sus usuarios con el mismo empeño como lo hacía en sus primeros años.

Según Díaz I. y Gaviria k. en el 2013. Su estudio "la escala de estrés de Enfermería – NSS" obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés laboral, afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional. Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013. Por lo que refuerza la teoría los resultados obtenidos evidenciando que los profesionales de enfermería están sometidos al interactuar con diversas personas, asumen responsabilidad con el trabajo pese a las diferentes condiciones de trabajo. Esto no le genera un estrés alto.

Según la dimensión sobre implicancia, 50.0% de los profesionales de enfermería refieren presentar un bajo estrés, el 30.0% refiere tener un mediano estrés; mientras que 20.0% presenta un alto estrés. Se concluye que el profesional de enfermería presenta un bajo estrés con respecto a esta dimensión. Según la teoría Desequilibrio, Esfuerzo – Recompensa, la dimensión sobre implicancia, Valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos; las actitudes relacionadas con el trabajo. Según la teoría "Burnout", la dimensión

despersonalización: se acepta como la formación de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia los individuos, especialmente a los beneficiarios de su empleo, acompañadas de un incremento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia la labor. El profesional percibe un claro distanciamiento no solo de las personas beneficiarias.

El estudio de Portero S. y Vaquero M. España; 2015. Describen las características socio laborales del personal de Enfermería de un Hospital de tercer nivel del servicio sanitario público de Andalucía, evaluando el nivel de estrés laboral, desgaste profesional y satisfacción laboral de aquellos profesionales de la salud. Resultado obtenido en cuanto al desgaste profesional, se evidenció un nivel medio de agotamiento emocional; elevado para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal. Conclusiones: el nivel de agotamiento emocional es medio, elevado para la despersonalización y bajo en la realización personal. La teoría refuerza el resultado obtenido por Portero S. y Vaquero M. En la que los profesionales de enfermería tienen dedicación excesiva a sus actividades, reprimen los sentimientos negativos y expresan los sentimientos positivos que mejoran la el desempeño con los demás profesionales y personas que necesitan de sus servicios. Este estudio difiere de los resultados generados en la presente investigación.

En relación a la dimensión recompensa, los profesionales de enfermería refieren que el 15.0% presentan un bajo estrés derivados del trabajo que desempeñan, el 55.0% refiere que presentan mediano estrés; mientras que el 30.0% de los profesionales de enfermería refieren presentar alto estrés. Se concluye que la mayor parte de los profesionales de enfermería presentan un mediano estrés.

Según la teoría Desequilibrio, Esfuerzo – Recompensa, esta dimensión presenta factores como estatus financiero, estima y seguridad en el trabajo. La captación de los elementos sobre el acondicionamiento de la compensación percibida por la ocupación bien hecha, genera un estímulo adecuado para la mejor práctica de los profesionales y disminuir el riesgo de estrés. Es la magnitud en que la institución emplea más la retribución que la sanción. Según la teoría “Burnout”, la carencia de

realización propia: se concibe como la exigencia de logro que tiene toda persona para disputar con normas hacia la excelencia. Las normas de la sublimidad deberían estar relacionados con la realización de una labor, con uno mismo o relacionado con los otros. Estas conductas se enlazan con emociones de vanidad y de complacencia. Dado otro caso contrario, aparecería un fracaso que podría dificultar la instrucción.

Según Vásquez J., Maruy A. y Verne E. Lima 2014. En su estudio que determina la frecuencia del Síndrome Burnout y los grados de sus dimensiones en los trabajadores de la prestación de Emergencia Pediátrica del Hospital Cayetano Heredia, los resultados obtenidos refirieron que el 12,97% de los participantes presentó un nivel alto de cansancio emocional, el 11,12% presentó un nivel alto de despersonalización, y el 14,81% presentó un bajo nivel de realización individual. Esta investigación es reforzada por la teoría presentada, según la dimensión recompensa en la parte financiera y seguridad laboral generaría una motivación para el buen desempeño de los profesionales y reducir el grado de estrés que le proporciona el trabajo.

V. CONCLUSIONES

Por consiguiente, el resultado de la investigación en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza se concluye lo siguiente:

1. Con respecto al estrés laboral de los profesionales de enfermería, según la dimensión esfuerzo, el 67.5 % refiere presentar un mediano estrés, mientras que el 10 % de los profesionales refiere que presentan un alto estrés.
2. Según la dimensión de sobre implicación, el 50 % de los profesionales de enfermería refieren presentar un bajo estrés, mientras que 20 % presenta un alto estrés.
3. En relación al estrés laboral de los profesionales de enfermería, según la dimensión recompensa, refiere que el 55 % de los profesionales presentan mediano estrés; mientras que el 15 % presentan un bajo estrés.

VI. RECOMENDACIONES

- El Departamento de Enfermería debe realizar programas de intervención para el manejo del estrés laboral en coordinación con las Autoridades del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, así poder disminuir los niveles del estrés.
- El Departamento de Enfermería establezca estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, rotación de las enfermeras de las unidades críticas, capacitación periódica, evaluación psicológica, actividades de esparcimiento, entre otros.
- Realizar estudios de investigación de diseño comparativo sobre el nivel de estrés laboral en los distintos servicios del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
- El departamento de Enfermería, debe incentivar en la parte financiera y seguridad laboral, generaría una motivación para el buen desempeño de los profesionales y reducir el grado de estrés que le proporciona el trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo Gabriel Esteban, Sánchez Julieta, Farías María Alejandra, Fernández Alicia Ruth. Riesgos psicosociales en el equipo de salud de Hospitales públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. Ciencia & Trabajo 15(48):140-147 [Internet].2013 Dic (citado el 9 de Noviembre del 2016).Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006&lng=es.
2. Díaz I. y Gaviria k. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril-Julio 2013 (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/lvonne%20del%20Pilar%20D>.
3. Charria O. V, Sarsosa P. K, Arenas O. F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista facultad nacional de salud pública 29(4): 380-391 [Internet]. 2011, Dic, (citado el 18 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=83287914&lang=es&site=eds-live&authtype=ip,uid>>Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.
4. Portero S. y Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Universitario 2015; (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf
5. Cortaza L. y Torres M. Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz. México 2014; (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>

6. Peña A., Hernández M., Zayas L. y Coba V. Desgaste Profesional Del Personal De Enfermería. Isla De La Juventud. Enero-Diciembre 2012(citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://remij.sld.cu/index.php/remij/article/view/76/159>
7. Collogo Z., Batista E., Cantillo CH., Jaramillo A., Rodelo D. y Meriño G. Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencias de Cartagena, Colombia 2010 (citado el 9 de Noviembre del 2016).Disponible en
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1605/2123>
8. Ortega M. Prevalencia de síndrome de burnout en internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima 2015 (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4031>
9. Valle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los Hospitales de nivel III. Trujillo, 2014. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/269/3/VALLE_RHEGYTN_A_NIVEL_ESTRES_LABORAL.pdf
10. Meza E., Pinedo V. y Sinti S. Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, 2014. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/311/1/TESIS%20ESTRESORES%20FINAL.pdf>
11. Vásquez J., Maruy A. y Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de

- emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
12. Moreno, G. Causas, impacto del estrés sobre la salud y desempeño. Propuesta de atenuación en trabajadores de una institución bancaria (Tesis de maestría). Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía. México. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://www.enmh.ipn.mx/PosgradoInvestigacion/Documents/tesismsosh/gabriellamorenooliva.pdf>
13. Cauja J. Análisis de la carga mental que incide en el estrés laboral en el área administrativa de una empresa de servicios médicos de la ciudad de Quito. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12907/1/60142_1.pdf
14. Organización Internacional de Trabajo. Estrés laboral (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
15. Galindo L. y Miranda B. Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital Dr. Domingo Luciani (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
16. Organización Mundial de la Salud. El Estrés. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/345577/>
17. Lasluisa R. Nivel de satisfacción de los usuarios externos en relación a la calidad de atención recibida por parte del personal de Enfermería en el área de emergencia del Hospital general Latacunga en el período Octubre del

2013- Abril del 2014. [Sitio web] 2011(citado el 9 de Noviembre del 2016).
Disponible en:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8349/1/Lasluisa%20Lasluisa,%20Rolando%20Celso.pdf>

18. Miravalles J. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (citado el 9 de Noviembre del 2016) Disponible en:
<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>

19. Fernández, Payo, Fernández y Rodel. Análisis factorial confirmatorio de la versión española del cuestionario Effort-Reward Imbalance, de medida del estrés laboral. Aten. Prima 38(8):465-466 [Internet].2006. (citado el 9 de Noviembre del 2016). Disponible en:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706705510>

20. López Á. y Ayensa J. Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I) 2008(citado el 9 de Noviembre 2016). Disponible en:
<http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>

ANEXOS

ANEXO (A)

CUESTIONARIO

Estimada(o) Licenciada(o), el presente estudio de investigación tiene como objetivo de Determinar el estrés laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, Lima 2017, en este sentido solicito su colaboración para responder las preguntas que a continuación se presentan; es de carácter anónimo.

INSTRUCCIONES: Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su salud. Sus respuestas permitirán saber cómo se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está segura de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

DATOS GENERALES

- **Sexo:** H: () M: () Edad:
- **Estado civil:** Soltero () Casado/Conviviente () Separado/Divorciado()
Viuda(o): ()

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

1	NUNCA	2	A VECES	3	CASI SIEMPRE	4	SIEMPRE
----------	--------------	----------	----------------	----------	---------------------	----------	----------------

		PREGUNTAS			
N°	ESFUERZO	1	2	3	4
1	A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.				
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.				
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.				
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.				
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico.				
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.				

RECOMPENSA				
7	Mis superiores me dan, el reconocimiento que merezco.			
8	Mis compañeros de trabajo, me dan el reconocimiento que merezco.			
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.			
10	En mi trabajo me tratan injustamente.			
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.			
12	Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).			
13	Mi puesto de trabajo está en peligro.			
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.			
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.			
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.			
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.			
SOBREIMPLICACION				
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo.			
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza.			
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.			
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.			
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.			
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.			

GRACIAS POR SU PARTICIPACION...

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificada (o), con DNI..... A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada, estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. Octubre – Junio 2017.

Habiendo sido informado(a), del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento, será exclusivamente para fines, de la investigación, brindo mi consentimiento de participar en el estudio.

Firma del entrevistado



PERU

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Arzobispo Loayza

DIRECCIÓN GENERAL

Lima, 13 de noviembre del 2017

OFICIO N° 3683 - HNAL -DG- 2017

Magister

LUCY BECERRA MEDINA DE PUPPI

Coordinadora del Área de Investigación E.A.P. Enfermería

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-FILIAL LIMA NORTE

Presente.-

Ref.: Aprobación de Trabajo de Investigación
Expediente N° 017318-2017

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Usted para saludarla cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización para ejecución del Trabajo de Investigación, titulado: **"ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA. OCTUBRE - JUNIO 2017"**, presentado por la Alumna: **CHAVEZ ORREGO, MARIA SOLEDAD**, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo.

Al respecto le informamos que teniendo la opinión favorable de la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería en Enfermería de la UCV (**Resolución Directoral N° 336-2017/EP DE ENFERMERÍA-UCV LIMA NORTE, de fecha 29 de marzo del 2017**); de la Jefatura del Departamento de Enfermería y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (**MEMORANDUM N° 265-17/HNAL-OADeI-2017, de fecha 13 de noviembre del 2017**), esta Dirección autoriza la realización del Protocolo de Investigación antes mencionado.

El mencionado Trabajo de Investigación estará bajo la asesoría y supervisión de la **Lic. Enf. María Elena Franco Cortez**, Enfermera de nuestra Institución.

Se le informa que la vigencia de esta aprobación es por el período de un año a partir de la fecha, luego de lo cual de ser necesario, tendría que solicitar una renovación de Extensión de Tiempo y que los trámites deben realizarse dos meses antes de su vencimiento.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Muy Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"

Dr. FERNANDO MARCOS HERRERA HUARANGA
C.M.P. 17884 R.N.E 8502
DIRECTOR GENERAL


FHAJ/MCCA
Luzmila A. P.
C.c. Archivo

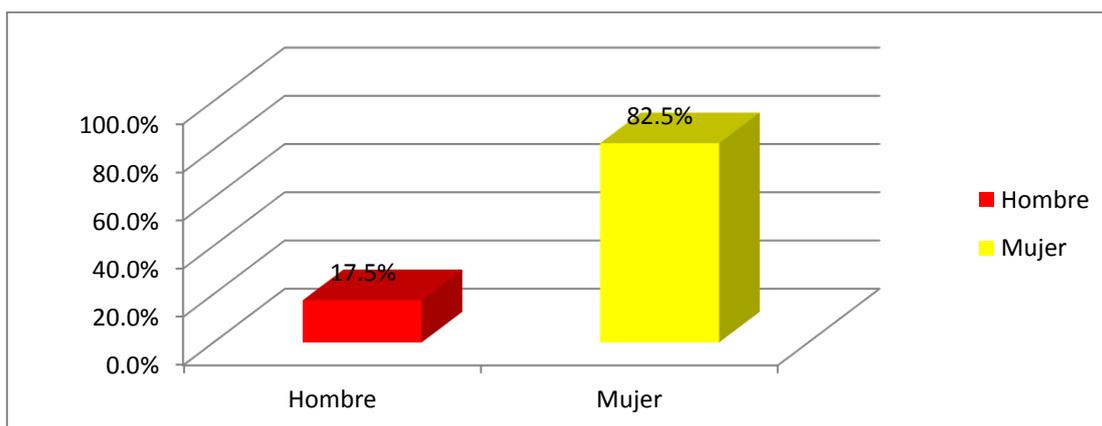
RESULTADOS

TABLA 1

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA. 2017, SOBRE DATOS GENERALES (SEXO DE LOS PARTICIPANTES).

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Hombre	7	17,5
Mujer	33	82,5
Total	40	100,0

Figura 1.



Fuente: Elaboración propia

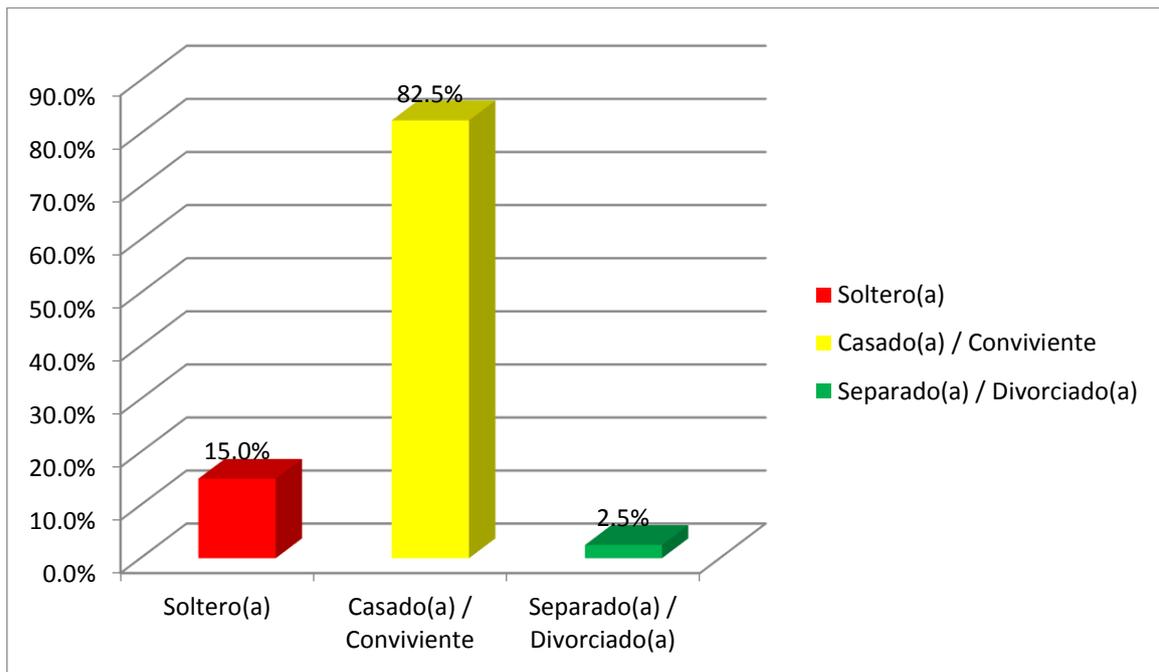
En relación a la tabla 1 y figura 1. La mayor proporción de la población es de género Femenino que representa el 82.5%; mientras que el sexo Masculino representa sólo el 17.5%.

TABLA 2

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA. 2017, SOBRE EL ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO.

<i>Estado civil</i>	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Soltero(a)	6	15,0
Casado(a) / Conviviente	33	82,5
Separado(a) / Divorciado(a)	1	2,5
Total	40	100,0

Figura 2.



Fuente: Elaboración propia

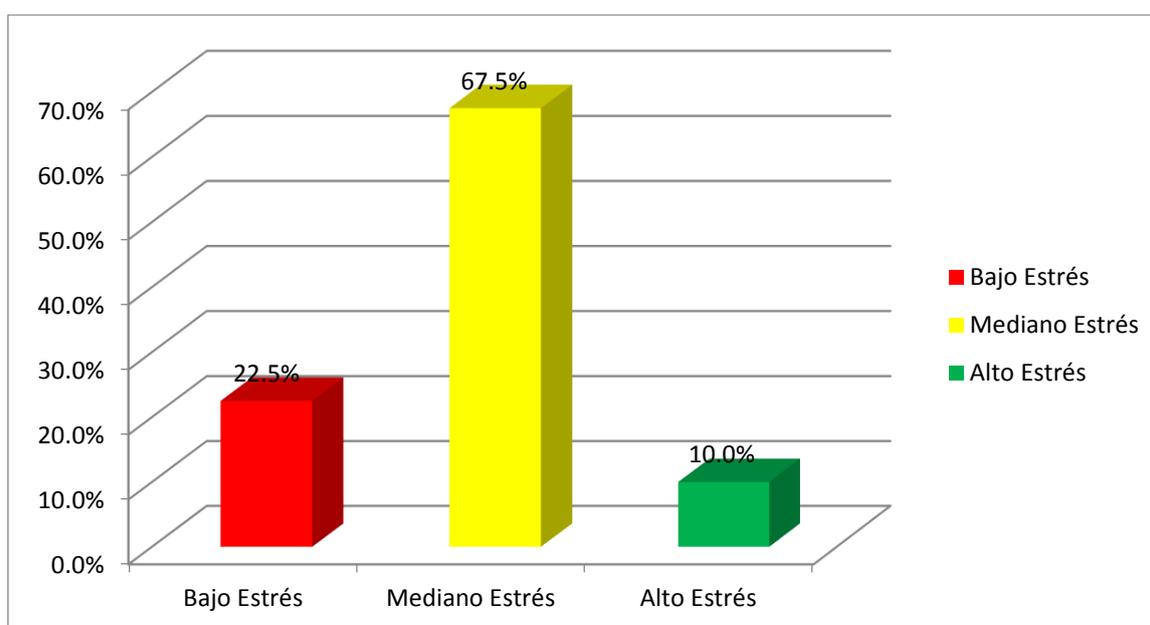
En lo que respecta la tabla 2, sobre el estado civil de los participantes del estudio, se evidencio que el 82.5% de ellos son casados o convivientes, el 15.0% son solteros; mientras que el 2.5% son separados y/o divorciados.

TABLA 3

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SEGÚN LA DIMENSIÓN ESFUERZO DEL ESTUDIO.

<i>Esfuerzo</i>	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Bajo Estrés	9	22,5
Mediano Estrés	27	67,5
Alto Estrés	4	10,0
Total	40	100,0

Figura 3.



Fuente: Elaboración propia

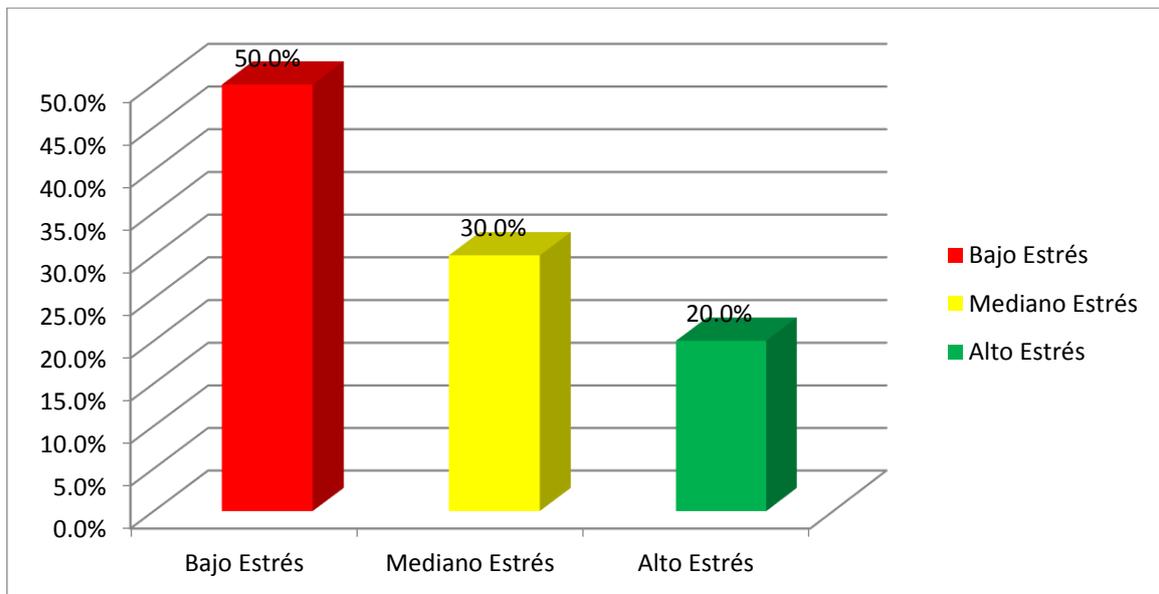
A lo que respecta sobre la Dimensión Esfuerzo, los profesionales de enfermería que participan en el estudio, refieren presentar un **Bajo Estrés** en un 22.5%, así mismo el 10.0% refiere que es un **Alto Estrés**; mientras que el 67.5% refiere que es un **Mediano Estrés**.

TABLA 4

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SEGÚN LA DIMENSIÓN SOBRE IMPLICANCIA DEL ESTUDIO.

<i>Implicancia</i>	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Bajo Estrés	20	50,0
Mediano Estrés	12	30,0
Alto Estrés	8	20,0
Total	40	100,0

Figura 4.



Fuente: Elaboración propia

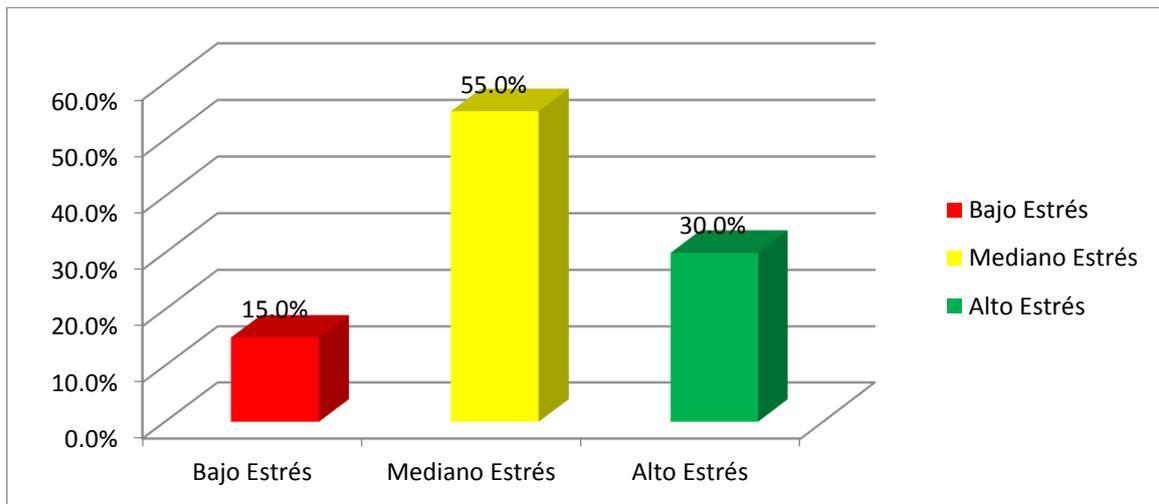
Según la dimensión Implicancia, **50.0%** de los profesionales de enfermería refieren presentar un **Bajo Estrés**, el **30.0%** refiere tener un **Mediano Estrés**; mientras que **20.0%** presenta un **Alto Estrés**.

TABLA 5

ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, SEGÚN LA DIMENSIÓN RECOMPENSA DEL ESTUDIO.

<i>Recompensa</i>	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Bajo Estrés	6	15,0
Mediano Estrés	22	55,0
Alto Estrés	12	30,0
Total	40	100,0

Figura 5.



Fuente: Elaboración propia

En relación a la dimensión Recompensa, los profesionales de enfermería refieren que el **15.0%** presentan un **Bajo estrés**, el **55.0%** refiere que presentan **Mediano Estrés**; mientras que el **30.0%** de los profesionales de enfermería refieren presentar **Alto Estrés**.

ANEXO (B)

PRUEBA ESTADISTICA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

ESTRÉS LABORAL

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,648	23

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRES LABORAL	Es el resultado de una relación entre las exigencias o demandas que se producen en el mundo laboral y la capacidad de los trabajadores de dar respuesta a tales demandas, que en el caso de no hallar tal respuesta podría derivar en potenciales riesgos y daños para su salud. Cauja (2015)	Se determinó mediante la aplicación de un instrumento denominado Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (D.E.R) constando de 3 ítems: 1) Esfuerzo (1,2,3,4,5,6) 2)Recompensa (7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16,17). 3)Sobre implicación (18, 19,20,21,22,23)	ESFUERZO	-Ritmo apurado -Interrupciones frecuentes -Mucha responsabilidad -Horas extras -Esfuerzo físico -Cada vez más trabajo	Ordinal
			SOBREIMPLICACIÓN	-Falta de tiempo -Pienso en el trabajador al despertar -En casa me olvido del trabajo -Dicen que me sacrificio mucho -No puedo olvidarme del trabajo -No duermo bien si aplazo algo	Ordinal

			RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento de los superiores -Reconocimiento de los compañeros -Apoyo en situaciones difíciles -Tratamiento injusto -Escasa promoción -Empeoramiento del trabajo -Inseguridad del puesto de trabajo -Adecuación al cargo -Reconocimiento del esfuerzo -Oportunidades de promoción adecuadas -Salario adecuado 	Ordinal
--	--	--	-------------------	--	---------

Variables de la Investigación