

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS
DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRURGICO
DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA;
AYACUCHO - 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

AUTORES:

YENY MARLENY ILLANES SOLIS

JULIANO LUQUE SALCEDO

Callao - 2021

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA PRESIDENTE
- DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI SECRETARIA
- DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ VOCAL

ASESORA: MG. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO

Nº de Libro: 04

Nº de Acta: 04-2021

Fecha de Aprobación de tesis: 05/02/2021

Resolución de Consejo de Facultad N° 026-2021-CF/FCS de fecha 29 de Enero del 2021, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

DEDICATORIA

A Dios, por concederme la sabiduría
e inteligencia para poder cumplir esta
meta tan significativa y superar las
adversidades de cada día.

A mi madre quien es mi motor y motivo
para seguir superándome en mi carrera
Profesional.

YENY MARLENY

*A mis padres, esposa e hijas quienes
me apoyaron incondicionalmente
durante mis estudios de la especialidad,
quienes son el motor de todas mis
metas*

JULIANO

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la fe y ser guía en nuestras vidas

A nuestros amados padres, quienes son la razón de nuestra A nuestros compañeros de los establecimientos de salud donde laboramos, muchas gracias por su aliento, sugerencias y apoyo decidido.

A nuestros estimados docentes, quienes nos enseñaron con mucha dedicación y paciencia, que contribuyeron con la conclusión de la tesis.

A la prestigiosa Universidad Nacional del Callao y su equipo de directivos, asesores y tutores, quienes con su calidad académica han permitido materializar el trabajo de investigación.

Los autores.

,

ÍNDICE

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.1 Descripción de la realidad problemática	9
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1 Problema general	11
1.2.2 Problemas específicos	11
1.3 Objetivos de la investigación :	12
1.3.1 General	12
1.3.2 Específico	12
1.4 Limitantes de la investigación	13
1.5.1 Limitante teórico	13
1.5.2 Limitante temporal	13
1.5.3 Limitante espacial	13
II. MARCO TEORICO	13
2.1 Antecedentes	14
2.1.1 Antecedentes Internacionales	14
2.1.2 Antecedentes nacionales	17
2.2 Bases teóricas	19
2.3 Base conceptual	24
2.4 Definición de términos básicos	33
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	35
3.1 Hipótesis	35
3.1.1 Hipótesis general	35
3.1.2 Hipótesis específicas	35
3.2 Definición conceptual de variables	36
3.3 Operacionalización de variables	37

IV. DISEÑO METODOLÓGICO	39
4.1 Tipo y diseño de investigación	
4.1.1 Tipo de investigación	39
4.1.2 Diseño de la Investigación	39
4.2 Métodos de la investigación	39
4.3 Población y muestra	40
4.3.1 Población	40
4.3.2 Muestra	40
4.3.3 Criterios de Inclusión	40
4.3.4 Criterios de exclusión	40
4.4 Lugar de estudio y periodo realizado	41
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de información	42
4.6 Análisis y procesamiento de datos	43
V. RESULTADOS	
5.1 Resultado Descriptivo	44
5.2 Resultado inferencial	48
5.3 Otro tipo de resultados	
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1 Contrastación de la hipótesis con los resultados	52
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	57
6.3 Responsabilidad ética	61
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64
ANEXOS	69
• Matriz de consistencia	
• Instrumentos de recolección de datos	
• Consentimiento informado	
• Constancia de permiso por la entidad	

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 5.1: Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.	44
Tabla 5.2: Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión de despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020	45
Tabla 5.3: Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión de realización personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020	46
Tabla 5.4: Relación de condiciones laborales y estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS DE CONTENIDO

Gráfico 5.1: Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.	48
Gráfico 5.2: Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión de despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020	49
Gráfico 5.3: Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión de realización personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020	50
Gráfico 5.4 Relación de condiciones laborales y estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.	51

RESUMEN

El presente estudio sobre “Condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2020”. Cuyo objetivo fue determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2020. El diseño metodológico fue de enfoque cuantitativo no experimental, nivel aplicativo, diseño descriptivo correlacional; con una muestra de 38 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital mencionada, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue cuestionario tipo Likert para condiciones laborales y Test de inventario de Maslach para estrés laboral. Resultados: Se encontró 68,4% de nivel medio de condición laboral y agotamiento emocional (($Rho=0,408$ y $p<0,05$); 50% de nivel medio y 34,2% alto de condiciones laborales y despersonalización ($Rho=0,069$ y $p>0,05$); 50% de nivel medio y 34,2% de nivel bajo de condiciones laborales y realización personal ($Rho=0,444$ y $p<0,05$); y 84,2% de nivel medio de condiciones laborales y estrés laboral ($Rho=0,544$ y $p<0,05$). Conclusión: Existe relación estadísticamente significativa, para 95% de confianza, el nivel de estrés laboral en general depende de las condiciones laborales del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2020.

Palabras Clave: Condiciones laborales, estrés laboral, enfermería.

ABSTRACT

I study the present on Conditions labor and his relation with the level of stress of the staff of health that labors in the surgical center of the Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho's, 2020. Whose objective was determining working conditions and its relation with the level of stress in the staff of health that labors in the surgical center of the Hospital of Regional Miguel angel Mariscal Llerena of Ayacucho, 2020. The design methodological went from quantitative focus not experimental, application level, descriptive design correlational; With a sample of 38 professionals of infirmary that they labor in the Surgical Center of the Hospital mentioned, the technique was the opinion poll and the used instrument was questionnaire guy Likert for labor conditions and Test of inventory of Maslach for job stress. Results: He found 68,4% of half a level of labor condition and emotional exhaustion ($Rho=0.408$ and $p<0.05$); 50% of half a level and 34,2% tall of labor conditions and depersonalization ($Rho =0,069$ and $p>0,05$); 50% of half a level and 34,2% of low level of labor conditions and self-realization ($Rho= 0.444$ and $p<0.05$); And 84,2% of half a level of labor conditions and job stress ($Rho= 0,544$ and $p<0,05$). Conclusion: There exists statistically significant relation, for 95% of confidence, the level of job stress in general depends on the working conditions of the nursing staff that labors in the surgical center of the Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena the Ayacucho, 2020.

Key words: Labor conditions, job stress, infirmary.

INTRODUCCIÓN

La enfermería es una verdadera vocación de servicio e indudable capacidad de entrega y compromiso con el prójimo. Esta disciplina se base fundamentalmente en los cuidados a la persona, familia y su comunidad; establecida en la promoción y prevención del deterioro o patología y la participación en el tratamiento y rehabilitación (1).

Hoy en día, se conoce que en nuestro país el profesional de enfermería es insuficiente para satisfacer la demanda y necesidades del paciente en los hospitales públicos. La enfermera especialista en Centro Quirúrgico, como parte importante de un área crítica como la Sala quirúrgica, tiene como fin la atención y cuidado integral del paciente quirúrgico. Al mismo tiempo tiene la gran responsabilidad de aplicar el proceso de atención de enfermería según las necesidades específicas del paciente y de acuerdo a los requerimientos del servicio especializado (2)

Es por eso que el estrés laboral se hace presente, además de otras cargas, como la escasez del personal, alta carga laboral y el escaso reconocimiento profesional que se refleja en el nivel de satisfacción laboral, motivación y producción laboral, además de afectar física y emocionalmente, creando el cansancio, agotamiento físico, fatiga mental, problemas de sueño, problemas somáticos, mala relación con el resto del personal (3).

Las reacciones que los profesionales de enfermería presentan ante los retos a que se enfrentan cada día en su labor cotidiana son muy diversas, sobre todo en establecimientos de salud pública donde la demanda de atenciones tan amplia y los recursos limitados. De cualquier modo, cuando las personas perciben que una situación demandante supera sus capacidades de afronte, termina afectando su salud y su ánimo, más aún si sus percepciones se concentran en las pésimas condiciones que la institución le brinda para desarrollar su trabajo. Esta situación, además de generar estrés, lo que hace es distanciar al trabajador

de su responsabilidad y compromiso para con la institución, dado que se generan estado de insatisfacción laboral (27).

Por otro lado, el efecto a la exposición de los factores de riesgo laborales ha sido en aumento convirtiéndose en un indicador de salud que actualmente es reconocida por sus efectos y morbilidad y mortalidad caracterizados por altos índices de estrés como resultado de sobrecarga laboral, inadecuadas relaciones interpersonales, absentismo laboral y otros aspectos que dañan la salud del trabajador, por lo que fue necesario su revisión profunda.

Las condiciones laborales y la relación enfermera – paciente sea adecuada, ya que, mediante la comunicación, actitud, buen trato, respeto que el enfermero brinde a sus pacientes se fortalecen las relaciones interpersonales y permiten que el paciente colabore, comprenda, se sienta seguro, disminuya su ansiedad y pierda el temor a que le puede suceder durante el acto quirúrgico que es lo que generalmente se observa en una área crítica como la Sala de Operaciones (4), estas condiciones de trabajo estarían afectando el estado mental del personal de enfermería, debido a la sobrecarga excesiva de trabajo.

El presente trabajo de investigación final consta de siete apartados: **I.** planteamiento del problema, que incluye la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y limitantes de la investigación. **II.** Marco Teórico que incluye antecedentes de estudio, bases teóricas, base conceptual, definición de términos básicos. **III.** Considera hipótesis y variables, así como la operacionalización de variables. **IV.** Diseño metodológico. **V.** Resultados que incluye resultados descriptivos y resultados inferenciales. **VI.** Discusión de resultados, que incluye contrastación de la hipótesis y contrastación de los resultados con estudios similares. Conclusiones. Recomendaciones. **VII.** Referencias bibliográficas; finalmente, contiene un apartado de anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Internacional de trabajo (OIT), los riesgos psicosociales, es uno de los principales factores de riesgo que podría alterar el estado físico y mental del trabajador. Es así que con el tiempo se han vuelto relevante y conocido en la sociedad (1).

La OIT, ha iniciado abordar el tema con mayor amplitud, siendo el estrés laboral uno de los más estudiados, en vista que actualmente 30% de la población en actividad lo presenta, con predominio en los países en vías de desarrollo. Igualmente, se considera uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo en Europa, siendo 25% de los trabajadores los más afectados, y según la agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), siendo el estrés laboral causante principal de la disminución laboral (1).

En una publicación del 2013 de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Nos indica que los trabajadores de salud en los últimos 12 meses presentaron con mayor frecuencia estrés (54,9%) como uno de los inconvenientes que les afecta (2).

En América Latina y el caribe, el estrés laboral también se manifiesta vinculado a factores relacionados con el ambiente físico, de mandas laborales, relaciones interpersonales, inseguridad en el trabajo, organización, entre otros. Es así que el estrés laboral afecta el 26,7% de la población Argentina, afectando el estado mental mediante la sobrecarga excesiva de trabajo. En Brasil el 14% están afectados por las enfermedades mentales y se relacionan con el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales en servicios de salud. Y en Chile el 27,9% están afectados por el estrés laboral y rasgos de depresión, y 13% de empleadores también se reportaron dentro de sus empresas (3).

Las profesionales más comprometidas con altos niveles de estrés son en concreto los médicos y enfermeras. Según el estudio realizado por Sindicato de Enfermeras-Saste, constató que el 80% del personal de enfermería que trabajan

en hospitales públicos sufren estrés laboral. Esto se ve reflejado en la atención de los pacientes con lentitud de pensamiento, déficit de memoria y dificultades para tomar decisiones (4,5).

La enfermería tiene responsabilidad ante el cuidado; el cual tiene como centro de atención a la relación entre enfermera-paciente (6). Es por ello, los elementos como la comunicación, las habilidades del personal profesional e información son elementos fundamentales del cuidado de la persona (7).

Por todo lo señalado, Joyee Travelbbee en su modelo de relaciones entre seres humanos, considera que el objeto de enfermería es lograr la relación enfermera – paciente; el cual se logra a través de un proceso que parte del encuentro original, revelación de identidades, empatía, simpatía y compenetración recíproca (6).

La enfermería en los últimos años, ha sufrido profundos cambios, que genera el crecimiento como ciencia; por ello la calidad del cuidado que se brinda en el área quirúrgica no debe ser ajena a esta problemática, y las condiciones laborales durante este tiempo no ha logrado dar respuesta a la problemática actual, cayendo en la rutina y ambigüedades, dejando de lado la labor principal de la enfermera, es el cuidar (6).

Las condiciones laborales en centro quirúrgico, el paciente quirúrgico en su condición se encuentra en una situación psicológica de riesgo, por ello no solo requiere de una preparación física, sino también emocional, razón por el cual, la adecuada relación entre enfermera paciente y condiciones laborales ayudará mejorar al profesional a identificar sus conductas, emociones y sistemas de soporte, logrando tener una experiencia a favor del paciente en el centro quirúrgico (8).

Las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, están sometidos a situaciones que pudieran causar estrés, como son: la responsabilidad del trabajo, la presencia excesiva de ruidos, la iluminación defectuosa, espacios inadecuados o insuficientes para las labores a realizar, ambigüedades en la asignación de las funciones de enfermería, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobre carga laboral, críticas constantes

por parte de otros profesionales de la salud, falta de comunicación entre los compañeras de trabajo sobre los problemas del servicio, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes, rotación permanente por diferentes servicios.

Tales eventos o condiciones laborales estresantes que confronta el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital pueden arrojar consecuencias que incidan el deterioro inminente de su salud, en todas las esferas biopsicosocial, y por ende una degradación del desempeño laboral que afecta al mismo equipo de salud y también al usuario de esta unidad quirúrgica.

Algunos factores estresantes que surge está el hecho de que el personal de enfermería que labora en esta unidad especializada, son en su mayoría de sexo femenino las cuales no sólo deben cumplir con las exigencias laborales sino también con las labores domésticas, que lo hacen mantener un esfuerzo continuo, sin una reposición adecuada de su capacidad laboral; al no cumplir satisfactoriamente con ambas labores, puede presentar alteraciones que presumimos están relacionadas con el estrés. Por todo ello, surge la necesidad de realizar un estudio que responda a la problemática que formulamos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020?

- b. ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020?
- c. ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión realización personal del equipo que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

1.3.2. Objetivos específicos:

- a. Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.
- b. Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020.
- c. Describir las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión realización personal del equipo que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante teórica

En la institución existen escasos estudios previos sobre las condiciones laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho para hacer una comparación y tampoco se encontraron estudios relacionados en otras instituciones de la región. Asimismo, el acceso al personal de enfermería fue limitado por la emergencia sanitaria declarada por el presidente de la República.

1.4.2. Limitante temporal

El tiempo disponible para investigar fue entre los meses de setiembre a noviembre de 2020, este período para estudiar un problema y medirlo, en la mayoría de los casos muy limitado, por lo que no se podría conocer con fidelidad si ulteriormente a esta investigación se presentara la estandarización del conocimiento sobre condiciones laborales y el nivel de estrés en el personal de enfermería en el Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho.

1.4.3 Limitante espacial

El estudio se realizó en el Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, es un hospital moderno, utilizan nuevas técnicas médicas, terapéuticas y farmacológicas, cuentan con el apoyo de las tecnologías informática; pero el transporte de enfermos, camillas, objetos pesados y equipos, no ha avanzado de la misma manera. Asimismo, los datos auto informados pueden contener varias fuentes potenciales de sesgo a lo que en el futuro se debe tener en cuenta y observar cómo limitante.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Habiendo realizado la revisión de la literatura, se ha encontrado los siguientes estudios:

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

SARCOSA K, y CHARRÍA VH. (2017). Estudio titulado Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. **Objetivo:** fue identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel II de la ciudad de Cali, Colombia. **Metodología:** fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se aplicó un cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social a una muestra 595 participantes con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. **Resultados:** El personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presentaron un nivel muy alto de estrés laboral (28,6 puntos); en los síntomas fisiológicos, (20,6 puntos); alto intelectuales y laborales, (21,7 puntos) alto en total general de estrés. **Conclusiones:** la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud (9).

CREMADES J. (2016). Repercusiones del estrés laboral sobre la atención de enfermería. Tesis doctoral, Universidad de Alicante, España. **El objetivo** fue identificar los factores laborales estresantes del profesional de enfermería en las Unidades Hospitalarias Médicas. **Metodología** utilizada fue revisión de la literatura sobre factores laborales estresantes de enfermería en Unidades Médicas del Hospitalización en las bases de datos: Cuiden, IME, TESEO, CINAHL, CISDOC, COCHRANE, IBECS, LILACS, MEDLINE Y PsycINFO. En seguida con los factores estresantes

localizados realizó un estudio cualitativo, descriptivo-analítico, incidental y prospectivo, siguiendo el método Delphi, en el Hospital General Universitario de Alicante, Hospital General Universitario “Virgen de la salud” de Elda y Hospital General Universitario “Reina Sofía” de Murcia. La muestra fue 82 profesionales de enfermería. **Resultados:** La sobrecarga de trabajo en la plantilla de enfermería de Unidades de Hospitalización Médicas es el primer factor laboral estresante. El resto de factores que están asociados son las interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, ejecutar tareas simultáneamente, falta de tiempo para algunas pacientes que lo necesitan y las consecuencias de sus errores para el enfermo. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos difieren de otros estudios dependiendo de la unidad o servicio donde se haya realizado y, aunque coinciden en la sobrecarga laboral y otros problemas organizativos (10).

GORDON JE. (2016). Realizó la investigación titulada: “Síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirúrgico en el servicio de quirófano del Hospital Dr. Enrique Garcés de Quito.” El **objetivo** fue identificar el síndrome de burnout de la Enfermera instrumentista y sus consecuencias sobre el acto quirúrgico, en el servicio de quirófano del hospital Enrique Garcés y diseñar estrategias de intervención para prevenir el mismo. **Metodología:** fue de tipo descriptivo transversal, se tomó una muestra de 12 enfermeras instrumentistas, edades comprendidas entre 25 y 50 años, experiencia laboral superior a un año, casadas y solteras, como instrumento utilizó cuestionario de Maslach. **Resultados** una enfermera padece de Síndrome de Burnout, además con diferentes porcentajes presentaron: agotamiento emocional 50%, despersonalización 25 % y abandono de la realización personal 16% **Conclusiones:** Dijo que se tiene que proteger y salvaguardar a todo el personal de salud, porque son ellos quienes mantienen de pie todo el sistema de salud, además que se debería buscar más formas para prevenir este síndrome (11).

CORTAZA L. (2014). Realizó el estudio titulada “Estrés laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México”. **Objetivo** fue determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México. **Metodología** utilizada fue: descriptivo y transversal. Participaron 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se utilizó como instrumento la Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes. **Resultados:** encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún 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%). **Conclusiones:** los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios (12).

VELÁSQUEZ FD, VILLAVICENCIO DA. (2016), realizaron un estudio titulada “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de setiembre – octubre del 2016”. El **objetivo** fue relacionar el nivel de estrés del profesional de salud con su desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila, así como su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en dicho establecimiento. En cuanto al **método** fue analítico, observacional de tipo transversal; con una muestra de 167 profesionales de la salud del Hospital Luis Gabriel Dávila. Como **resultado** se obtuvieron que el 57,5% presentaron un nivel de estrés bajo, mientras que 14,4% presentaron un nivel de estrés alto. Además, el estudio indicó la necesidad de investigar más a fondo la carga emocional que tienen el personal médico y el de enfermería, tomando en cuenta el trabajo diario al que está sometidos y las condiciones extrínsecas, es decir determinar el origen específico del

estrés. **Conclusión:** El estrés es un padecimiento que hoy en día las personas sufren frecuentemente en su trabajo (13).

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

LUQUE N. (2017), en la investigación titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeras del Policlínico Peruano Japonés. 2017”. **Objetivo** fue determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras. **Metodología:** fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, descriptivo de corte trasversal. La población estuvo constituida por 18 enfermeras del Policlínico Peruano Japonés. La técnica utilizada fue una encuesta y el instrumento fue Maslach Burnout Inventory (MBI). **Resultados** fueron: del 100%, 22.2% alto, 61.1% fue medio y 16.7% bajo. Acerca del nivel de estrés en enfermeras según la dimensión agotamiento emocional del 100% 22.2% fue alto, 55.6% medio y 22.2% bajo. Respecto a la dimensión despersonalización del 100%, 27.8% alto, 55.6% medio y 16.7% bajo. Según la dimensión realización personal del 100%, 27.8% fue alto, 50.0% medio, y 22.2% bajo. **Conclusiones:** el nivel de estrés laboral en enfermeras del Policlínico Peruano Japonés, en su mayoría es medio, con tendencia a alto, según las dimensiones de agotamiento emocional como manifestación del estrés es medió a alto, despersonalización es medio a alto y en la dimensión realización personal la mayoría es medio a alto (14).

DURAND J. (2014). Tesis titulada “Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital San Francisco Ayacucho – 2014”. **Objetivo** fue determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería. **Metodología:** fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, descriptivo de corte trasversal. La población estuvo conformada por 16 enfermeros. La técnica fue la encuesta y el Inventario de Maslach aplicado previo consentimiento informado. **Resultados:** Del 100%, 44% fue estrés medio, 31% fue bajo y 25 % alto. Según la dimensión de agotamiento emocional 44% fue alto, 12% medio y 44% bajo, en la dimensión despersonalización

44% fue alto, 31% medio y 25% bajo; y en la dimensión realización personal 44% fue alto, 37% medio y 19% bajo. **Conclusión:** el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital San Francisco – Ayacucho, el mayor porcentaje fue de medio a alto, ya que se sienten agotados emocionalmente al término de la jornada laboral, que son insensibles con los pacientes, que han resuelto los problemas en el trabajo con tranquilidad, se han sentido al límite de sus posibilidades, que han tratado a los pacientes de manera impersonal, y pueden entender a los pacientes que atienden; seguido de un porcentaje considerable bajo ya que no han sentido que trabajar todo el día con la gente se cansan, no le afecta lo que le sucede a los pacientes, y sienten que han conseguido cosas valiosas en su centro laboral (15).

GARAVITO Y. (2014). Realizó el estudio titulado “Nivel de estrés laboral de las Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora”. El **objetivo** fue determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera en Centro Quirúrgico, e identificar el nivel de estrés laboral en las dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. **Metodología:** el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 enfermeras. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach. **Conclusiones** fueron: la mayoría de las enfermeras presenta un nivel de estrés laboral medio a alto; referidos al cansancio, horario y sobrecarga laboral, comprender como se siente, tratar eficazmente sus problemas, crear una atmosfera relajada, influir positivamente con su trabajo en la vida del paciente; y en mínimo porcentaje bajo que está dado por sentimientos de frustración, temor porque el trabajo lo endurezca, sentirse acabado, preocupación por lo que pueda sucederle al paciente o tratarlo como objetos impersonales (16).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teorías de condiciones laborales

- **Teoría del ajuste Persona Entorno (P-E)**

Evalúa la forma en que la interacción de las características personales y del trabajo, contribuyen al bienestar del trabajador.

De entre las formulaciones teóricas del modelo se puede citar las de Dewis y Lofquist (1984), French y col (1974), Levi (1972), Mc Grath (1976) y Pervin (1967).

Sin embargo el modelo más conocido sobre la teoría del ajuste Persona-Entorno (P-E), es el de French y col (1974), según el cual un mal ajuste entre la persona y el entorno puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; o desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo (18).

- **El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model)**

(Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991), postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: a) las demandas psicológicas del trabajo y b) el control que se tiene del mismo. La dimensión Demandas hace referencia a cuánto se trabaja (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc.). En esta dimensión no se incluye las demandas físicas, aunque éstas puedan dar lugar a demandas psicológicas. En la dimensión de Control se tiene en cuenta tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades. El control sobre la tarea se entiende como el control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de la tarea (autonomía); El control sobre las capacidades sería aquel que ejerce el sujeto sobre el empleo de sus capacidades. El modelo postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga,

ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y, el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones (19).

2.2.2 Teorías de estrés laboral

Teoría del Síndrome de Adaptación General de Hans Selye

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye (19), y tienen las siguientes fases:

- **Fase de reacción de alarma:** Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.
- **Fase de resistencia:** En esta fase el cuerpo trata de afrontar los factores estresantes y limitar los efectos a la menor zona del cuerpo para poderles hacer frente, esto se da cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce a nivel de la glándulas relacionadas a la regulación del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente externo e interno del individuo. Si el organismo tiene la capacidad de resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario cuando el organismo no

tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación sin duda avanzara a la siguiente fase.

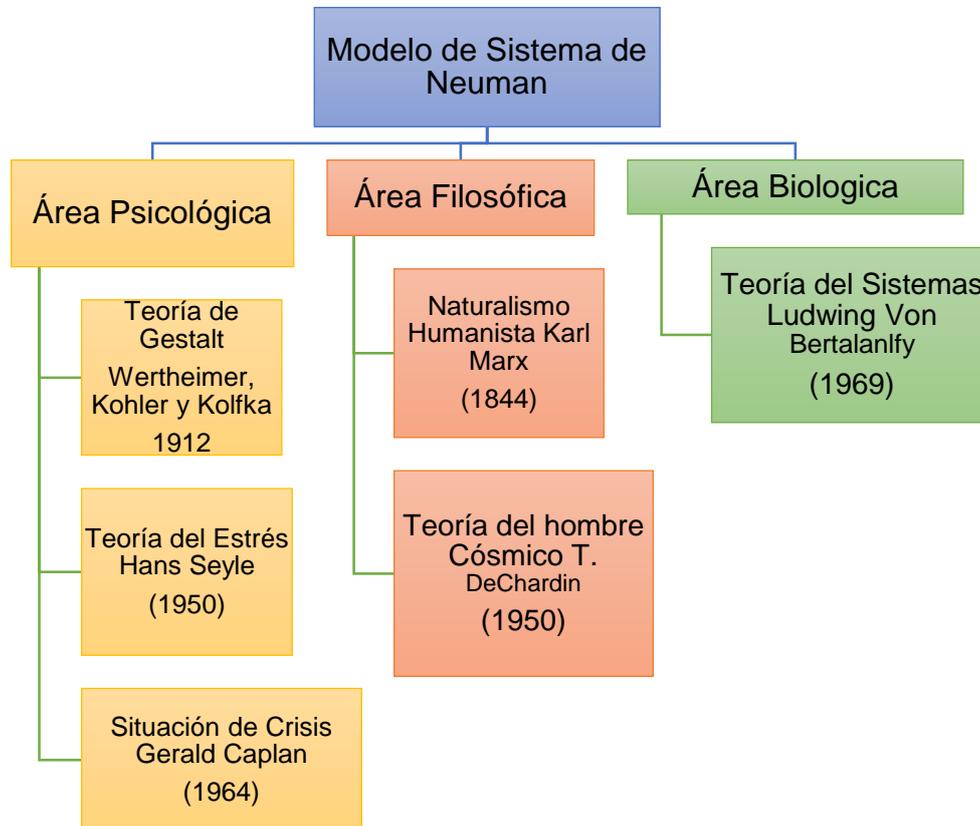
- **Fase de agotamiento:** Durante esta fase, la adaptación que realizo el cuerpo durante la segunda etapa no puede ser mantenida. Esto quiere decir, que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante, están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo se pueden extender a todo el cuerpo, favoreciendo la aparición de alteraciones psicosomáticas (20). Al final de esta etapa el cuerpo puede o bien descansar o volver a la normalidad, o la muerte puede ser la última consecuencia. El final de esta etapa depende, en gran medida, de los recursos de energía adaptativa del individuo, de la gravedad del factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como el oxígeno.

Teoría de las demandas y los recursos laborales

BAKKER, A y DEMEROUTI A. (2013) Señala que la teoría de las demandas y recursos laborales (DRL), es una extensión del modelo de demandas y recursos laborales. La teoría DRL sugiere que las características del trabajo pueden ser organizadas en dos categorías: demandas y recursos laborales. Estas dos categorías se pueden encontrar en casi todos los puestos de trabajo y son importantes porque son las desencadenantes de dos procesos diferentes: el deterioro de la salud y el proceso motivacional. Además de sus efectos directos sobre la salud y la motivación, las demandas y los recursos también tienen efectos interactivos sobre el bienestar del empleado. En lugar de ser mecanicista, el modelo sugiere que los recursos personales también son importantes predictores de la motivación y pueden amortiguar los efectos desfavorables de las demandas del trabajo (21).

Bases teóricas del modelo de Betty Neuman

El modelo de Neuman (2007, N°1,4) desarrolló tres áreas disciplinarias de influencia psicológica, filosófica y biológica, cada una con diversas corrientes, como se puede en la siguiente figura:



Fuente: Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM, Vol 4.No. 1 año 4, enero-abril 2007.

Dentro de las Bases Psicológicas que sustenta el modelo, se encuentra la teoría de Gestalt llamada también "Psicología de la Forma o la Configuración". La escuela desarrolló 2 principios: el de Integridad que consiste en la interrelación e interdependencia de todas las partes y De la Dinámica, el cual comenta que los procesos psíquicos están determinados por las relaciones dinámicas recíprocas dentro del mismo y no son independientes de él. En donde la conducta humana es el estado final del proceso dinámico, regulado por sí mismo y parte de la percepción de una situación (Rubinstein JL. (1982), citado por Romero G, et al. (2007). Recibió influencia de Gestalt, el modelo de Hans Seyle (con la Teoría del Estrés)

Otra influencia psicológica fue de Kaplan (1969), autor de la Teoría situación. Esta teoría considera un evento crítico como el detonante que puede ocasionar dos respuestas: la primera es convertir a la persona en un ser más fuerte para dominar perfectamente la situación, a la vez de ayudarlo a desarrollar su personalidad y la segunda que la situación vuelva vulnerable a la persona al grado de no reponerse y por ende, sobrevenga la enfermedad (Calvache PM. (1989), citado por Romero G, et al. (2007). Con esto Neuman propone que el proceso de atención tiene una forma circular que va de la prevención primaria a la terciaria en donde deberá contar con conocimientos suficientes sobre la persona para intervenir identificando y atendiendo los factores de riesgo asociados a los estresores (22).

Con respecto a las Bases Filosóficas, Karl Marx (1844) influye en el Modelo con la concepción de la naturaleza humana; donde identifica al hombre como naturaleza activa que no puede estar fijo y requiere interrelacionarse con la sociedad para producir y así conseguir los objetivos esenciales para cubrir sus necesidades. De esta concepción Neuman rescata dos aspectos básicos: el primero es que el hombre no puede tener una conducta estática, puesto que continuamente se interrelaciona con la naturaleza para autosatisfacerse; y el segundo es que este dinamismo es consecuencia de la organización de la producción social (22).

El modelo de Neuman es influenciado con la base teórica de Chadin (1959) quien con su visión cosmogénica, conceptualiza a un sistema “totum y un quantum”, que interrelaciona como un conjunto cerrado sobre sí misma, con Nuñez CI. (1995), citado por Romero G, et al. (2007), capacidad de autorregularse y de autonomía (). El modelo de Neuman toma y lo ve a la persona como un individuo único y autónomo, capaz de interrelacionarse con el entorno (22).

La base biológica representada por la Teoría de sistemas promovida principalmente por Ludwing Von Bertalanffy (1969), 17 quien define a un sistema, como la relación entre el todo y la parte. Un sistema puede ser la familia, el individuo o una comunidad y sus componentes son la materia

(cuerpo), la energía (química) y la comunicación. Los sistemas pueden ser cerrado o abiertos, estos últimos son los que enfermería realmente utiliza para su labor, puesto que son seres vivos y realizan funciones como procesamiento (adsorción), rendimiento (salida de la energía, materia o información recibida por el proceso) y retroalimentación que la regulación de lo obtenido. Además, Neuman extrae otros conceptos de esta teoría, como son: aproximación integral al paciente, estructura básica, proceso o función y bienestar, afirmando de esta forma que el cuerpo humano, tanto se puede subdividir en órganos y aparatos, como en categorías, patrones de salud o actividades de vida tales como nutrición, hidratación y sueño, lo que permite que la persona interactúe con el ambiente para intentar a adaptarse a él (22).

2.3 Base conceptual

2.3.1. Definición de condiciones laborales:

La permanente forma de realizar el trabajo mecánicamente, las constantes modificaciones del ritmo, la elaboración de horarios, nuevas tecnologías, y conductas personales; originan diversas condiciones que posiblemente perjudiquen el estado de salud del trabajador.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España conceptualiza las condiciones laborales como un grupo de variantes que definen la ejecución de la labor en un ambiente específico, determinando el estado de salud del empleado (23).

Otra forma de conceptualizarlo, es un conjunto de diversos elementos que interactúan de forma permanente con el lugar donde se ejecuta el trabajo y están subyugados a las modificaciones dinámicas propias. Estas se ven influenciadas y dispuestas por diversos factores de tipo social, económico, técnico y de organización; siendo una influencia importante en la capacidad del puesto que desempeña, el estado de salud del individuo, su personalidad y el rendimiento en sus actividades laborales (24).

La OIT considera que las condiciones laborales son un grupo de situaciones y/o características de índole material, física, económica, social, político y psicológico donde se realizan las actividades y vinculaciones de trabajo (25). Como parte de las propuestas la OIT desea lograr la mejora en las condiciones de trabajo del profesional de enfermería; sobresaliendo el convenio 149 acerca del trabajo y sus condiciones, que expresa que los enfermeros están en constante exposición a peligros, agentes patógenos, posturas no adecuadas, sustancias químicas, pudiendo producir perjuicios en el estado de salud del enfermero (25).

Los factores que pueden producir riesgos en el trabajador, unido a condiciones y estilos de vida producen: Patologías, deterioro físico y emocional, generando carencia de satisfacción laboral en el personal enfermero (26). De la misma forma las condiciones en el área laboral, se expresan como las características que compromete su ejecución, formando los diferentes aspectos como: Ingreso salarial, horas de trabajo, beneficios, capacitaciones, facilidades para el desarrollo, situaciones de peligro, seguridad, higiene, incentivos y carga laboral (27).

De lo mencionado, resulta la satisfacción en el trabajo; involucrando de manera puntual a la organización, los acuerdos laborales, las condiciones del estado de salud y la seguridad en el plano laboral (27). Una característica sobresaliente del ambiente de trabajo contemporáneo es el continuo, precoz, e intenso cambio económico, social, político y tecnológico del marco de actividad laboral. La Organización Internacional del Trabajo posee una amplia gama de criterios para clasificar las condiciones en los centros de labores, que se compara con el importante consenso enfocado a dimensiones fundamentales relativas a las áreas físicas, psicológicas y sociales de las empresas y las características de las labores (25).

a. Condición física

En referencia a las condiciones laborales, hallamos el medio ambiente: La iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material; siendo estos factores que pueden producir alteraciones a la salud de los

empleados, pues no están en condiciones óptimas dentro del ambiente de trabajo

En este punto cabe mencionar que el esfuerzo físico es uno de los factores que tiene mayor predisposición a causar dolencias en el trabajador; ya que favorece la aparición de sobreesfuerzo y cansancio corporal, causando de un desgaste elevado de energía, pues se realiza de manera cotidiana.

Es común saber que la infraestructura de un nosocomio y la misma organización en la parte laboral condicionan de manera constante las distancias que el personal de enfermería debe realizar, sin contar la existencia del uso de escalas y de manera principal el hecho de que los enfermeros también realizan cargas de gran peso y el uso de posturas incómodas para poder brindar los cuidados adecuados a los pacientes y las evaluaciones del mismo. Estryn-Behar considera que un profesional de enfermería tiene entre un 16% a 30% de tiempo en un turno de trabajo asumiendo posturas inadecuadas que afectan su salud (23, 25).

b. Condición psicológica.

Diariamente se demanda un elevado esfuerzo físico, considerado como factor que predispone al trabajador un mejor manejo de la parte mental; siendo nombrado como carga mental. Este se conceptualiza como esfuerzo de tipo cognoscitivo y se determina por la abundancia de información que surgen del puesto laboral y de las actividades que derivan del mismo (23, 25).

La existencia de factores extrínsecos que pueden determinar el estatus psicológico del trabajador, viene a ser todo lo que se derive de las actividades laborales; como la asignación de tareas entre una cantidad específica de empleados, en cuanto a los factores intrínsecos los que perjudican al trabajador como: Particularidades propias del empleado que afectan el estado de salud, la vida en el trabajo, los años de vida, nivel de conocimientos, rasgos de la personalidad, grado de satisfacción, comportamiento en el área laboral, valores sociales y culturales (23).

Los peligros psicosociales surgen por diversos motivos dentro de las condiciones del centro de labores. Cuando surgen tienen repercusiones en la

salud, el que existan estos riesgos en el trabajo perjudica de manera directa el estado del empleado y por ende su desempeño laboral.

Estos riesgos de índole social y psicológica están conformados por el ambiente de trabajo, clima laboral, las actividades propias del trabajo, el tipo de vínculo que se desarrolle con los compañeros de labores, etc.

c. Condición social

Las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se pueda realizar un desarrollo íntegro del individuo. Por medio de estas el empleado consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno. Por otra parte, cuando existe escasez de dichas habilidades, puede producir percepción de ser rechazado, apartado y como consecuencia limitar la calidad de vida del mismo trabajador en el ambiente de trabajo (23).

Este tipo de habilidades de índole social, se encuentran de manera permanente en todos los aspectos de la vida. Son comportamientos específicos, complejos y variantes; que hacen que el individuo se perciba capaz en varias circunstancias dando como consiguiente un reconocimiento social (25).

El poder conocer nuevos amigos y sostener aquella amistad de manera continua en el tiempo, permite manifestar las necesidades hacia otras personas, haciendo partícipes a otros de las propias experiencias; siendo un claro ejemplo de este tipo de capacidades.

De manera contradictoria el tener la percepción de no ser competente, puede producir circunstancias de alejamiento social y angustia psicológica haciéndose complicada de sobrellevar (23,25).

2.3.2 Estrés laboral

El estrés laboral se define como el grupo de reacciones emocionales, comportamental y psicológicas generadas por las demandas del ambiente para las cuales el individuo tiene una incapacidad de afrontamiento (4). y es

considerado como padecimiento laboral de alta prevalencia en el mundo moderno, que genera un desequilibrio causado por la insuficiente competencia de generar una respuesta viable ante una exigencia del entorno, afectando la salud y bienestar del trabajador, lo cual es generador de enfermedades en el ámbito laboral que parte de la experiencia y percepciones del sujeto en su interrelación con las condiciones laborales, causando afecciones o síntomas nocivos en la salud (5-7).

Hans Selye en el año 1926 introdujo por primera vez el término estrés en el ámbito de la salud y lo define como “*una respuesta del organismo frente a cualquier estímulo estresor o situación estresante*”. Esto parte de una definición física, la cual hace referencia a la respuesta del organismo frente a la fuerza que produce diferentes grados de tensión y no al estímulo (29).

Por otro lado, Melgosa (1999) entiende por estrés como: “conjunto de las diferentes reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando está sometido a fuertes demandas” (30).

El estrés es un tema relevante y de preocupación para los diversos estudiosos de la conducta humana, ya que, sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, así como en el ámbito laboral y académico de la persona.

Peiró JM. (1992) dice que el “estrés laboral es un fenómeno personal y social muy frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico, psicológico y a la salud de las personas; y a nivel de la organización puede deteriorar la salud organizacional” (31).

Asimismo, la OMS define estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante las diversas exigencias y presiones laborales, las cuales no se ajustan a sus conocimientos capacidades, y que pone a prueba su capacidad para afrontar la situación (2).

Se considera entonces, que el estrés en las (os) enfermeras (os) afecta directa e indirectamente la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes, así como su estado de salud. Además, podría ser la principal causa de desgaste,

insatisfacción laboral, rotación excesiva, dificultades para el reclutamiento, deserción, ausentismo e incapacidad (32).

Entonces, podemos definir al estrés laboral como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador.

Para fines del presente proyecto de investigación, consideraremos al autor Hans Selye en su definición del estrés laboral.

a. Tipos de estrés (33)

- **Estrés (estrés positivo).** Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/ original. Se enfrentan y resuelven problemas. Los estresores positivos pueden ser una alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, una cita amorosa, ir de paseo entre otros.
- **Distrés (estrés negativo).** Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable. Son estresores negativos un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo entre otros. Cuando las demandas al individuo suelen estar por encima de sus dotes naturales y sus capacidades de enfrentamiento o de adecuación, dan como resultado un estrés negativo. El mal estrés puede llevar a bajo rendimiento laboral e incluso a la pérdida de trabajo.

b. Manifestaciones

Entre las manifestaciones clínicas más frecuentes del estrés son:

- **Fisiológicos:** se evidencia por sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, otras molestias gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas, molestias en el estómago, tiritar, entre otros.
- **Psicológicos:** se caracteriza por preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, entre otros.
- **Conductuales:** evitación de situaciones temidas, fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora (movimientos repetitivos rascarse, tocarse, entre otros), ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudear, morderse las uñas, llorar, quedarse paralizado, entre otros.

Además, también puede presentar las siguientes manifestaciones: Estar cada vez más angustiado e irritable, ser incapaz de relajarse o concentrarse, tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este, sentirse cansado, deprimido e intranquilo, tener dificultades para dormir (33).

c. Dimensiones del estrés laboral

Según Olivare V. (2017), en su artículo origina señala que para Maslach y Jackson (1982), conceptualizan como cansancio emocional a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de

inadecuación y fracaso. Según estas autoras, se manifiesta por tres dimensiones (34):

- **Agotamiento emocional (AE):** generado por una pérdida progresiva de energía y desgaste físico, manifestado: Cansancio al final de la jornada laboral, fatiga en las mañanas al ir a trabajar, el trabajar todo el día con mucha gente, sensación de sentirse "quemado" por el trabajo, sentirse frustrado en el trabajo, trabajar demasiado, el trabajo directo con personas que producen estrés, sentirse acabado, etc. (34)
- **Realización personal (FRP):** evalúa el trabajo personal de forma negativa. Este síndrome se evidencia por una sintomatología multidimensional en el ámbito cognitivo, somático y emocional. Está enfocado en comprender como se sienten los compañeros de trabajo, tratar eficazmente los problemas de sus compañeros, influir positivamente con su trabajo en la vida de las personas, sentirse muy activo, crear un ambiente tranquilo, después de trabajar con los compañeros sentirse estimulado, conseguir cosas satisfactorias y logros con su profesión, trato los problemas emocionales con mucha tranquilidad y calma (34).
- **Despersonalización (DP):** el individuo desarrolla sentimientos y actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo), y se expresa: tratar algunos compañeros como si fueran objetos impersonales, volverse más insensible con la gente desde que ejerce la profesión, preocupación de que el trabajo me endurezca emocionalmente, despreocuparse de lo que ocurre a mis compañeros, culparse de algunos problemas ajenos, entre otros (34).

d. Niveles de estrés laboral

Se clasifica para el estudio 3 tipos de grados:

- **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).

2.3.2 Estrés Laboral y el Profesional de Enfermería

El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos. Uno de los grupos profesionales más afectados es el del personal de enfermería que está expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) es de vital importancia determinar las causas del síndrome, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional (9). Es así que el personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión.

Es por ello que enfermería es la profesión que requiere un despliegue de actividades que necesita poseer un gran control mental y emocional de mayor rigor ya que es una carrera expuesta a diferentes situaciones donde se debe

preservar la vida como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado (10).

Dada la particularidad de la atención en quirófano, el enfermero que labora en centro quirúrgico es un profesional especialista que posee calificaciones complementarias a la del enfermero de cuidados generales que desarrolla un modelo de atención sistémico, integral especializado sobre la base de estándares de enfermería validados por un proceso de análisis, diseño, desarrollo e implementación fundado en el método científico y proceso de enfermería.

Además, debe tener capacidad de trabajar en grupo, debe ser asequible, aceptar órdenes y críticas; por ende, gestionar el conocimiento y tecnología quirúrgica de tal manera que no debilite los eslabones quirúrgicos durante la cirugía (8)

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1 Condiciones laborales

Las condiciones y el ambiente laboral son inherentes al proceso de trabajo y se refiere al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situaciones de trabajo, en este caso en el centro quirúrgico del HRA, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio personal de enfermería como para la institución (34).

- **Condiciones físicas.** Es el medio ambiente, la iluminación, los ruidos, la sensación térmica, recursos de tipo físico y material, que pueden producir alteraciones en la salud (23, 25).
- **Condiciones psicológicas.** Es el esfuerzo de tipo cognoscitivo y se determina por la abundancia de información que surgen del puesto laboral y de las actividades que derivan del mismo (23, 25)
- **Condiciones sociales.** Son las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se pueda realizar un desarrollo íntegro del individuo. Por medio de estas el empleado consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno (23,25).

2.4.2 Estrés laboral. Se define como el grupo de reacciones emocionales, comportamental y psicológicas generadas por las demandas del ambiente laboral para las cuales el individuo tiene una incapacidad de afrontamiento (4).

- **Agotamiento emocional.** *“Cansancio al final de la jornada laboral, fatiga en las mañanas al ir a trabajar, el trabajar todo el día con mucha gente, sensación de sentirse "quemado" por el trabajo, sentirse frustrado en el trabajo, trabajar demasiado, el trabajo directo con personas que producen estrés, sentirse acabado”* (34).
- **Realización personal.** *“Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima”* (34).
- **Despersonalización.** *“Cuando el individuo desarrolla sentimientos y actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas, compañeros de trabajo”* (34),

2.4.3 Centro quirúrgico: se refiere al área física constituida por todos los quirófanos, exceptuando a la central de esterilización y recuperación.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis:

3.1.1 Hipótesis general

Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a. Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Agotamiento Emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.
- b. Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020.
- c. Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión realización personal del equipo que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020.

3.2 Definición conceptual de variables

3.2.1 Variable 1.

Condiciones laborales del personal de salud que laboran el centro quirúrgico. La permanente forma de realizar el trabajo mecánicamente, las constantes modificaciones del ritmo, la elaboración de horarios, nuevas tecnologías, y conductas personales, originan diversas condiciones que posiblemente perjudiquen el estado de salud del trabajador (34).

3.2.2. Variable 2

Nivel de estrés laboral. El estrés laboral es la reacción que pueden tener las enfermeras del centro quirúrgico 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 (4).

3.2.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	MÉTODO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Condiciones laborales	Es el conjunto de diversos elementos que interactúan de forma permanente con el lugar donde se ejecuta el trabajo y están subyugados a las modificaciones dinámicas propias. Estas se ven influenciadas y dispuestas por diversos factores de tipo social, económico, técnico y de organización; siendo una influencia importante en la capacidad del puesto que desempeña, su estado de salud, su personalidad y el rendimiento en sus actividades laborales (35).	Las condiciones y el ambiente laboral son inherentes al proceso de trabajo y se refiere al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situaciones de trabajo, en este caso en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio personal de enfermería como para la institución. QUEDARIA ASI: Se refiere al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situaciones de trabajo, en este caso en las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho.	Condición física	<ul style="list-style-type: none"> Recursos físicos Ambientales y, Materiales 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> Nivel alto: 23-30 puntos Nivel medio: 14-22 puntos Nivel bajo: 0-10 puntos 	Cuantitativa deductiva	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Condiciones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo, Complejidad, Rapidez y Atención 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> malo: 15-35 puntos Regular: 36-55 puntos Buena: 56-75 puntos 		
			Condición social	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Relaciones personales 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> Nivel alto: 23-30 puntos Nivel medio: 14-22 puntos Nivel bajo: 0-10 puntos 		

Estrés laboral	Se define como el grupo de reacciones emocionales, comportamental y psicológicas generadas por las demandas del ambiente laboral para las cuales el individuo tiene una incapacidad de afrontamiento (4)	Es la respuesta que manifiesta la enfermera del Centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 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.	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Desgaste • Sobrecarga • Autocrítica • Inadecuación 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto: 23-30 puntos • Nivel medio: 14-22 puntos • Nivel bajo: 5-10 puntos 	Cuantitativa deductiva	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Distanciamiento • Irritabilidad • Subestimación • Complejo de superioridad • Cohibición 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto: 19-25 puntos • Nivel medio: 12-18 puntos • Nivel bajo: 5-11 puntos 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto negativo • Respuesta negativa al trabajo • Sentimientos de escasa competencia profesional. 	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto: 33-45 puntos • Nivel medio: 19-32 puntos • Nivel bajo: 5-18 puntos 		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y prospectivo en vista, que a la información o datos se asignarán un valor numérico a los hallazgos y se centrarán fundamentalmente en los aspectos observables y dispuestos de cuantificar; y es de nivel aplicada (38,39, 40).

4.1.2 Diseño de investigación

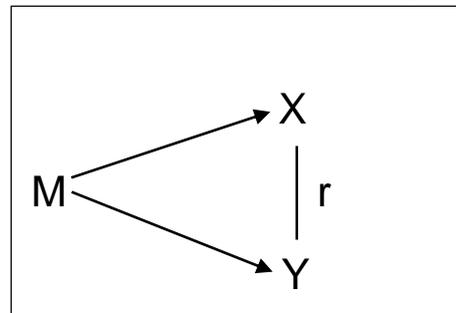
El diseño que se utilizó fue no experimental, de tipo correlacional de corte transversal, porque permitió describir las variables de estudio y relacionar las condiciones laborales y el estrés laboral. Fue de corte transversal porque el instrumento se utilizó en un solo momento y determinado de tiempo y espacio (38,40).

El esquema del diseño de investigación se muestra en la siguiente figura:

M: Muestra

X: Condiciones laborales

r: relación no causal



Y: Estrés laboral del profesional de enfermería.

4.2 Métodos de investigación

El método que se asumió fue deductivo porque se trabajó con una muestra representativa y datos cuantificables (40), fue correlacional porque se relacionan las variables condiciones laborales y estrés laboral de las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital Regional

Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, sin considerar causa y efecto de las variables de estudio.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Estuvo constituida por 42 profesionales de enfermería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, del distrito de Ayacucho de la provincia de Huamanga del departamento de Ayacucho, según los siguientes criterios de selección. La fórmula para calcular la muestra fue:

$$n = \frac{N(Z^2)(p)(q)}{((d^2)(N-1) + ((Z^2)(p)(q))}$$

4.3.2. Muestra

La muestra determinada lo constituyen 38 trabajadores del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho. El tamaño de muestra fue calculado con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N(Z^2)(p)(q)}{((d^2)(N - 1) + ((Z^2)(p)(q))}$$

$$n = (42)(1.96^2)(0.5)(0.5)/(0.05^2)(42-1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)$$

$$n = 40.3368/1.0629$$

$$n = 37.95$$

$$n = 38 \text{ Enfermeras}$$

La muestra estuvo conformada por 38 profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho.

Donde:

n: Tamaño mínimo de muestra

N: Tamaño de la población (42)

Z²: Nivel de confianza del 95% (1,96)

p: Probabilidad de éxito esperado (0,50)

q: Probabilidad de fracaso (0,50)

d²: Precisión o error máximo establecido para determinar la muestra fue de 5% (0,05)

4.3.3 Tipo de muestreo

El muestreo fue probabilístico, es decir que todo el personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico tuvo la misma probabilidad de ser elegidos para tomar parte de una muestra y, por consiguiente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser seleccionados (40).

4.3.4. Criterios de inclusión

- Personal de enfermería nombrado y destacado con consentimiento informado.

4.3.5 Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentra en licencia por COVID-19 y en periodo vacacional tanto nombrado y contratados.

4.4 Lugar de Estudio y período desarrollado

Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, del distrito de Ayacucho, de la provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho; atiende a más de 65,000 pobladores, fuente tomada del MINSA, del 6 de

agosto de 2019; y la provincia de Huamanga tiene una población de 317,801 habitantes, distrito de Ayacucho, 111,370 habitantes (INEI, 2018-2020). Pertenece a la Región Ayacucho - Perú. Situada a una altitud de 2762 msnm. Se encuentra en la región quecha y tiene una superficie territorial de 17,8 km².

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos fue la encuesta para condiciones de trabajo y otra encuesta para estrés laboral del profesional de enfermería.

4.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario tipo Likert para condiciones laborales (35), y cuestionario estructurado de Test de Inventario de Maslach estandarizado y modificado está constituido por 18 ítems, el cual se realizó de 10 a 15 minutos y mide 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

El presente cuestionario de tipo Likert, fue tomado por Arana Alfaro Y, Valencia Yucra F. y validado por el Ministerio de Salud en el año 2002. Las mismas han sido adaptadas por los investigadores y revalidadas por cuatro expertos enfermeros especialistas que trabajan en el Centro Quirúrgico, siendo los siguientes profesionales: Lic. Amadeo Campos Cardoso, Lic. Yanet Gutiérrez Urquiza, Lic. Jeans Ayala Garaundo y Lic. Rocío Luz Cabrera Oncebay. Estos resultados fueron sometido a la prueba binomial para medir la validez de contenido y constructo, el mismo que proporcionaron las sugerencias necesarias para realizar los ajustes oportunos; cuyo resultado fue $p=0,0215$, por lo tanto, la evidencia de la validez de contenido del instrumento fue significativo ($p<0,05$), que significa que el instrumento es válido (**ver anexo 5**).

Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 36. Se evaluará en los ítems 1, 4, 7, 10, 12, 14, 16, 17,18.

Subescala de despersonalización. Está formada por 6 ítems. Valora el grado que uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 24. Se evaluará en los ítems 2, 5, 8, 11, 13,15.

Subescala de realización personal. Se compone de 3 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 12. Se evaluó los ítems 3, 6, 9.

4.5.- Análisis y Procedimiento de datos

- a) Para llevar a cabo el presente estudio, se realizó previamente los trámites administrativos para solicitar autorización a la Dirección del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho para acceder a los profesionales de enfermería que reúnan los criterios de inclusión; luego se procederá con la elaboración de un cronograma de la recolección de datos.
- b) El acopio de información se realizó luego de haber aplicado el cuestionario estructurado y los datos requeridos fueron registrados en el mismo cuestionario.
- c) Finalmente se realizó el control de calidad de los mismos para verificar que todos los datos estén correctamente consignados

Los datos fueron procesados empleando el paquete estadístico Excel y IBM - SPSS versión 24,0. Los datos de resumen se presentaron en tablas de distribución numérica y porcentual.

V. RESULTADOS

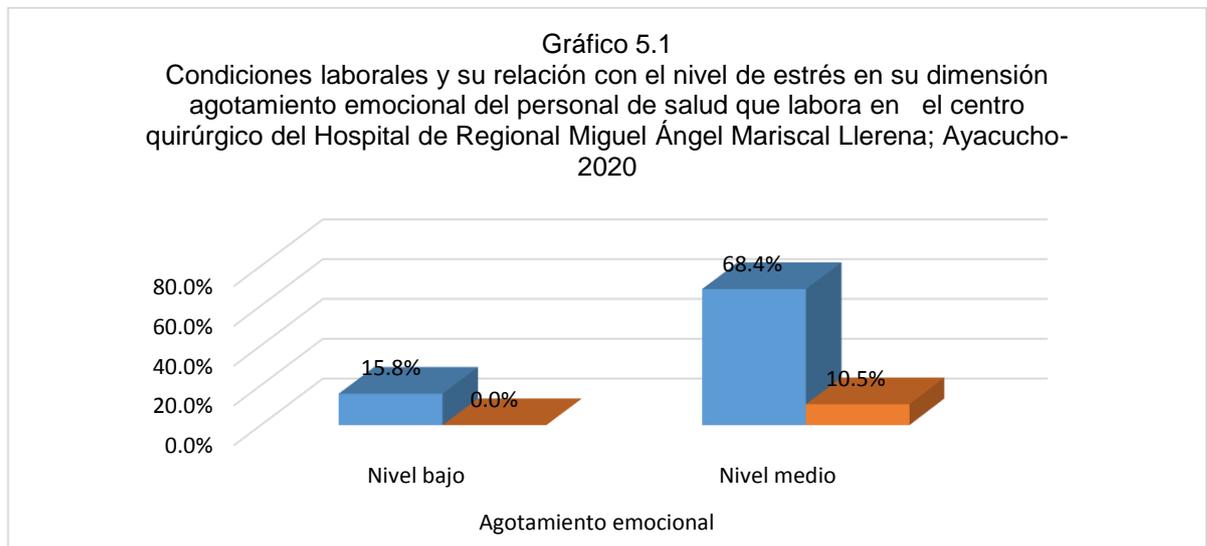
Resultados Descriptivos

Tabla 5.1

Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

Condiciones laborales	Agotamiento emocional						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto			
	N	%	n	%	0		n	%
Nivel medio	6	15.8	26	68.4	0	0.0	32	84.2
Nivel alto	0	0.0	4	10.5	2	5.3	6	15.8
	6	15.8	30	78.9	2	5.3	38	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada. HRA, 2020.



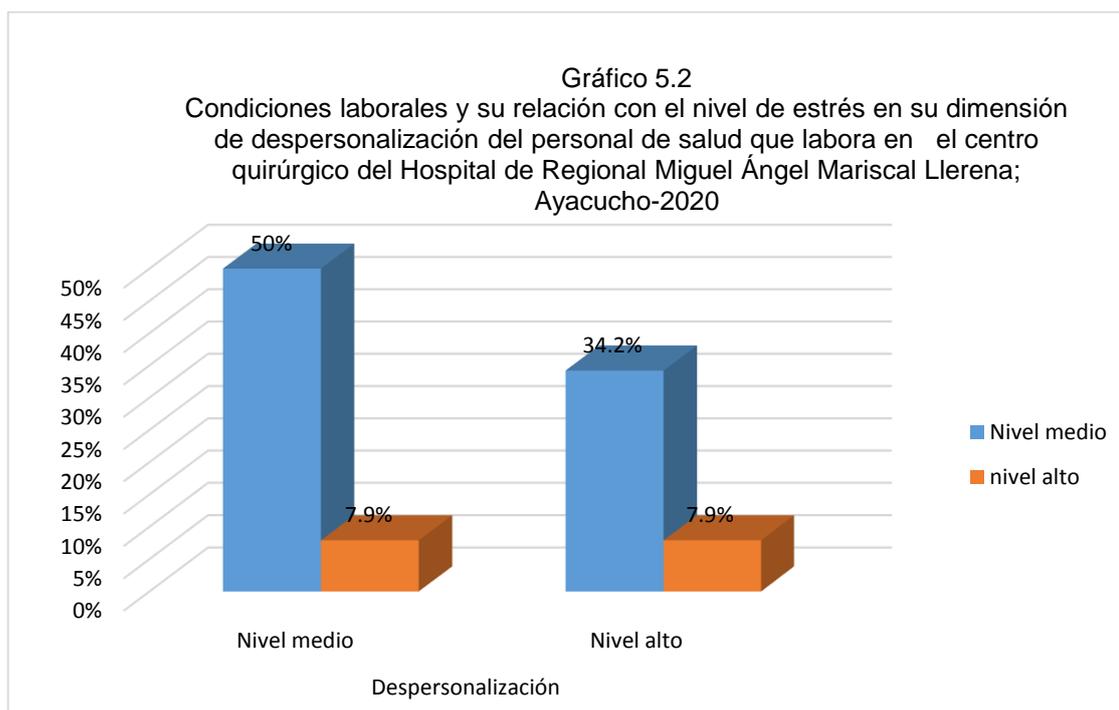
La tabla y gráfico 5.1, demuestra que el 84,2% asumen condiciones laborales de nivel medio, de los cuales el 68,4% presentan agotamiento emocional de nivel medio y 15,8% agotamiento emocional de nivel bajo. El 15,8% presentaron condiciones laborales de nivel alto, de ellos 10,5% presentaron agotamiento emocional de nivel medio y 5,3% nivel alto; respectivamente.

Tabla 5.2

Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión de despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

Condiciones laborales	1. Despersonalización				2. Total	
	Nivel medio		3. Nivel alto			
	n	%	n	%	n	%
Nivel medio	19	50.0	13	34.2	32	84.2
Nivel alto	3	7.9	3	7.9	6	15.8
	22	57.9	2	42.1	38	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada. HRA, 2020.



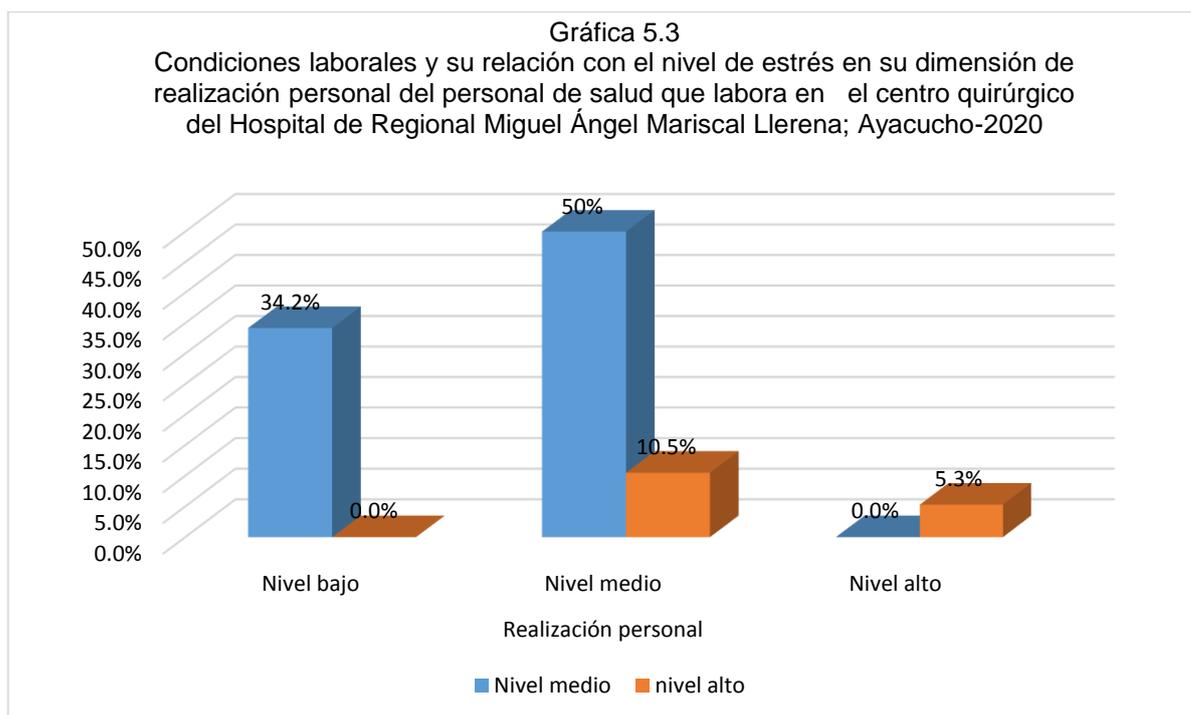
La tabla y gráfico 5.2, evidencia que el 84,2% asumen que tienen condiciones laborales de nivel medio, de ellos el 50% presentan despersonalización de nivel medio y 34,2% despersonalización de nivel alto. El 15,8% presentaron condiciones laborales de nivel alto, de los cuales, 7,9% presentan despersonalización de nivel medio y alto, respectivamente.

Tabla 5.3

Relación de condiciones laborales y nivel de estrés en su dimensión de realización personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

Condiciones laborales	Realización personal						Total	
	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto			
	n	%	n	%	0		n	%
Nivel medio	13	34.2	19	50.0	0	0.0	32	84.2
Nivel alto	0	0.0	4	10.5	2	5.3	6	15.8
	13	34.2	23	60.5	2	5.3	38	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada. HRA, 2020.



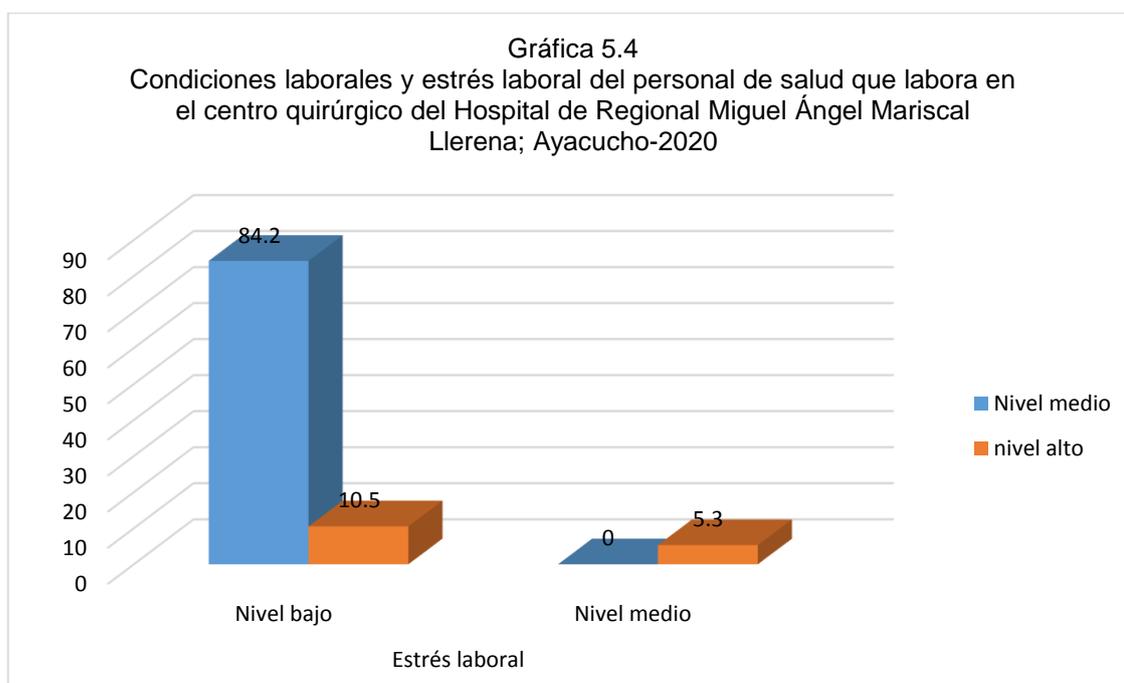
La tabla y gráfico 5.3, evidencia que el 84,2% asumen que tienen condiciones laborales de nivel medio y de ellos, 50% presentan realización personal de nivel medio y 34,2% de nivel bajo. El 15,8% presentan realización personal de nivel alto y de ellos, 10.5% presentan realización personal de nivel medio y 5,3% nivel alto; respectivamente.

Tabla 5.4

Relación de condiciones laborales y estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

Condiciones laborales	Estrés laboral				Total	
	Nivel medio		Nivel alto			
	n	%	n	%	n	%
Nivel medio	32	84.2	0	0.0	32	84.2
Nivel alto	4	10.5	2	5.3	6	15.8
	36	94.7	2	5.3	38	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada. HRA, 2020



La tabla y gráfico 5.4, evidencia que el 84,2% asumen que tienen condiciones laborales de nivel medio, de ellos 84,2% presentan estrés laboral de nivel medio. El 15,8% presentaron condiciones laborales de nivel alto, de los cuales, 10,5% presentan estrés laboral de nivel medio y 5,3% de nivel alto, respectivamente.

5.2 Resultado Inferencial.

Tabla 5.1-A

Resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman: Relación de condiciones laborales y dimensión agotamiento emocional de estrés laboral del personal de Salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Agotamiento emocional
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,408*
	Sig. (bilateral)	.	0,011
	N	38	38
Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	0,408*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,011	.
	N	38	38

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

El valor de Rho = 0,408, lo que significa que existe correlación positiva media entre las condiciones laborales y estrés laboral, mientras el valor de significancia bilateral es 0,011 ($p < 0,05$), lo que permite asumir la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Tabla 5.2-A

Resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman: Relación de condiciones laborales y dimensión despersionalización de estrés laboral del personal de Salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Despersonalización
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,069
	Sig. (bilateral)	.	0,680
	N	38	38
Despersonalización	Coeficiente de correlación	0,069	1,000
	Sig. (bilateral)	0,680	.
	N	38	38

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

El valor de Rho = 0,069, lo que significa que existe correlación positiva muy débil entre el condiciones laborales y dimensión de despersionalización de estrés laboral, mientras el valor de significancia bilateral es 0,680 ($p > 0,05$), lo que indica que se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y asumir la hipótesis nula (H_0).

Tabla 5.3-A

Resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman: Relación de condiciones laborales y dimensión realización personal de estrés laboral del personal de Salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Realización personal
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,444**
	Sig. (bilateral)	.	0,005
	N	38	38
Realización personal	Coeficiente de correlación	0,444**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,005	.
	N	38	38

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

El valor de Rho = 0,444, lo que significa que existe correlación positiva media entre las condiciones laborales y dimensión de realización personal de estrés laboral, mientras el valor de significancia bilateral es 0,005 ($p < 0,05$), lo que indica que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la hipótesis nula (H_0).

Tabla 5.4-A

Resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman: Relación de condiciones laborales y estrés laboral del personal de Salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Estrés laboral
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,544**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	38	38
Despersonalización	Coeficiente de correlación	0,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	38	38

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

El valor de Rho = 0,544, lo que significa que existe correlación positiva media entre las condiciones laborales y estrés laboral, mientras el valor de significancia bilateral es 0,000 ($p < 0,05$), lo que significa que se acepta la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la hipótesis nula (H_0).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de la hipótesis con los resultados

6.1.1 Contrastación de la hipótesis específica a:

Hipótesis Nula (Ho):

Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020

Hipótesis Alternativa (Ha):

Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Agotamiento emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho- 2020.

a) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ):

$(\alpha) = 0,05$ (5%); $(\gamma) = 0,95$ (95%)

c) Prueba de Estadística

El estadístico no paramétrico fue Rho de Spearman

d) Decisión estadística

Dado que las variables "condición laboral tienen categorías "nivel bajo", "nivel medio" y "nivel alto", y la subvariable "agotamiento emocional de estrés laboral" tiene categorías "nivel bajo", "nivel medio" y "nivel alto", son categóricas-jerárquicas (ordinales), la muestra del profesional de salud fue

(n = 38); la estadística para probar la hipótesis nula es la *función del estadístico no paramétrica Rho de Spearman*, cuya función toma la forma:

$$6 \sum d_i^2$$

$Rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ donde d_i es la diferencia de rango entre las dos medidas, es decir las condiciones laborales y la subvariable dimensión agotamiento emocional de estrés laboral.

d) Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

Como la hipótesis alternativa es $(\alpha) = 0,05$ (5%), entonces los valores tabulares (VT) de la función Rho de Spearman fueron $VT_{(0,95)} = 0,408$ (valor final), con este dato, la hipótesis nula fue rechazada a favor de la hipótesis alterna si $\leq 0,05$. Esto permite concluir que, para 95% de confianza, el nivel de agotamiento emocional depende de las condiciones laborales en el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

6.1.2 Contrastación de la hipótesis específica b:

Hipótesis Nula (Ho):

Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Hipótesis Alterna (Ha):

Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

a) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (Υ):

$(\alpha) = 0,05$ (5%);

$(\Upsilon) = 0,95$ (95%)

b) Prueba de Estadística

El estadístico no paramétrico fue Rho de Spearman

c) Decisión estadística

Dado que las variables “condición laboral tienen categorías “nivel bajo”, “*nivel medio*” y “*nivel alto*”, y la subvariable “despersonalización de estrés laboral” tiene categorías “nivel bajo”, “*nivel medio*” y “*nivel alto*”, son categóricas-jerárquicas (ordinales), la muestra del profesional de salud fue (n = 38); la estadística para probar la hipótesis nula es la *función del estadístico no paramétrica Rho de Spearman*, cuya función toma la forma:

$$6 \sum d_i^2$$

$Rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ donde d_i es la diferencia de rango entre las dos medidas, es decir las condiciones laborales y la subvariable despersonalización de estrés laboral.

e) Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

Como la hipótesis alternativa es $(\alpha) = 0,05$ (5%), entonces los valores tabulares (VT) de la función Rho de Spearman fueron $VT_{(0,95)} = 0,069$ (valor final), con este dato, la hipótesis alterna fue rechazada y aceptada la hipótesis nula si $> 0,05$. Esto permite concluir que, para 95% de confianza, el nivel de despersonalización no está en relación a las condiciones laborales del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

6.1.3 Contrastación de la hipótesis específica c:

Hipótesis Nula (Ho):

Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: realización personal del personal de

salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Hipótesis Alternativa (Ha):

Las condiciones laborales si se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Realización personal del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

a) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ):

$$(\alpha) = 0,05 (5\%); \quad (\gamma) = 0,95 (95\%)$$

c) Prueba de Estadística

El estadístico no paramétrico fue Rho de Spearman

d) Decisión estadística

Dado que las variables “condición laboral tienen categorías “nivel bajo”, “*nivel medio*” y “*nivel alto*”, y la subvariable “realización personal de estrés laboral” tiene categorías “nivel bajo”, “*nivel medio*” y “*nivel alto*”, son categóricas-jerárquicas (ordinales), la muestra del profesional de salud fue (n = 38); la estadística para probar la hipótesis nula es la *función del estadístico no paramétrica Rho de Spearman*, cuya función toma la forma:

$$6 \sum d_i^2$$

Rho = 1 - ----- donde d_i es la diferencia de rango entre las dos medidas, es decir las condiciones laborales y la subvariable realización personal de estrés laboral.

f) Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

Como la hipótesis alternativa es (α) = 0,05 (5%), entonces los valores tabulares (VT) de la función Rho de Spearman fueron $VT_{(0,95)} = 0,444$ (valor

final), con este dato, la hipótesis nula fue rechazada a favor de la hipótesis alterna si $\leq 0,05$. Esto permite concluir que, para 95% de confianza, el nivel de realización personal depende de las condiciones laborales en el personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

6.1.3 Contrastación de la hipótesis general:

Hipótesis Nula (Ho):

Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

Hipótesis Alterna (Ha):

Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020.

a) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (Υ):

$$(\alpha) = 0,05 (5\%); \quad (\Upsilon) = 0,95 (95\%)$$

c) Prueba de Estadística

El estadístico no paramétrico fue Rho de Spearman

d) Decisión estadística

Dado que las variables "condición laboral tienen categorías "nivel bajo", "nivel medio" y "nivel alto", y la variable "estrés laboral" tiene categorías "nivel bajo", "nivel medio" y "nivel alto", son categóricas-jerárquicas (ordinales), la muestra del profesional de salud fue ($n = 38$); la estadística para probar la hipótesis nula es la *función del estadístico no paramétrica Rho de Spearman*, cuya función toma la forma:

$$6 \sum d_i^2$$

$Rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ donde d_i es la diferencia de rango entre las dos medidas, es decir las condiciones laborales y la variable estrés laboral.

g) Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

Como la hipótesis alternativa es $(\alpha) = 0,05$ (5%), entonces los valores tabulares (VT) de la función Rho de Spearman fueron $VT_{(0,95)} = 0,544$ (valor final), con este dato, la hipótesis nula fue rechazada a favor de la hipótesis alterna si $\leq 0,05$. Existe relación estadísticamente significativa, esto permite concluir que, para 95% de confianza, el nivel de estrés laboral en general depende de las condiciones laborales del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020

6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

Las condiciones laborales son conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales de enfermería, constituyen el ambiente físico y social del personal de enfermería y los aspectos del contenido del trabajo (2). Por otro lado, el estrés laboral en el personal de enfermería además de producir consecuencias importantes en el estado de su salud, también afectará directa o indirectamente a la propia institución donde labora, al funcionamiento de los centros y servicios de salud, y finalmente repercutirá en la calidad de asistencia en los cuidados a los pacientes (41)

Respecto al primer objetivo específico; sobre la relación de condiciones laborales y dimensión agotamiento emocional de estrés laboral en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho. Los resultados hallados fueron en su mayoría de nivel medio (68,4%), seguida por 10,5% de nivel alto de las condiciones laborales y agotamiento emocional de estrés laboral y el resultado de análisis estadístico da

cuenta sobre la existencia de una relación positiva media ($Rho = 0,408$) entre ambas variables y significativa ($p < 0,05$). Resultado que tiene similitud cercana con la investigación de Gordon JE. (2016), titulada Síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirúrgico en el servicio de quirófano del Hospital Dr. Enrique Garcés de Quito, encontró que una enfermera padece de síndrome de Burnout, en 50% (16). Igualmente, Cogollo, y Gómez (2012), en su estudio “Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena”, encontraron que el 32% de profesionales de enfermería tienen regular condición de trabajo y afrontan obstáculos específicos como los físicos en las labores que realizan en el trabajo y dificultades con la dotación de materiales, espacio limitado, temperatura y ruido no adecuado (13). Del mismo modo, Luque N. (2017), en su estudio Nivel de estrés laboral en enfermeras del Policlínico Peruano Japonés, hallaron 55,6% nivel medio en la dimensión agotamiento emocional.

Se deduce que el agotamiento emocional de estrés laboral depende de las condiciones laborales. El profesional de enfermería permanentemente realiza el trabajo mecánicamente, las constantes modificaciones del ritmo, la elaboración de horarios, nuevas tecnologías, y conductas personales; determinando el estado de salud del personal de enfermería. Esta dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral, tiene que ver con la pérdida progresiva de desgaste físico, manifestándose cansancio al final de la jornada laboral, fatiga en las mañanas antes de ir a trabajar, el sentirse acabado, entre otros (34).

Referente al segundo objetivo específico, se aprecia que el 50% del profesional de enfermería presentan nivel medio, seguida por 34,2% nivel alto de condiciones laborales y la dimensión despersonalización de estrés laboral. El resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman da cuenta una relación muy débil ($Rho = 0,069$), y no significativa ($p > 0,05$), que indica que el nivel de despersonalización no está en relación a las condiciones laborales del personal de enfermería. Estos resultados tienen aproximación con las evidencias de Luque N. (2017), en su trabajo de investigación concluye que, en la dimensión de despersonalización 55,6% nivel medio. Asimismo,

Durand J. (2014) encontró 44% nivel alto, 31% nivel medio y 25% nivel bajo. Del mismo modo, Garavito Y. (2014), en su investigación nivel de estrés laboral de las Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora, concluye que, en mínimo porcentaje un nivel de estrés bajo que está dado por sentimientos de frustración, temor porque el trabajo lo endurezca, sentirse acabado, preocupación por lo que pueda sucederle al paciente o tratarlo como objetos impersonales (16).

Se infiere que las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, a pesar de las condiciones laborales de nivel medio, varían en función a las características de cada persona y su capacidad de adaptación al clima laboral, sin embargo, trabajar en un ambiente laboral con entornos saludables y en la medida que estas sean satisfactorias se conseguiría un agradable clima laboral, por ende, contribuirán significativamente al incremento de la productividad en el Centro Quirúrgico del HRA.

En relación al tercer objetivo específico, se aprecia un coeficiente de correlación según Rho de Spearman ($Rho=0,444$) y significativa ($p<0,05$), y un 50% de nivel medio y 34,2% nivel bajo de condición laboral y realización personal. Estos hallazgos encontrados adquieren un sentido similar a lo encontrado por Luque N. (2017), encontró que según la dimensión de realización personal en su mayoría tienen 50% nivel medio, 27,8% nivel alto y 22,2% nivel bajo. Asimismo, Cogollo y Gómez (2012) encontraron que 32% de condiciones laborales fue regular y 65% buena condición laboral en el trabajo (13). Del mismo modo, Gordón JE (11), encontró que el 16% presentaron abandono de la realización personal.

Se concluye, que las condiciones laborales de la institución influyen sobre la realización personal, las relaciones con los compañeros, son muy importantes para que se pueda realizar un desarrollo íntegro del personal de enfermería. Por medio de estas el enfermero(a) consigue significativos refuerzos sociales de su ámbito más próximo, beneficiando su adaptabilidad a ese entorno. Por otra parte, cuando existe escasez de dichas habilidades, puede producir percepción

de ser rechazado, apartado y como consecuencia limitar la calidad de vida del mismo trabajador en el ambiente de trabajo (23).

Con respecto al objetivo general se estimó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($Rho=0,544$) y 84,2% nivel medio y 10,5% nivel alto de condiciones laborales y estrés laboral. Estas evidencias concuerdan con las investigaciones de Cogollo y Gómez (13), en su trabajo de investigación llegaron a la conclusión que las condiciones laborales del personal de enfermería fue regular. Igualmente, Cortaza L. (12), llegó a la conclusión que los enfermeros se perciben a sí mismo como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios. Por otro lado, Sarcosa y Charría (9), hallaron 21,7% nivel alto en total general de estrés, concluyendo que la prevalencia de estrés laboral puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de los establecimientos de salud. Del mismo modo, Cremades (10), halló que la sobrecarga de trabajo en la plantilla de enfermería de Unidades de Hospitalización es el primer factor laboral estresante.

La profesión de enfermería requiere un despliegue de actividades que necesita conservar un gran control intelectual y emocional de mayor rigor, ya que es una especialidad expuesta a diferentes situaciones, donde se debe preservar la vida como por ejemplo el manejo del paciente en el quirófano, con pronóstico reservado y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino prolongado en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental, además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor de lo que es indispensable que se establezcan estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral es los enfermeros del servicio del centro quirúrgico, tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, rotación de las enfermeras de las unidades críticas, capacitación periódica sobre estrategias y técnicas para prevenir el estrés lo que fomentará el bienestar y la productividad laboral (42). Si las condiciones físicas ambientales son desfavorables ocasionaría efectos

negativos en la salud que varían en función de las características de cada persona y su capacidad de aclimatación. Por el contrario, cuando se trabaja en un ambiente óptimo, es sumamente importante para el profesional, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Juegan un papel importante en la institución (43).

Para afrontar el estrés en las instituciones de salud es necesario abarcar los niveles individuales, grupales y organizacionales. Necesita capacitar al profesional de enfermería en atención en crisis, manejo de demandas emocionales, ofreciéndoles condiciones laborales que partan de los diseños de los puestos, claridad del rol, ajustes en los turnos de trabajo, políticas de incentivos en función del cumplimiento de indicadores, sistemas de control de los riesgos psicosociales. Por lo tanto, se hace necesario investigar más sobre el estrés como enfermedad laboral, para diseñar estrategias que disminuyan los síntomas de estrés a los que están expuestos.

6.3 Responsabilidad ética

El presente estudio de investigación se realizó con el permiso de la dirección del Hospital Regional de Ayacucho (HRA); luego se efectuó las coordinaciones internas con la directora del mencionado Hospital, para la aplicación del instrumento se realizó previo consentimiento informado del personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del HRA.

Se les explico en qué consistía la encuesta y el tiempo de duración que fue de 20 minutos aproximadamente, una vez que aceptaron se concertó el día y la hora de la aplicación del instrumento por WhatsApp la cual concordaría con el día libre del personal de enfermería del Centro quirúrgico.

CONCLUSIONES

1. Se encontró relación positiva media moderada ($Rho=0.408$) y significativa ($p<0,05$) entre condición laboral y dimensión agotamiento emocional de estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se halló relación positiva muy débil ($Rho=0.069$) y no significativa ($p>0,05$) entre condición laboral y dimensión despersonalización de estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula.
3. Se evidenció relación positiva media moderada ($Rho=0,444$) y significativa ($p<0,05$) condición laboral y dimensión de realización personal de estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
4. Se demostró que existe relación positiva media ($Rho=0,544$) y significativa ($p<0,05$) entre condición laboral y estrés laboral del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho-2020, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. El agotamiento emocional de nivel medio y bajo, es producto de la saturación o cansancio emocional, que el director del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho debe mejorar la gestión de los recursos humanos, analizar e identificar factores que al relacionarse con otras variables socio laborales y sociodemográficas provocan estrés en las enfermeras.
2. La despersonalización por falta de sentimientos y insensibilidad hacia los usuarios se debe mejorar mediante charlas, capacitación, definiciones de roles, y estímulos para el personal que trata con calidez a sus pacientes. Debe realizarse encuestas a los usuarios sobre la capacidad del servicio de salud.
3. La realización personal, el sentimiento de competencia y la eficacia en el trabajo, se sugiere a los funcionarios del Hospital Regional de Ayacucho, que los actos administrativos sean transparentes, reconozcan y valoren la meritocracia.
4. Para disminuir la presencia de **estrés** en el personal de enfermería es necesario sensibilizar a los profesionales de enfermería y a la Institución, sobre la naturaleza y ocurrencia del estrés laboral: delimitar con claridad las funciones, rotar personal del centro quirúrgico, fomentar actividades físicas y deportivas, estímulos, renovar e incrementar personal de enfermería y capacitación permanente.
5. Continuar la investigación en todos los servicios del Hospital Regional de Ayacucho, involucrando a todo el personal de salud, a pacientes de todos los servicios, ampliando el tamaño de la muestra.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional de Trabajo (2013). La prevención de las Enfermedades Profesionales. Primera edición. ISBN 978-92-2-327447-4 (web pdf). Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de http://www.ilo.org/dpcuments/publication/wcms_209555
2. OPS/OMS. La salud de los trabajadores de la salud. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://www.paho.org/arg/images/gallery/pub69.pdf?ua=1>
3. Sandín B, Chorot P. (2012) Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica; 8(1):39-54.
4. Molina T., Gutiérrez A., Hernández L., Contreras C. (2008) Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. Anal Psicol. 24(2):353-360.
5. Domínguez E., Ullívarri M., Zabaleta I. (2011) Reduction of working hours as a policy of work sharing in the face of an economic crisis. Applied Economics Letters; 18(7):683.
6. Oblitas L., et al. (2010) Psicología de la salud y calidad de vida. 3ª ed. México DF: Cengage Learning.
7. GeoSalud, (2015) Prevención del Estrés Laboral. [Acceso 10 de Nov de 2018]. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de http://www.geosalud.com/salud-ocupacional/estres_laboral.htm.
8. Aguado M, Batiz A, et al, (2014). Panorama general de la relación enfermera-paciente en algunas unidades de cuidados intensivos en Bogotá, Colombia. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://www.redalyc.org/pdf/1452/145231426006.pdf>
9. Sarcosa K, Charría VH (2017). Estrés laboral en personal asistencia de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044>
10. Cremades J (2016). Repercusiones del estrés laboral sobre la atención de enfermería. Tesis doctoral, Universidad de Alicante, España. Recuperado

el 13 de setiembre de 2020, de http://www.rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades...

11. Gordon J, (2016). Síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirúrgico en el servicio de quirófano del Hospital Dr. Enrique Garcés de Quito. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <http://www.dspace.uniantes.edu.ec/TUAEXCOMMEQ001-2016...>
12. Cortaza L, (2014). Estrés laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/...>
13. Velásquez FD, Villavicencio DA. (2016), Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de setiembre – octubre del 2016. Quito – Ecuador. Recuperado el 28 de noviembre de 2020. Disponible en: <http://www.repositorio.pure.edu.ec/bitstream/hnadle/22000/13...>
14. Luque N. (2017), Nivel de estrés laboral en enfermeras del Policlínico Peruano Japonés. 2017. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/...>
15. Durand J, (2014). Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital San Francisco Ayacucho – 2014. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/...>
16. Garavito Y, (2014). Nivel de estrés laboral de las Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://www.pesquisa.bvsalud.org/bvsvs/resource/...>
17. Valera S. (2020) Elementos básicos de psicología ambiental. Universitat de Barcelona. Departamento de psicología. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/...
18. Más R. y Escriba V. (1998). La versión castellana de la Escala para medir el estrés en enfermeras. Revista española de salud pública, Vol. 72, Nº 6. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de http://ww.scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135...

19. Bakker A, Demerouti A. (2013) La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal Of Work and Organizational Psychology*. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://www.scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
20. Borges A. (2018) Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <http://www.bvsde.ops-ms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf>
21. Díaz Ochoa A. (2013) Factores de riesgo que influyen en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de Enfermería de las clínicas de la Ciudad de Loja, periodo noviembre 2010-2011 [tesis de grado] Ecuador: Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <http://www.dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/...>
22. Romero G, et al. (2007). Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. Recuperado el 16 de setiembre de 2020, de <http://www.redaly.org/pdf/3587/358741821005.pdf>
23. Nochebuena Miranda JC. (2013) Índice de condiciones de trabajo. Análisis de las condiciones de trabajo en México en el periodo 2000-2010. [Internet]. 2013 Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <https://www.repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle...>
24. Margarita M, Vega C, Mauricio C, Botello S. (2011) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
25. Koontz H, Wehrich H, Cannice M. (2012) Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial. McGraw-Hill Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <http://www.mhhe.com/uni/koontzapge>
26. Curiñaupa Guzman LC. (2013) Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, 2013.

27. Correa Cruzado WM. (2013) Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina.
28. Laguna Bocanegra J. (2013) Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina.
29. Calsina Díaz YR. (2011) Nivel de estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo – Puno. [Tesis]. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/...>
30. Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwhsp.pdf
31. Alonso A, (2014). Carga de trabajo de Enfermería y su relación con la satisfacción del paciente a través de distintos países (Tesis de Bachiller) Valladolid, España. Universidad de Valladolid. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://www.repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/...>
32. Ballón Y, Escalante Y, et al, (2016). Relación enfermera-paciente según la teoría de Hildegart Peplau en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional (Tesis de Especialista en Centro Quirúrgico). Lima Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://www.repositorio.upch.edu.pe/bitstream/upch/relacion/...>
33. Portero S, Vaquero M, (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital universitario. Rev. Latino-Am. Enfermagen. 1-10, Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <http://www.scielo.br/scielo/pid=S0104-11692015005042>
34. Cifuentes R. (2012). Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Bogotá: Universidad nacional de

- Colombia. Recuperado el 16 de setiembre de 2020, de <http://www.revistas.unal.edu.co/avenferm/article/view..>
35. Olivares V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Artículo Original. Recuperado el 16 de setiembre de 2020, de <http://www.scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
 36. Luceño L, Martín J, Rubio S, Díaz E. (2004) factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://www.repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/...>
 37. Arana Alfaro Y, Valencia Yucra F. Condiciones de Trabajo y Calidad de vida Laboral e Enfermeras. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa-2015 [tesis de licenciatura]. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2016. Recuperado el 15 de setiembre de 2020, de <http://www.repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/...>
 38. Hernández R. Fernández C. Baptista P. Metodología de la Investigación. Ed.6ta. Santa Fe/México: Mc Graw hill education. 2014.
 39. Hernández R. Fernández C. Baptista P. "Metodología de la investigación". 3ª Edición. Editorial Mcgraw-Hill - México.2010.
 40. CARRASCO D. Metodología de la investigación científica" editorial San Marcos; Lima-Perú, 2005. Disponible en : https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
 41. Parra M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral.Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, ISBN 92-2-314230-X. Disponible en: <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>
 42. Ramírez P, Muggenburg C. Relaciones personales entre enfermera y el paciente. Enfermería Universitaria. 2015, 12(3): 134-143. Disponible en: <http://www.reader.elsevier.com/reader/sd/pii/...>
 43. Lapeña YR, et al. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. Texto contexto-enferm. Vol.23 no.3 Florianópolis July/sept, 2014. Disponible en: <http://www.dx.doi.org/10.1590/0104-070720140002010013>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA; AYACUCHO-2020”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1:	Dimensión	Indicadores	Tipo de investigación:
¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho 2020?	Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho 2020.	Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho, 2020.	Condiciones laborales	Condición física	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos físicos • Ambientales y, • Materiales 	enfoque cuantitativo no experimental. Diseño: descriptivo correlaciona de corte transversal. Población Estará conformada por 45 profesionales de enfermería, es decir estará conformada por todo el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho.
				Condiciones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo, • Complejidad, • Rapidez y • atención 	
				Condición social	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Relaciones personales 	
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	• Variable 1:	Dimensiones:	Indicadores	
a) ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Agotamiento del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho 2020?	a) Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Agotamiento del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho 2020.	a) Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Agotamiento del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho 2020	Condiciones laborales	• Condición física	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos físicos • Ambientales y, • Materiales 	Muestra:
				• Condiciones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo, • Complejidad, • Rapidez y • atención 	
				• Condición social	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Relaciones personales 	

<p>b) ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho 2020?</p> <p>c) ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho 2020?</p> <p>d) ¿Cuáles son las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Realización personal del equipo que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho 2020?</p>	<p>b) Describir las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho, 2020.</p> <p>c) Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión: Despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho, 2020.</p> <p>d) Describir las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en su dimensión Realización personal del equipo que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho 2020.</p>	<p>b) Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Emocional del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho, 2020.</p> <p>c) Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión: Despersonalización del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho, 2020.</p> <p>d) Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el nivel de estrés en su dimensión Realización personal del equipo que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena. Ayacucho 2020.</p>	<p>• Variable 2:</p>	<p>Dimensiones:</p>	<p>Indicadores:</p>	<p>Estará conformado por 41 del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta para recolectar datos</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario estructurado de Test de Inventario de Maslach estandarizado para estrés laboral. 2. Cuestionario tipo Likert para condiciones laborales, tomado de Arana Alfaro Y, Valencia Yucra F. (adaptada y validada para el presente estudio).
			<p>Estrés laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Desgaste • Sobrecarga • Autocrítica • Inadecuación 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Distanciamiento • Irritabilidad • Subestimación de superioridad • Cohibición 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto negativo • Respuesta negativa al trabajo • Sentimientos de escasa competencia profesional. 			



ANEXO 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE LABORALES

I. PRESENTACION:

Estimadas(os) Lic. en Enfermería del Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2020. El desarrollo del instrumento es de carácter anónimo, que tiene como objetivo conocer la satisfacción laboral, a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar la satisfacción laboral, la atención al usuario y su propio bienestar. Por ello se le solicita responder los siguientes enunciados con veracidad y agradecemos de antemano su colaboración.

II. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) la respuesta en el recuadro correspondiente.

III. ASPECTOS GENERALES:

1. Edad:

18 – 25 años () 26 – 65 años () > de 65 años ()

2. Sexo:

Masculino () Femenino ()

3. Estado civil:

Soltera () Casada () Conviviente () Divorciada () Viuda ()

4. Tiempo de servicio:

< de 1 año () 1 – 5 años () 5 – 10 () > de 10 años ()

5. Condición laboral:

Nombrada () Contratada ()

III. INSTRUCCIÓN

Marque con un aspa (X) donde usted considere adecuado: 0 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4 es de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Condición física					
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
3	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
4	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
5	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
	Condición psicológica					
6	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
7	Tengo motivación en mi área laboral					
8	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
9	He recibido cursos sobre prevención de riesgos laborales en mi área de trabajo					
10	Mis actividades diarias me estimulan en realizar compromiso laboral					
11	Existe monotonía en mis actividades diarias					
	Condición social					
12	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
13	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
15	Existe respeto entre mis compañeros					



ANEXO 03

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

III. INSTRUCCIÓN

Marque con un aspa (X) donde usted considere como se siente en los últimos 06 meses de su labor 0 es nunca, 1 es casi nunca, 2 es a veces, 3 es casi siempre y 4 es siempre

N°	ITEM	0	1	2	3	4
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
3	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.					
4	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
5	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas					
6	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
7	Cuando me levanto por la mañana y emprendo otra jornada de trabajo, me siento agotado.					
8	Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
10	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
11	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
12	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
13	Me siento estimulado después de haber trabajado intensamente en bien de mis pacientes.					
14	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
15	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
16	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					

17	Me siento frustrado por el trabajo.					
18	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					

Fuente: Cuestionario tipo Likert, toma de Arana Alfaro Y, Valencia Yucra F. validado por el Ministerio de Salud en el año 2002.

1. Se evalúa agotamiento emocional, los ítems: 1, 4, 7, 10, 12, 14, 16, 17 y 18, con máximo puntaje de 36 puntos.
2. Se evalúa despersonalización, los ítems: 2, 5, 8, 11, 13 y 15, con máximo puntaje de 24 puntos.
3. Se evalúa realización personal, los ítems: 3, 6 y 9, con máximo de 12 puntos.

ANEXO 4

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: Amadeo Campo Cardoso
Fecha: 20-09-20 Especialidad: Centro de riesgo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta solicitamos su opinión sobre el instrumento del proyecto de investigación titulado: " ", en el cual se le solicita que pueda calificar (X) su opinión respecto a cada ítem formulado.

Nº	Criterios	Si	No
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El instrumento responde a los objetivos de las variables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La estructura del instrumento es adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Los ítems son claros y comprensibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Se debe incrementar el número de ítems.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Se debe eliminar algunos ítems.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....
.....
.....


AMADEO CAMPO CARDOSO
ESPECIALISTA EN CENTRO DE RIESGO
C.P. 43502 RNEE 314143

Firma y sello

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: Rocio Luz Cabrera Oncebay
 Fecha: 21-09-20 Especialidad: Centro QRO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta solicitamos su opinión sobre el instrumento del proyecto de investigación titulado: **"CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA; AYACUCHO-2020"**, en el cual se le solicita que pueda calificar (X) su opinión respecto a cada ítem formulado.

Nº	Criterios	Sí	No
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X	
2	El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X	
3	El instrumento responde a los objetivos de las variables.	X	
4	La estructura del instrumento es adecuada.	X	
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X	
6	Los ítems son claros y comprensibles.	X	
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X	
8	Se debe incrementar el número de ítems.	X	X
9	Se debe eliminar algunos ítems.		X

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

.....


 Lic. Rocio Luz Cabrera Oncebay
 Esp. Cirujano y Sello Quirúrgico
 CER 32260 - HNE 5941

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: Yanet Gutiérrez Urquiza

Fecha: 21-09-20 Especialidad: En centro Quirúrgico

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta solicitamos su opinión sobre el instrumento del proyecto de investigación titulado: "CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA; AYACUCHO-2020", en el cual se le solicita que pueda calificar (X) su opinión respecto a cada ítem formulado.

Nº	Criterios	Si	No
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X	
2	El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X	
3	El instrumento responde a los objetivos de las variables.	X	
4	La estructura del instrumento es adecuada.	X	
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X	
6	Los ítems son claros y comprensibles.	X	
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X	
8	Se debe incrementar el número de ítems.		X
9	Se debe eliminar algunos ítems.		X

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

la pregunta N.º 2 del cuestionario de estrés laboral se debe modificar en relación a la empatía del profesional hacia el paciente en el perioperatorio



 Lic. Yanet Gutiérrez Urquiza
 Enfermera Especialista
 en Geriátrica
 CEP. 21063 - RE. 5942

Firma y sello

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: Jaans Ayala Garaondo
 Fecha: 20-09-20 Especialidad: Centro Quirúrgico

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta solicitamos su opinión sobre el instrumento del proyecto de investigación titulado: " ", en el cual se le solicita que pueda calificar (X) su opinión respecto a cada ítems formulado.

Nº	Criterios	Sí	No
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.		
2	El instrumento responde a los objetivos de la investigación.	X	
3	El instrumento responde a los objetivos de las variables.	X	
4	La estructura del instrumento es adecuada.	X	
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X	
6	Los ítems son claros y comprensibles.	X	
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X	
8	Se debe incrementar el número de ítems.	X	X
9	Se debe eliminar algunos ítems.	X	X

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

.....



 Jaans Ayala Garaondo
 U.S. Exp. Centro Quirúrgico
 CEA 68034 RNE 018655

Firma y sello

ANEXO 5

Tabla: Muestra el resultado por Juicio de expertos por medio de la prueba Binomial.

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez1	Grupo 1	Sí	8	,89	,50	,039
	Grupo 2	No	1	,11		
	Total		9	1,00		
Juez2	Grupo 1	Sí	9	1,00	,50	,004
	Total		9	1,00		
Juez3	Grupo 1	Sí	9	1,00	,50	,004
	Total		9	1,00		
Juez4	Grupo 1	Sí	8	,89	,50	,039
	Grupo 2	No	1	,11		
	Total		9	1,00		

Promedio= $0,039+0,004+0,004+0,039 = 0,0215$

Significativo $p < 0,05$, por lo tanto, el instrumento es válido y puede aplicar.

ANEXO 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Lic:

Usted ha sido invitada(o) a participar en el estudio titulado “CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA; AYACUCHO-2020”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por las investigadoras.

El estudio pretende determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2020.

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académico.

DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado “Condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho – 2020”, me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

.....

Firma del participante

ANEXO 6

TABLA DE BASE DE DATOS: CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA; AYACUCHO-2020.

POB.	DATOS GENERALES					CONDICIÓN LABORAL															TOTAL	COD.	ESTRÉS LABORAL																							
																							Agotamiento emocional						TOTAL	COD.	Despersonalización					TOTAL	COD.	Realización personal			TOTAL	COD.				
	1	4	7	10	12	14	16	17	18	2	5	8	11	13	15	3	6	9																												
Prof1	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	49	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23	2	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	2	7	2
Prof2	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	49	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	7	2
Prof3	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	49	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	7	2
Prof4	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	44	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	1	3	3	1	3	14	2	1	1	1	3	1
Prof5	2	2	3	1	2	4	4	3	3	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	46	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	1	3	3	1	3	14	2	1	1	1	3	1
Prof6	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	2	4	2	3	3	2	1	1	1	19	2	4	3	2	2	1	0	12	2	1	1	2	4	2
Prof7	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	44	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	1	3	3	1	3	14	2	1	1	1	3	1
Prof8	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	53	2	2	4	2	2	2	1	0	1	1	15	2	4	3	2	3	3	2	17	3	0	0	2	2	1
Prof9	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	2	4	2	3	3	2	1	1	1	19	2	4	3	2	2	1	0	12	2	0	0	2	2	1
Pro10	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	44	2	3	1	3	3	3	1	3	1	1	19	2	1	1	2	2	2	1	9	2	2	1	2	5	2
Pro11	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	2	4	2	3	3	2	1	1	1	19	2	4	3	2	2	1	0	12	2	0	0	2	2	1
Pro12	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	3	4	2	2	2	1	0	1	1	16	2	4	3	2	3	3	2	17	3	0	0	2	2	1
Pro13	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	2	4	2	2	2	1	0	1	1	15	2	4	3	2	3	3	2	17	3	0	0	2	2	1
Pro14	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	2	4	2	2	2	1	0	1	1	15	2	4	3	2	3	3	2	17	3	0	0	2	2	1
Pro15	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	50	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	7	2
Pro16	2	2	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	3	4	4	23	3	2	4	4	10	3	
Pro17	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	49	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	7	2
Pro18	2	2	3	1	2	4	4	2	2	1	2	3	4	2	3	1	1	4	4	4	41	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	1	3	3	1	3	14	2	1	1	1	3	1
Pro19	2	2	3	1	2	4	1	3	3	4	2	3	5	4	4	5	5	4	4	4	55	2	0	1	1	0	1	0	0	0	2	5	1	4	4	4	4	3	4	23	3	0	0	1	1	1
Pro20	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	2	3	3	4	4	53	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	16	2	3	3	3	3	2	2	16	2	1	1	3	5	2
Pro21	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	4	49	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	7	2

Pro 22	2	2	1	3	2	4	3	4	3	5	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	44	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	18	2	1	2	2	1	2	1	9	2	1	2	3	6	2
Pro 23	2	2	3	3	1	4	4	5	5	5	5	1	2	4	1	4	4	5	3	4	56	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	27	3	2	4	3	3	3	3	18	3	2	3	3	8	3
Pro 24	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	54	2	2	4	2	2	2	1	0	1	1	15	2	4	3	2	3	3	2	17	3	0	0	2	2	1
Pro 25	2	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	44	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	14	2	4	2	3	1	1	1	12	2	1	1	1	3	1
Pro 26	2	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	44	2	1	2	3	1	1	4	1	1	1	15	2	4	1	1	2	2	1	48	2	2	2	2	6	2
Pro 27	3	2	2	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	55	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	15	2	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	6	2
Pro 28	2	2	2	4	1	5	4	4	4	4	1	1	2	2	3	2	2	2	4	4	44	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	6	2
Pro 29	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	52	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	14	2	3	3	3	3	2	1	15	2	1	2	1	4	2
Pro 30	2	1	2	3	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	51	2	1	2	1	1	1	1	1	1	10	1	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	2	6	2	
Pro 31	2	2	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	55	2	1	2	2	1	2	3	2	2	17	2	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	6	2	
Pro 32	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	3	1	3	3	3	43	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	14	2	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	6	2
Pro 33	2	2	2	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	1	5	1	3	3	5	5	47	2	1	1	2	3	2	4	4	0	0	17	2	1	2	3	3	3	4	16	2	0	3	4	7	2
Pro 34	2	2	1	2	2	5	5	4	5	4	1	4	4	1	4	5	4	4	5	5	60	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	19	2	4	2	2	2	2	4	16	2	2	2	2	6	2
Pro 35	2	2	2	3	1	5	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	56	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	16	2	3	2	2	3	3	3	16	2	2	2	2	6	2	
Pro 36	2	1	2	4	1	5	5	4	5	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	57	3	1	2	2	2	4	4	1	1	2	19	2	2	3	3	3	5	3	19	3	2	2	2	6	2	
Pro 37	2	2	2	4	1	5	5	4	5	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	57	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	17	2	2	3	3	3	3	1	15	2	2	2	2	6	2	
Pro 38	2	2	1	2	2	5	4	2	5	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	3	2	3	3	4	17	3	0	3	3	6	2