



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL**  
**DE ENFERMERÍA**



**“ESTRESORES LABORALES EN EL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN  
DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
MEDRANO – HUÁNUCO 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**TESISTA:**

Bach. LÓPEZ GARCÍA, Ivette Evelyn

**ASESOR:**

Lic. Enf. BORNEO CANTALICIO, Eler.

**HUÁNUCO - PERÚ**

**DICIEMBRE, 2016**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



---

**ESTRESORES LABORALES EN EL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL  
HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO –  
HUÁNUCO 2016**

---



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día 01 del mes de diciembre del año dos mil dieciséis, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Gladys Liliana Rodríguez De Lombardi **Presidenta**
- Mg. Edith Cristina Jara Claudio **Secretaria**
- Lic. Enf. Carolina Marcela Cavalié Pedraza **Vocal**

Nombrados mediante Resolución N°1985-2016-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulo: "HÁBITOS ALIMENTICIOS Y ACTIVIDAD FÍSICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO 2016", presentada por la Bachiller en Enfermería Srta. Lira Nahir ZEVALLOS CAPCHA, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de Suficiente y cualitativo de Doc.e

Siendo las 7.20 m horas del día 01 del mes de Diciembre del año 2016, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
PRESIDENTA

  
SECRETARIA

  
VOCAL

## DEDICATORIA

A Dios por su infinita bondad,  
y hacer que cada día este mundo  
pese a todo, sea mejor.

A mis padres por brindarme  
su apoyo incondicional durante toda  
mi formación profesional.

A todas las personas que me  
brindaron su apoyo y sirvieron de  
inspiración para el desarrollo del  
presente estudio de investigación.

## **AGRADECIMIENTOS**

Muchas son las personas que intervinieron con su enseñanza, información, experiencia, apoyo y consejo. A todos ellos quiero brindarles mis más reconocidos agradecimientos, especialmente a:

- Al Lic. Enf. Eler Borneo Cantalicio, ejemplo de asesor, docente y persona, por sus enseñanzas, estímulos, asesoramientos y apoyo constante en el desarrollo de la presente investigación.
- A mi hijo, por ser una razón para luchar por ser mejor cada día.
- A todos los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán que participaron del presente estudio, por su colaboración activa que permitió que se ejecute con éxito el presente estudio de investigación.
- Al Lic. Carlos Eduardo Meza Malpartida, por las recomendaciones metodológicas y estadísticas brindadas en la elaboración, ejecución y presentación del presente trabajo de investigación
- A todas aquellas personas que me apoyaron desinteresadamente en la realización del presente estudio de investigación.

## RESUMEN

**Objetivo general:** Determinar los estresores laborales que se identifican en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016.

**Métodos:** Se llevó a cabo un estudio descriptivo simple, realizado en 82 profesionales de Enfermería; a quienes se les aplicó una guía de entrevista y una escala de identificación de estresores laborales en la recolección de los datos. En el análisis inferencial se utilizó la prueba de Chi cuadrado de comparación de frecuencias para una sola muestra.

**Resultados:** En general; el 59,8% de profesionales de Enfermería entrevistados consideraron tener estresores laborales elevados en los servicios de hospitalización, siendo estadísticamente predominante [ $X^2 = 8,422$  y  $p = 0,008$ ]. El 65,9% manifestaron que el ambiente físico es un estresor laboral elevado, siendo estadísticamente predominante ( $X^2 = 10,145$  y  $p = 0,000$ ). Asimismo, el 57,3% señalaron que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado, siendo estadísticamente predominante ( $X^2 = 8,144$  y  $p = 0,015$ ). Por último, el 51,2% refirieron que el ambiente social es un estresor laboral moderado, siendo estadísticamente predominante ( $X^2 = 9,125$  y  $p = 0,023$ ).

**Conclusiones:** El ambiente físico se constituye como un estresor laboral elevado; y los ambientes psicológico y social se constituyen como estresores laborales moderados en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

**Palabras clave:** *Estresores Laborales, Ambiente Físico, Ambiente Psicológico, Ambiente Social, Profesionales de Enfermería.*

## ABSTRACT

**General objective:** Determine job stressors identified in the nursing professional service hospitalization Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huanuco - 2016.

**Methods:** a simple descriptive study in 82 nursing professionals was conducted; who they were given an interview guide and a scale for identifying job stressors in collecting data. Chi square test comparison of frequencies used in the inferential analysis for a single sample.

**Results:** In general; the 59,8% of respondents considered nursing professionals have high job stressors in hospital services, being statistically dominant [ $X^2 = 8,422$  and  $p = 0,008$ ]. 65.9% said that the physical environment is a high labor stressor, being statistically dominant ( $X^2 = 10,145$  and  $p = 0,000$ ). In addition, 57.3% said the psychological environment is a moderate labor stressor, being statistically dominant ( $X^2 = 8,144$  and  $p = 0,015$ ). Finally, 51.2% reported that the social environment is a moderate labor stressor, being statistically dominant ( $X^2 = 9.125$  and  $p = 0,023$ ).

**Conclusions:** The physical environment is constituted as a high labor stressor; and psychological and social environments are constituted as moderate job stressors in nurses from inpatient services Hermilio Valdizán Regional Hospital Medrano.

**Keywords:** *Stressors Labor, Physical Environment, Psychological Environment, Social Environment, Nursing Professionals.*

## INTRODUCCIÓN

El estrés constituye uno de los problemas más frecuentes y peligrosos en el medio laboral por las consecuencias que genera tanto a nivel organizacional como en la salud de los trabajadores, pues deteriora la salud física y emocional, provocando serios conflictos laborales y problemas familiares; agudizándose este problema en los establecimientos de salud y en los ambientes hospitalarios<sup>1</sup>.

Los profesionales de Enfermería son uno de los grupos profesionales que presenta mayor riesgo de desarrollar estrés, pues continuamente en el desempeño de sus funciones administrativas y asistenciales en el ámbito laboral, se enfrenta a diversos agentes estresantes denominados “estresores laborales”, que les ocasiona un desequilibrio biopsicoemocional, que afecta la calidad de atención que brindan a los pacientes<sup>2</sup>.

Por ello, el estudio titulado “**Estresores laborales en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016**”, se realiza con el objetivo de determinar los estresores laborales que se identifican en la muestra en estudio; que permita la formulación de estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos de afrontamiento de problemas y situaciones estresantes; así como la implementación de talleres relacionadas al manejo del estrés que permita mejorar su calidad de vida y la atención que brindan a los pacientes en los ambientes hospitalarios.

En este sentido, el estudio se organizó en cinco capítulos. El primer capítulo comprende el problema, la justificación y los objetivos del estudio, de igual modo se consideran la hipótesis y las variables en estudio.



En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, el cual incluye los antecedentes del problema de investigación, las bases teóricas para el sustento de dicho tema y las definiciones conceptuales.

El tercer capítulo está compuesto por la metodología de la investigación, como tipo de estudio, método de estudio, población y muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación con su respectiva comprobación de hipótesis y en el último y quinto capítulo se muestra la discusión de los resultados. Posteriormente se presentan las conclusiones y las recomendaciones. También se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos.

<b>INDICE GENERAL DEL CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCION	vii

## **CAPÍTULO I**

### **1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Hipótesis	22
1.4.1. Hipótesis general	22
1.4.2. Hipótesis específicas	22
1.5. Variables	23
1.6. Operacionalización de las variables	24
1.7. Justificación del estudio	25
1.7.1. A nivel teórico	25
1.7.2. A nivel práctico	26
1.7.3. A nivel metodológico	27

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de investigación	28
2.1.1. A nivel internacional	28
2.1.2. A nivel nacional	31
2.1.2. A nivel local	34

2.2	Bases teóricas	36
2.2.1.	Teoría del estrés de Selye	36
2.2.2.	Teoría del estrés de Lazarus	37
2.2.3.	Modelo de Promoción de la Salud	38
2.3	Bases conceptuales	39
2.3.1.	Estresores laborales	39
2.3.2.	Estresores laborales en el ambiente físico	40
2.3.3.	Estresores laborales de la tarea y el ambiente psicológico	43
2.3.4.	Estresores laborales de la organización y el ambiente social	45
2.3.5.	Profesional de Enfermería y estrés laboral	47
2.4	Definición de términos operacionales	49

### **CAPÍTULO III**

#### **3. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo de estudio	50
3.2	Nivel de investigación	50
3.3	Diseño de estudio	51
3.4	Población	51
3.4.1.	Características generales de la población	51
3.4.2.	Ubicación de la población en espacio y tiempo	52
3.5	Muestra y muestreo	53
3.5.1.	Unidad de análisis	53
3.5.2.	Unidad de muestreo	53
3.5.3.	Marco muestral	53
3.5.4.	Tamaño muestral	53
3.5.5.	Tipo de muestreo	54
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.7	Validación de los instrumentos	56
3.8	Procedimientos de recolección de datos	59

3.9	Elaboración de datos	60
3.10	Análisis e interpretación de datos	61
3.11	Aspectos éticos de la investigación	62

#### **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

4.1.	Resultados Descriptivos	64
4.2.	Resultados Inferenciales	79

#### **CAPÍTULO V**

### **5. DISCUSION**

5.1.	Discusión de resultados	83
	Conclusiones	89
	Recomendaciones	90
	Referencias Bibliográfica	92
	Anexos	97
	Instrumentos de recolección de datos	98
	Consentimiento informado	103
	Base de datos de informe de investigación	106
	Informe de trabajo de campo	110
	Constancias de validación	116
	Matriz de consistencia	120

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01.</b> Edad en años de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	64
<b>Tabla 02.</b> Género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	65
<b>Tabla 03.</b> Lugar de procedencia de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	66
<b>Tabla 04.</b> Estado civil de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	67
<b>Tabla 05.</b> Religión de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	68
<b>Tabla 06.</b> Condición laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	69
<b>Tabla 07.</b> Experiencia laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	70
<b>Tabla 08.</b> Tiempo de trabajo en la institución de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	71
<b>Tabla 09.</b> Nivel de estresores laborales en el ambiente físico en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	72

<b>Tabla 10.</b>	Nivel de estresores laborales en el ambiente psicológico en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	74
<b>Tabla 11.</b>	Nivel de estresores laborales en el ambiente social en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	76
<b>Tabla 12.</b>	Nivel de estresores laborales en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	78
<b>Tabla 13.</b>	Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente físico en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.	79
<b>Tabla 14.</b>	Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente psicológico en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.	80
<b>Tabla 15.</b>	Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente social en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.	81
<b>Tabla 16.</b>	Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente social en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016	82

**ÍNDICE DE FIGURAS**

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 01.</b> Representación gráfica de la edad en años de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	64
<b>Figura 02.</b> Representación gráfica del género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	65
<b>Figura 03.</b> Representación gráfica del género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	66
<b>Figura 04.</b> Representación gráfica del estado civil de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	67
<b>Figura 05.</b> Representación gráfica de la religión de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	68
<b>Figura 06.</b> Representación gráfica de la condición laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	69
<b>Figura 07.</b> Representación gráfica de la experiencia laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.	70

- Figura 08.** Representación gráfica del tiempo de trabajo en la institución de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016. 71
- Figura 09.** Representación gráfica del nivel de estresores laborales en el ambiente físico en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016. 72
- Figura 10.** Representación gráfica del nivel de estresores laborales en el ambiente psicológico en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016. 74
- Figura 11.** Representación gráfica del nivel de estresores laborales en el ambiente social en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016. 76
- Figura 12.** Representación gráfica del nivel de estresores laborales en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016. 78



**ÍNDICE DE ANEXOS**

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b> Guía de entrevista de características generales	98
<b>Anexo 2.</b> Escala de identificación de estresores laborales	100
<b>Anexo 3.</b> Consentimiento informado.	103
<b>Anexo 4.</b> Base de datos de informe de investigación	106
<b>Anexo 5.</b> Informe de trabajo de campo	110
<b>Anexo 6.</b> Constancias de validación	116
<b>Anexo 7.</b> Matriz de consistencia	120

## CAPÍTULO I

### 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del problema

En la época contemporánea, las exigencias que impone la sociedad actual junto a los fenómenos sociales que se presentan, como la pobreza y el desempleo hacen que las personas enfrenten situaciones que le generan estrés, modificando su calidad de vida<sup>3</sup>. En el mundo uno de cada cuatro individuos sufre de algún problema de estrés y se estima que el 50% de las personas tienen algún problema de salud mental de este tipo<sup>4</sup>.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>5</sup>, define el estrés como el conjunto de reacciones que preparan al organismo para la acción ante cualquier estresor o situación estresante. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conceptualiza al estrés laboral como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador debido a la presencia de agentes estresantes derivados del trabajo; que dañan la salud de los trabajadores, afectando su contexto social, con repercusiones que van desde la depresión hasta los desórdenes del sueño y los malos hábitos alimenticios<sup>6</sup>.

A nivel mundial se reconoce a los estresores laborales como un problema importante, especialmente en los profesionales de la salud, pues el ambiente hospitalario constituye un área laboral que tiene mayor capacidad de generar estrés, por las altas demandas laborales y una escasa autonomía, produciendo una tensión laboral residual que puede verse reflejada en múltiples indicadores de salud<sup>7</sup>.

El ejercicio de la profesión de Enfermería se ha convertido en uno de los blancos profesionales para que aparezca el estrés, y muy particularmente en los servicios y áreas de alto riesgo, debido a múltiples factores estresantes, que hacen que el estrés tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión<sup>8</sup>.

Al respecto, la Health Education Authority clasificó a la profesión de Enfermería como la cuarta profesión más estresante debido a la responsabilidad que tienen por la vida de las personas y la proximidad con los pacientes donde el sufrimiento es casi inevitable, exigiendo dedicación en el desempeño y aumentando la probabilidad de sucesos, de desgaste físico y psicológico<sup>9</sup>.

Uno de los aspectos que causa agotamiento en el profesional de enfermería lo constituyen el hospital y sus ambientes, donde se encuentran equipos de trabajos apáticos, cansados, con manifestaciones de estrés, generando algunas veces conflictos o insatisfacción con algunos profesionales<sup>10</sup>.

Según Sala<sup>11</sup>, las situaciones estresantes más comunes en el trabajo del profesional de Enfermería lo constituyen un cuerpo gerencial inadecuado, mala organización general del hospital, ausentismo laboral, entre otros.

Al respecto, diversos estudios, han puesto de manifiesto la presencia de un elevado número de estresores laborales en el ambiente hospitalario. Un estudio realizado en México en el 2012 encontró que el 20% de las enfermeras padece este mal, provocando escasa autonomía de autocontrol; evidenciando también que el 100%

presentó algún nivel de estrés, un 65,9% lo presentó a veces y un 34,1% de manera frecuente; siendo la carga de trabajo el factor que generó más estrés seguido de la muerte y el sufrimiento; Los varones se percibieron más estresados (83%) que las mujeres (25,7%)<sup>12</sup>.

Un estudio realizado en Lima en el 2009, encontró que los principales factores percibidos por las enfermeras como estresantes fueron la escasez de personal, estado de los pacientes, escasez de recursos materiales y ruidos ambientales<sup>13</sup>. Otro estudio realizado en Puno encontró que 62.5% de profesionales de Enfermería encuestados presentó un nivel moderado de estrés laboral, 6.25% nivel alto y 31.25% presentaron nivel leve de estrés laboral<sup>14</sup>.

En el panorama laboral actual, el estrés laboral está asociado al desarrollo de múltiples enfermedades, a mayores índices de accidentes laborales, ausentismo, rotación de personal entre otros; a nivel institucional, se sabe que el estrés laboral disminuye el rendimiento y la productividad de los profesionales<sup>15</sup>.

Por ende, el estrés laboral produce una serie de consecuencias en los profesionales de Enfermería, encontrándose a nivel del sistema de respuesta fisiológica: taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia y del colesterol, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas; a nivel del sistema cognitivo: preocupación, bajo nivel de concentración, mal humor, hipersensibilidad a la crítica; a nivel del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.<sup>16</sup>

La OMS<sup>17</sup> también reconoce numerosas consecuencias del estrés laboral como la angustia e irritabilidad, agotamiento e incapacidad para relajarse, dificultad para tomar decisiones, falta de compromiso con la actividad laboral y la depresión.

Frente a estas situaciones, se resalta que el profesional de Enfermería puede prevenir y controlar sus situaciones de estrés, a través de la práctica de hábitos saludables, técnicas de relajación, y obtener habilidades en el manejo del estrés<sup>18</sup>. Para afrontar esta problemática, el Ministerio de Salud cuenta con un programa de salud mental, cuya finalidad es la prevención de trastornos y/o enfermedades que afecten la salud mental de las personas<sup>19</sup>.

El profesional de enfermería que labora en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano está sometida a situaciones que pueden causar situaciones de estrés como son la responsabilidad del trabajo, la presencia excesiva de ruidos, la iluminación defectuosa, espacio inadecuado o insuficiente, ausencia de personal médico en situaciones de urgencia, ambigüedad en la asignación de las funciones, falta de personal en el servicio, sobrecarga de trabajo, información insuficiente respecto a los pacientes, rotación permanente por diferentes servicios, entre otros.

Frente a esta realidad problemática descrita se realiza el presente estudio con el objetivo de determinar los estresores laborales que se identifican en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016.

## **1.2. Formulación del problema**

En el presente estudio de investigación se formularon las siguientes interrogantes de investigación:

### **1.2.1. Problema general:**

- ¿Cuáles son los estresores laborales que se identifican en el profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - 2016?

### **1.2.2. Problema específicos:**

- ¿En qué nivel se presentan los estresores laborales relacionados al ambiente físico en la muestra en estudio?
- ¿En qué nivel se observan los estresores laborales relacionados al ambiente psicológico en la muestra en estudio?
- ¿En qué nivel se aprecian los estresores laborales relacionados al ambiente social en la muestra en estudio?

## **1.3. Objetivos**

Los objetivos que se han formulado para el presente estudio de investigación son:

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar los estresores laborales que se identifican en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el nivel en que se presentan los estresores laborales relacionados al ambiente físico en la muestra en estudio.

- Describir el nivel en que se observan los estresores laborales relacionados al ambiente psicológico en la muestra en estudio.
- Conocer el nivel en que se aprecian los estresores laborales relacionados al ambiente social en la muestra en estudio.

#### **1.4. Hipótesis**

En el presente estudio se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

##### **1.4.1. Hipótesis general**

**Hi:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016, son diferentes.

**Ho:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016, son diferentes.

##### **1.4.2. Hipótesis específicas**

**Hi<sub>1</sub>:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en el ambiente físico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, son diferentes.

**Ho<sub>1</sub>:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en el ambiente físico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, no son diferentes.

**Hi<sub>2</sub>:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en el ambiente psicológico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, son diferentes.

**Ho<sub>2</sub>:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en el ambiente psicológico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, no son diferentes.

**Hi<sub>3</sub>:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en el ambiente social de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, son diferentes.

**Ho<sub>3</sub>:** La proporción de profesionales de Enfermería según nivel de estresores laborales (leves/moderados/elevados) en el ambiente social de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, no son diferentes.

## **1.5. Identificación de variables**

### **1.5.1. Variable Principal**

Estresores laborales en el profesional de Enfermería.

### **1.5.2. Variables de caracterización**

- **Características demográficas:**

- Edad.
- Género.
- Lugar de procedencia.



➤ **Características sociales:**

- Estado civil.
- Religión.

➤ **Características laborales:**

- Condición laboral.
- Experiencia laboral
- Tiempo de trabajo en la institución.

**1.6. Operacionalización de variables**

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>Estresores Laborales en el Profesional de Enfermería</b>	Ambiente Físico	Categoría	<b>Elevado:</b> 28 a 40 puntos. <b>Moderado:</b> 14 a 27 puntos. <b>Leve:</b> 0 a 13 puntos.	Ordinal Politómica
	Ambiente Psicológico	Categoría	<b>Elevado:</b> 28 a 40 puntos. <b>Moderado:</b> 14 a 27 puntos. <b>Leve:</b> 0 a 13 puntos.	Ordinal Politómica
	Ambiente Social	Categoría	<b>Elevado:</b> 28 a 40 puntos. <b>Moderado:</b> 14 a 27 puntos. <b>Leve:</b> 0 a 13 puntos.	Ordinal Politómica
<b>VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características Demográficas</b>	Edad	Numérica	28 a 34 años 35 a 41 años 42 a 48 años 49 a 55 años	De razón

	Género	Categórica	Masculino Femenino	Nominal Dicotómica
	Lugar de procedencia	Categórica	Zona Urbana Zona Rural Zona Urbano Marginal	Nominal Politómica
<b>Características Sociales</b>	Estado Civil	Categórica	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Separado (a) Viudo (a)	Nominal Politómica
	Religión	Categórica	Católico Evangélico Mormón Otros	Nominal Politómica
<b>Características Laborales</b>	Condición Laboral	Categórica	Nombrado Contratado	Nominal Dicotómica
	Experiencia Laboral	Numérica	Menos de 4 años 4 a 7 años 8 a 11 años 12 a 15 años Más de 15 años	De razón
	Tiempo de trabajo en la institución	Numérica	1 a 3 años 4 a 6 años 7 a 9 años Más de 10 años.	De razón

### 1.7. Justificación del estudio

El presente estudio de investigación se justifica por las siguientes razones.

#### 1.7.1. A nivel teórico.

Esta investigación se justifica en el contexto teórico porque se aplicarán conceptos relacionados con los estresores laborales en el profesional de Enfermería con el objetivo de identificar las diversas

situaciones estresantes en la población en estudio, así como también contrastar los resultados que se obtengan con teorías y modelos que fundamentan la promoción de estrategias de prevención y afrontamiento hacia el estrés en los profesionales de Enfermería como las teorías del estrés de Selye, Lazarus, entre otros especialistas, y dentro del área de la salud a través del Modelo de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, fortaleciendo, contribuyendo y aclarando las teorías existentes respecto a esta problemática desde la perspectiva de los resultados que se obtengan en el presente estudio con la finalidad de tomar las medidas de intervención que ayuden a mejorar la salud mental y laboral de los profesionales de Enfermería<sup>20</sup>. De igual manera se pretende que la investigación se constituya en una fuente de apoyo a otras investigaciones relacionadas con la temática en estudio.

#### **1.7.2. A nivel práctico.**

El presente estudio pertenece al área “Salud Laboral” en la línea de investigación “Condiciones de salud y de trabajo del profesional de Enfermería”, teniendo en consideración que como profesionales de la salud, se debe trabajar en la medida de lo posible en un ambiente laboral en las dimensiones física, psicológica y social que garantice la calidad y continuidad de los cuidados que se brindan a los pacientes; asimismo, se podrá proponer diversas estrategias orientadas a poner en práctica medidas de afrontamiento hacia las diversas manifestaciones de estrés que se evidencien en el ambiente laboral; proporcionando la información obtenida a la dirección de la institución

en estudio, las personas encargadas del área de recursos humanos y las jefaturas de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

En el contexto práctico esta investigación se justifica porque los resultados del estudio permitirán proporcionar información actualizada sobre los estresores laborales en los profesionales de Enfermería, con la finalidad de proponer y establecer estrategias de intervención y afrontamiento hacia el estrés en la población en estudio.

### **1.7.3. A nivel metodológico.**

El presente estudio de investigación se constituye en un antecedente metodológico más para futuros estudios, por el uso de instrumentos confiables que fueron validados por jueces expertos en el tema, permitiendo identificar adecuadamente los estresores laborales en los profesionales de Enfermería; del mismo modo el presente trabajo de investigación representa un antecedente más para futuros estudios de mayor alcance relacionados a la problemática en estudio.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

Sobre el problema a investigar, existen trabajos de investigación y estudios relacionados, los cuales fueron realizados tanto en el ámbito internacional, nacional y local; y se indican siguiendo un orden cronológico.

#### **2.1.1 A nivel internacional.**

En México, en el 2014, Cortaza y Francisco<sup>21</sup> realizaron el estudio titulado “Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz” con el objetivo de 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; el estudio fue de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, utilizando una escala de estrés en enfermería para medir las situaciones percibidas como estresantes. Los resultados que encontraron fueron 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%). Las conclusiones a las que llegaron fueron que los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios.

Este antecedente de investigación presentó similitud con el presente estudio por tanto orientó en la metodología del estudio respecto a las dimensiones a considera dentro de la variable estresores laborales considerada en el presente estudio.

En España, en el 2013, Porras, Bilbao y Vila<sup>22</sup> realizaron el estudio titulado “Identificación de estresores laborales en profesionales de enfermería” con el objetivo de identificar las situaciones o circunstancias que los profesionales de enfermería perciben como más estresantes; el estudio fue de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por 110 profesionales de Enfermería, utilizándose cuestionario “ad hoc” de identificación de estresores laborales compuesto por 28 ítems, de respuestas tipo Lickert. Los resultados que encontraron fueron que los estresores laborales que mostraron promedios más altos de manifestación de estrés fueron a la sobrecarga laboral, el ambiente físico, exigencias socio-familiares y la falta de participación en la toma de decisiones; correspondiendo el valor más bajo a las relaciones interpersonales con compañeros.

Este antecedente de investigación permitió delimitar adecuadamente los conceptos teóricos de la variable estresores laborales considerada en el presente estudio.

En Puerto Rico, en el 2013, Camargo<sup>23</sup> realizó el estudio de investigación titulado “Factores que causan estrés al profesional de Enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos”, con el objetivo de identificar los factores de estrés percibidos por el profesional en Enfermería en unidades de cuidado intensivo adultos y comparar las

características sociodemográficas con los factores de estrés percibidos por el profesional en Enfermería de dos hospitales (público y privado) del área metropolitana de Puerto Rico; el estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería de Unidades de Cuidados Intensivos, utilizando un cuestionario de características sociodemográficas y un cuestionario auto administrado sobre Escala de Estresores de Enfermería en la recolección de datos. Los resultados que encontré fueron que los principales estresores percibidos fueron la observación de sufrimiento de los pacientes (50%), la muerte de pacientes y la toma de decisiones con respecto a pacientes en ausencia del médico (47,1%). Asimismo se encontró asociación significativa entre algunos estresores con el sexo, jefatura de familia, estado marital, número de hijos y educación; concluyendo que en el hospital privado se evidenció percibir más estresores en su ámbito laboral que el hospital público, los hallazgos obtenidos en esta investigación son útiles para formular estrategias encaminadas a fortalecer el manejo y afrontamiento de situaciones estresantes en el profesional en Enfermería que trabaja en unidades de cuidado intensivo adulto.

Este antecedente permitió el abordaje teórico de la variable estresores laborales considerada en el estudio de investigación.

En Venezuela, en el 2009, Guillén<sup>24</sup> realizó el estudio de investigación titulado “Estresores ocupacionales del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital de Niños J. M. de los Ríos en el segundo semestre del 2009”, con el objetivo de

determinar los estresores ocupacionales que producen malestar en los profesionales de Enfermería; el estudio fue de tipo descriptivo, la muestra estuvo constituida por 45 profesionales de enfermería, utilizando un cuestionario de impacto de malestar percibido en el ámbito laboral en la recolección de datos. Las conclusiones a las que llego fueron que los eventos estresores de las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo con un alto nivel de malestar estuvieron los estresores relacionados a la higiene, ventilación, ruido y temperatura que no permiten un desempeño adecuado de las tareas, donde el profesional trata de mantener el equilibrio, y que es importante reconocer que estos eventos estresores pueden ser modificados si son atendidos por las autoridades pertinentes ya que su inadecuación además de consecuencias indeseables sobre la salud de los profesionales de Enfermería los hace más vulnerables al estrés.

Este antecedente de investigación permitió delimitar los conceptos teóricos de la variable estresores laborales en el profesional de Enfermería considerado en el estudio.

### **2.1.2 A nivel nacional**

En Trujillo, en el 2014, Valle<sup>25</sup> realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral de la enfermera de Centro Quirúrgico de Los Hospitales de Nivel III. Trujillo, 2014”, con el objetivo de comparar los niveles de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT) con las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT). La muestra estuvo constituida por un total de 17 enfermeras de ambas instituciones hospitalarias. La recolección



de datos se realizó utilizando el cuestionario “The Nursing Stress Scale” Los resultados obtenidos arrojaron que el 64% de las enfermeras del HBT y el 51% del HRDT presentaron un nivel medio de estrés laboral, en tanto que el 49% de enfermeras del HRDT y 36% del HBT presentó un nivel bajo de estrés laboral.

Este antecedente de investigación presentó proximidad con el presente estudio en el abordaje teórico de la presente investigación.

En Trujillo, en el 2013, Marchena y Medina<sup>26</sup> realizó un estudio titulado “Estrés psicológico en enfermeras de la Unidad De Cuidados Intensivos en hospitales de nivel III Trujillo, 2013”, con el objetivo de comparar los niveles de estrés psicológico de enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Belén de Trujillo (HBT) con las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT), durante los meses de Agosto a Noviembre del 2013. La muestra estuvo constituida por un total de 20 enfermeras de ambas instituciones. La recolección de datos se realizó utilizando un cuestionario que permitió valorar el nivel de estrés psicológico en enfermeras que laboran en la UCI, elaborado por las autoras, en base al instrumento “The Nursing Stress Scale” de Pamela Gray – Toft y James Anderson. Los resultados evidenciaron que el 70% de las enfermeras del HRDT y el 60% del HBT, presentaron nivel de estrés psicológico bajo; en tanto que el 40% restante del HBT y 30% del HRDT, presentaron alto nivel de estrés psicológico, utilizando la prueba estadística del chi cuadrado, se obtuvo un valor  $p= 0,537$ , concluyendo que no existen diferencias significativas en los niveles de estrés psicológico presentados en la

enfermeras de la UCI del HRDT en comparación con el de las enfermeras de la UCI del HBT (valor  $p > 0,05$ ).

Este antecedente permitió delimitar adecuadamente el concepto estrés en los profesionales de Enfermería.

En Lima, en el 2013, Martínez<sup>27</sup> realizó el estudio de investigación titulado “Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza, 2013”, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras en la unidad quirúrgica. El estudio fue de tipo cuantitativo, prospectivo y descriptivo, la población estuvo conformada por 35 enfermeras asistenciales que trabajan en la unidad quirúrgica, utilizando una encuesta auto administrada y el inventario de Maslach adaptado en la recolección de datos. Los resultados que encontró fueron que el 49% (17) de enfermeras tuvieron un nivel de estrés medio, 31% (11) nivel bajo y 20% (7) nivel alto. En cuanto a las dimensiones los profesionales de enfermería encuestados refirieron sentirse afectados en las dimensiones de realización personal, despersonalización y cansancio emocional.

Este antecedente de investigación aportó elementos sustanciales para el marco teórico del presente estudio.

En Puno, en el 2011, Calsina<sup>28</sup>, realizó un estudio titulado “Nivel de estrés de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno - 2011”, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo; el tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal.

La población estuvo conformada por 16 enfermeras asistenciales que laboran en esta área. El instrumento utilizado fue el inventario de Maslach. Los resultados y las conclusiones a las que llegó fueron que el 10 (62.5%) enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 10 (62.5%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 8 (50.0%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 7 (43.75%) enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 08 (50%) enfermeras presentan un nivel moderado, 01 (6.25%) enfermera presenta un nivel alto.

Este antecedente de investigación presentó proximidad con el presente estudio, pues permitió la construcción de las dimensiones considerada en la elaboración de los instrumentos de investigación.

### **2.1.3 A nivel local**

En Huánuco, en el 2012, Abad, Céspedes y Ñahuis<sup>29</sup>, realizaron el estudio de investigación titulado: “Estrés ocupacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería en los servicios de Emergencia y Cuidados Intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2012”, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de Emergencia, Medicina y Cuidados Intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. El estudio fue de tipo explicativo correlacional, prospectivo, transversal, la muestra estuvo conformada por 40 enfermeros (as); utilizando cuestionarios de estrés ocupacional

y satisfacción laboral. Los resultados que encontraron fueron que en relación al estrés ocupacional obtuvieron que del 100%, el 70%(28), presentaron estrés en el nivel medio; el 25%(10) presentó estrés bajo y el 5%(2) estrés alto; en relación a la Satisfacción laboral se observa que del 100%, el 55%(22) presentaron un nivel de satisfacción neutro o ambivalente; el 25%(10) se encuentran satisfechos y; el 20%(8) insatisfecho. Las conclusiones a las que llegaron fueron: el nivel de estrés ocupacional es medio en relación con la satisfacción laboral, existe un nivel moderado de satisfacción laboral. Asimismo concluyeron que los factores ambientales externos están causando estrés en los empleados; siendo el salario actual la principal causa de insatisfacción (95%), el factor que más incide de forma negativa, en su desempeño laboral. La insatisfacción producida por algunos factores organizacionales como las relaciones que mantienen con los compañeros de trabajo, oportunidades de ascenso y supervisión en el trabajo fueron muy significativas

Este antecedente de investigación permitió la delimitación de las dimensiones de algunos estresores laborales en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio.

En Huánuco, en el 2011, Leandro y Soto<sup>30</sup> realizaron el estudio de investigación titulado: “Predictores laborales y nivel de estrés en los profesionales de Enfermería – servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría y Neonatología – Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2011”, con el objetivo de establecer la relación entre los predictores laborales y el nivel de estrés en los profesionales de Enfermería. El estudio fue

de tipo explicativo correlacional, prospectivo, transversal, la muestra estuvo conformada por 40 enfermeros (as); utilizando una guía de entrevista con preguntas relacionado a los predictores laborales y al nivel de estrés laboral. Por tanto, se llegaron a las siguientes conclusiones: un 92.5% de profesionales de enfermería de los servicios de medicina, cirugía, pediatría y neonatología estudiados presentaron estrés laboral moderado, el 60% afirmaron tener estrés de los predictores laborales como: presión, exigencia, organizativo, relaciones humanas y ambientes de la institución.

Este antecedente de investigación permitió identificar algunos factores relacionados a los estresores laborales en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio.

## **2.2. Bases teóricas.**

Las bases teóricas que dieron sustento al presente estudio de investigación fueron las siguientes:

### **2.2.1. Teoría del estrés de Selye**

Desde el principio de la década de 1930 hasta el año de su muerte, en 1982, Hans Selye investigó y popularizó el concepto del estrés, destacando su relación con las enfermedades físicas, concientizando a la opinión pública acerca de la importancia del estrés<sup>31</sup>.

En el transcurso de su carrera, Selye<sup>32</sup> consideró inicialmente el estrés como un estímulo y posteriormente lo contempló como respuesta. Su postura original partía de la base de que el estrés era un

estímulo, centrándose en las condiciones medioambientales que lo producían. En la época de 1950, Selye empezó a utilizar el término estrés para referirse a una respuesta desarrollada por el organismo ante la presencia de situaciones determinadas.

Para distinguir ambos elementos, Selye empezó a utilizar los términos estresor para referirse al estímulo y estrés para designar las respuestas. Entre las contribuciones de Selye a la investigación del estrés se incluye el concepto de estrés y un modelo que explica de qué manera se defiende el cuerpo en situaciones estresantes. Selye conceptualiza el estrés como una respuesta no específica, insistiendo reiteradamente en que el estrés es una respuesta física general provocada por uno de tantos estresores medioambientales. Selye consideraba que una gran variedad de situaciones distintas podían probar la respuesta del estrés, pero que dichas respuestas serían siempre las mismas<sup>33</sup>.

Esta teoría se relaciona con el presente estudio pues permitió identificar los factores estresantes en el ámbito hospitalario.

### **2.2.2. Teoría del estrés de Lazarus**

De acuerdo a la perspectiva de Lazarus, es más importante interpretar los acontecimientos estresantes. Según Lazarus<sup>34</sup> el estrés no proviene de factores medioambientales, sino en la forma en que la persona mira la situación psicológica.

**a) Factores Psicológicos:** Los seres humanos experimentan estrés, ya que poseen capacidades cognitivas de alto nivel. Según Lazarus el efecto que el estrés tiene sobre las personas está basado en la

sensación de amenaza, vulnerabilidad y capacidad para afrontar el estrés; la visión que la persona tiene de los acontecimientos hace que la situación resulte estresante<sup>35</sup>.

- b) Valoración:** Se utilizan 3 clases de valoración, la primaria es cuando las personas se enfrentan por primera vez a una situación, al hacerse una idea de cómo controlar el peligro surge la valoración secundaria, y cuando se hace una reevaluación al disponer de nueva información surge la tercera evaluación<sup>36</sup>.
- c) La Vulnerabilidad:** El estrés puede aumentar cuando la persona carece de recursos físicos o sociales en una situación de importancia personal determinada por factores psicológicos, como la percepción o evaluación de la situación. La vulnerabilidad aparece cuando la falta de recursos crea una situación probablemente amenazante o peligrosa<sup>37</sup>.
- d) Afrontamiento:** Es importante señalar que uno de los factores de la teoría del estrés de Lazarus es la capacidad o incapacidad de afrontar una situación estresante<sup>38</sup>.

Esta teoría se relaciona con el estudio pues permitió identificar los factores psicológicos de los estresores laborales en Enfermería.

### **2.2.3. Modelo de Promoción de la Salud**

Fue apoyado por Nola Pender, citado por Sakraida<sup>39</sup>, quien sostuvo que la conducta está motivada por el bienestar y el potencial humano. Este modelo da respuestas a la forma cómo las personas adoptan decisiones acerca del cuidado de su propia salud. Por otro lado el Modelo de Promoción de la Salud pretende ilustrar la naturaleza

multifacética de las personas en su interacción con el entorno cuando intentan alcanzar el estado deseado de salud, enfatiza el nexo entre características personales y experiencias, conocimientos y aspectos situacionales vinculados con los comportamientos o conductas de salud que se pretende lograr y que daría origen posteriormente al Modelo de Promoción de la Salud.

Pender<sup>40</sup>, en su modelo de promoción de la salud, afirma que promocionar la salud significa evitar o disminuir factores de riesgo y crear o aumentar los factores protectores, cambiando estilos de vida, creando una cultura de la salud. Pender, al plantear su modelo nos señala que las personas que otorgan gran importancia a su salud, tienen mayor tendencia a conservarla. Asimismo plantea que las motivaciones personales, creencias y mitos son el motor fundamental que mueve nuestras conductas a favor o en contra de la salud.

En relación al presente estudio, el Modelo de Promoción de la Salud expone de forma amplia los aspectos relevantes que intervienen en la presencia de estresores laborales en los profesionales de Enfermería.

### **2.3. Bases conceptuales**

#### **2.3.1. Estresores laborales**

Selye amplió su teoría al hablar de estresor y afirmar que el mismo no era exclusivamente de naturaleza física sino que también podía ser de naturaleza psicológica, como ocurre en el caso de emociones tales como el temor, la alegría o el odio, por lo tanto la definió como cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se



percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. Incluso consideró el factor psicológico como el más frecuente activador de respuestas ante situaciones estresantes, aunque dejando claro que no puede ser considerado como el único factor<sup>41</sup>.

Cuando analizó al estrés desde una óptica organizacional clasificó a los estresores en extraorganizacionales e intraorganizacionales. Los estresores extraorganizacionales son los que aparecen fuera del ámbito de trabajo. En este punto se deberán tener en cuenta la incidencia de las relaciones familiares, sociales, políticas, económicas del país y ver cómo inciden sobre los trabajadores, los cuales vuelcan esta problemática en el ámbito de las organizaciones. Los Estresores intraorganizacionales o estresores laborales son los que aparecen dentro del ámbito laboral de una determinada organización y se los puede dividir en: estresores del ambiente físico, estresores de la tarea y estresores de la organización<sup>42</sup>.

### **2.3.2. Estresores laborales en el ambiente físico**

Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes estresores laborales:

Se han identificado efectos específicos sobre la salud de diversos factores como el ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, toxicidad y disponibilidad y disposición del espacio físico. Pero estos factores también pueden, en determinados ambientes de trabajo, constituirse en estresores<sup>43</sup>.

La iluminación tiene una influencia importante sobre el rendimiento, la salud y el bienestar psicológico. Una iluminación inadecuada que no permita percibir de manera correcta los estímulos visuales, además de las consecuencias negativas para la visión, puede producir otros efectos, ya que puede hacer la tarea más difícil, incluso imposible de llevarla a cabo. También puede aumentar el nivel de frustración y la tensión mientras se lucha por terminar una tarea bajo condiciones menos que ideales<sup>44</sup>.

La luz inadecuada da como resultado un desempeño menor, una mayor cantidad de tiempo invertido para terminar la tarea y una mayor frustración<sup>45</sup>.

El ruido, a niveles más bajos de los que producen daños auditivos, puede crear otra serie de problemas. Puede incidir negativamente sobre el nivel de satisfacción, la productividad, la vulnerabilidad a los accidentes y los errores, ya que interfiere en la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad y dificultad de concentración<sup>46</sup>.

Además las altas intensidades de sonido aíslan a los trabajadores, dificultando la comunicación y enmascarando otras señales auditivas del entorno. Desde el punto de vista del estrés, el ruido es un estresor, principalmente cuando distrae; pues el ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración, se sobrepone a la verbalización interna que usamos al pensar y dirigir nuestros actos<sup>47</sup>.

En determinadas situaciones se da una adaptación al ruido pero aun así, esta adaptación es una respuesta al estrés y, como todas las respuestas requieren energía, una prolongada exposición al ruido puede conducir a la fatiga y a una disminución del rendimiento, teniendo efectos psicológicos debido a que produce irritabilidad y una reducción de la tolerancia a la frustración<sup>48</sup>.

La temperatura es otro factor importante de estrés, debido a su influencia sobre el confort de la persona. Un exceso de calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia, y afectando negativamente a los trabajos que requieren discriminaciones finas y decisiones críticas. Al mismo tiempo, en condiciones de baja temperatura disminuye la destreza manual, lo que puede ser causar accidentes y una peor calidad del trabajo<sup>49</sup>.

El trabajo en ambientes contaminados se está convirtiendo en un estresor importante; el mayor conocimiento de los posibles efectos sobre la salud de los contaminantes, debido al aumento de la información y a la divulgación de la reglamentación al respecto, ha provocado por un lado, que se tomen medidas de prevención y por otro, que se sean más conscientes de los riesgos a los que se está sometido<sup>50</sup>.

La percepción de esos riesgos puede producir mayor ansiedad en el trabajador y esto puede repercutir en el rendimiento y en el bienestar psicológico. Por otra parte, los accidentes y enfermedades que se producen contribuyen también a incrementar el estrés de los compañeros. Aunque la percepción de los riesgos en un principio sea

capaz de generar estrés, no quiere decir que no se deba informar y formar, muy al contrario, ya que favorece la creación de estrategias para evitar dichos riesgos<sup>51</sup>.

El peso, los profesionales que han de trabajar en quirófano muchas horas con delantales o guantes protectores de plomo pueden estar sometidos a cargar con un peso importante, debido a lo cual el cansancio puede duplicarse<sup>52</sup>.

### **2.3.3. Estresores laborales de la tarea y el ambiente psicológico**

Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes estresores laborales:

Las características objetivas de la tarea son en sí mismas insuficientes para explicar la satisfacción y el estrés en el trabajo. Algunas personas se sienten cómodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo tareas más complejas y enriquecedoras<sup>53</sup>.

Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. Si existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas de las demandas que recaen sobre ellas y su habilidad para afrontarlas, se producirá estrés laboral. Los principales estresores de la tarea son la inadecuada carga mental de trabajo y el control sobre la tarea<sup>54</sup>.

La expresión carga mental designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea; para realizar una tarea hay

que llevar a cabo una actividad mental que va a venir determinada, por una parte, por la cantidad de información que deba tratarse en un puesto de trabajo, y por otra, por las características del individuo (edad, formación experiencia, estados de fatiga, etc.)<sup>55</sup>.

French y Caplan<sup>56</sup> señalan que la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo.

El exceso de trabajo o su dificultad producen estrés, pero esto no quiere decir que los que realizan poco trabajo (subcarga cuantitativa) o tareas demasiado sencillas (subcarga cualitativa) no sean susceptibles de sufrir estrés y estén siempre relajados, sino que también lo pueden padecer, es decir, la carga demasiado pequeña ocasiona a veces tanto estrés como la sobrecarga, pudiendo deteriorar la salud. Ya que la falta de estimulación es tan perjudicial como el exceso, el aburrimiento y la monotonía es un extremo igualmente nocivo para la salud y aunque resulte paradójico, un poco de tensión produce un efecto estimulante, vigoriza y es conveniente<sup>57</sup>.

Un estresor importante es el control inadecuado sobre la tarea. El control se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. La autonomía se refiere al grado en que el individuo puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo, es decir, la influencia del

trabajador sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control sobre los resultados<sup>58</sup>.

La autonomía contribuye al sentimiento de responsabilidad del trabajador para con los resultados de su tarea. En la medida en que el trabajo proporcione al trabajador autonomía y responsabilidad, mayor será la probabilidad de que perciba que tiene control sobre sí mismo<sup>59</sup>.

#### **2.3.4. Estresores laborales de la organización y el ambiente social**

Dentro de esta dimensión se pueden considerar los siguientes estresores laborales:

La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante y es evidente que muchas veces los roles conflictivos, sobre todo los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la organización, teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajo<sup>60</sup>. Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la ambigüedad del rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades<sup>61</sup>.

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes. El aumento de la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, normalmente está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, durante el cual el individuo puede abastecerse

parcialmente de las reservas de energía necesarias para la adaptación<sup>62</sup>.

Las relaciones interpersonales y grupales generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo<sup>63</sup>.

La promoción o el desarrollo de la carrera profesional funcionan como estresor cuando existe un desequilibrio entre las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros convirtiéndose en fuentes de preocupación, ansiedad y frustración<sup>64</sup>.

Muchas veces la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales. Por otra parte, la naturaleza de determinadas tareas impide demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado, más responsable y variado, lo que puede provocar la reducción en la calidad y/o cantidad del trabajo, la falta de disposición del individuo

para desempeñar ciertas tareas, el aumento en la frecuencia de los accidentes y la reducción de las relaciones interpersonales en el trabajo<sup>65</sup>.

El conflicto y ambigüedad del rol, ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias de un responsable de enfermería o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo<sup>66</sup>.

Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante. También influyen los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. Estos factores también pueden generar estrés laboral<sup>67</sup>.

### **2.3.5. Profesional de enfermería y estrés laboral**

La práctica de la profesión de Enfermería requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y 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<sup>68</sup>.

Según un estudio elaborado por la Universidad de Manchester podemos decir que la Enfermería se considera habitualmente como una ocupación muy estresante, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional y por lo tanto experimenta altas prevalencias trastornos psicológicos. Constituyendo a los enfermeros como uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, puesto que se encuentra expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) por lo que es de vital importancia determinar las causas del mismo, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional constituyéndose este (estrés laboral) en uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológico<sup>69</sup>.

El personal de Enfermería puede prevenir y controlar sus situaciones de estrés, convirtiéndose en la clave para afrontar dicha situación; para ello es necesario obtener habilidades en el manejo del estrés siendo definidas como el conjunto de recursos que tiene un individuo para manejar las situaciones estresantes<sup>70</sup>.

#### **2.4. Definición de términos operacionales.**

**Estresores Laborales.-** Constituyen cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en los profesionales de Enfermería que cause

impacto o impresión en el organismo humano, dividida operacionalmente en 3 dimensiones: estresores del ambiente físico, estresores del ambiente psicológico y estresores del ambiente social.

**Profesional de Enfermería.-** Profesional de la salud que se encarga del cuidado directo y atención de los enfermos en el hospital o en su domicilio, para mejorar la calidad de vida y prolongar la salud y el bienestar de los enfermos.

## **CAPÍTULO III**

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de estudio.**

El presente estudio de investigación según los objetivos de la investigación fue de tipo descriptivo, debido a que se estudió el fenómeno de acuerdo a las características propias de la población y magnitud del problema; por ello, no se manipuló la variable, ni se indagó en la causa del fenómeno, ya que estuvo dirigido a identificar los estresores laborales en los profesionales de Enfermería considerados en el estudio.

De acuerdo a la intervención de la investigadora el estudio fue de tipo observacional, pues no existió intervención, y los datos obtenidos reflejaron la evolución natural de los eventos relacionados a los estresores laborales en los profesionales de enfermería.

Según la planificación de la toma de datos, el estudio fue de tipo prospectivo, porque se registró la información tal y cómo ocurrieron los fenómenos que se representaron en el momento de los hechos.

De acuerdo al número de ocasiones en que se midió la variable; el estudio fue de tipo transversal porque se estudió la variable simultáneamente en un determinado momento, haciendo un solo corte en el tiempo, permitió presentar la información tal y como sucedió en un determinado tiempo y espacio.

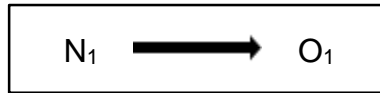
### **3.2. Nivel de la investigación.**

El presente estudio corresponde al nivel descriptivo, puesto que se determinaron y se describieron los estresores laborales identificados en el profesional de Enfermería considerado en el estudio, requiriendo de un control de tipo metodológico como estadístico en la evaluación de la variable en estudio.

### 3.3. Diseño de estudio.

El diseño utilizado en la presente investigación fue el de tipo descriptivo simple, tal como se presenta en el siguiente esquema:

**DIAGRAMA:**



**DONDE:**

$N_1$  = Muestra de profesionales de Enfermería.

$O_1$  = Descripción de la observación e identificación de los estresores labores en el profesional de Enfermería.

### 3.4. Población.

La población en estudio estuvo conformada por todos los profesionales de Enfermería que laboraron en los servicios de Hospitalización del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano", que según datos obtenidos de la Oficina de Recursos Humanos de esta institución, fueron en total 108 profesionales de Enfermería que se encontraban laborando en los servicios de hospitalización de esta institución durante los meses de Junio a Julio del 2016.

#### 3.4.1. Características generales de la población.

##### a) Criterios de inclusión

Se incluyeron en el estudio a los profesionales de enfermería que cumplieron con las siguientes características:

- Estuvieron laborando en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano
- Tuvieron más de un año trabajando en la institución.

- Aceptaron participar voluntariamente del estudio de investigación previa firma del consentimiento informado.
- Contaron con un contrato de locación de servicios con la institución.

#### **b) Criterios de exclusión.**

No se incluyeron en el estudio a los profesionales de Enfermería que:

- Estuvieron de vacaciones o con licencia de trabajo.
- No aceptaron participar del estudio de investigación (rechazaron el consentimiento informado).
- No concluyeron con el llenado de las respuestas de los instrumentos de investigación en un 90%.
- Dejaron de trabajar en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano durante el proceso de recolección de datos.
- Se encontraban efectuando pasantías en la institución.

#### **3.4.2. Ubicación de la población en el espacio y tiempo.**

- ❖ **Ubicación en el espacio:** El estudio de investigación se llevó a cabo en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” ubicado en el Jr. Hermilio Valdizán N° 1050 en el distrito, provincia y departamento de Huánuco.
- ❖ **Ubicación en el tiempo:** Se realizó en los meses de Junio a Julio del año 2016.

#### **3.5. Muestra y muestreo.**

##### **3.5.1. Unidad de análisis.**

Profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

### 3.5.2. Unidad de muestreo.

La unidad seleccionada en la presente investigación fue igual que la unidad de análisis.

### 3.5.3. Marco muestral.

Relación de profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, que se elaboró en una hoja de cálculo del programa EXCEL – 2013.

### 3.5.4. Tamaño muestral.

La selección de la muestra fue obtenida aplicando la fórmula de tamaño de muestra para población finita o conocida:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

- $Z^2$  = Nivel de confianza del 95 % (1.96).
- $P$  = proporción estimada, asumiendo  $p = 0,5$ .
- $Q$  =  $1 - P$ .
- $e$  = Precisión o magnitud del error de 5 %.
- $N$  = Población.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (108)}{(0.05)^2 (107) + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

$$n = 82 \text{ profesionales de Enfermería.}$$

La muestra estuvo conformada por 82 profesionales de Enfermería que se encontraban laborando en los servicios de hospitalización del Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano".

### **3.5.5. Tipo de muestreo**

La selección de la muestra fue obtenida a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, teniendo en considerando los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos.

## **3.6. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación**

### **3.6.1. Técnicas.**

La técnica usada en el presente estudio fue la encuesta, con la finalidad de obtener información válida y confiable respecto a los estresores laborales en los profesionales de Enfermería en estudio.

### **3.6.2. Instrumentos.**

Los instrumentos que fueron empleados dentro de la presente investigación son los siguientes:

- **Guía de entrevista de características generales aplicada a la muestra en estudio. (Anexo 1)**

Este instrumento permitió identificar las características generales de los profesionales de Enfermería y estuvo conformado por 8 preguntas relacionadas a las características generales de la muestra en estudio dividida en 3 dimensiones: características demográficas (edad, género y lugar de procedencia), características sociales (estado civil y religión) y características laborales (condición laboral, experiencia laboral y tiempo de labor en la institución).

- **Escala de identificación de estresores laborales en el profesional de Enfermería (Anexo 2)**

Este instrumento fue construido y validado para evaluar los niveles del estrés en los profesionales de Enfermería, originalmente fue elaborada por Estela Bianchi<sup>71</sup> y en el presente estudio fue modificado por la investigadora; estuvo conformado por 30 ítems relacionados a los estresores laborales en el profesional de Enfermería clasificados en 3 dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social.

Estos ítems cuentan con enunciados de respuesta politómicas relacionadas a identificar los estresores laborales en los profesionales de Enfermería en cada una de las dimensiones identificadas. Las opciones de respuesta fueron: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “a menudo” y “siempre”.

La valoración de los ítems se realizó de acuerdo a la respuesta que se consideró como estresor laboral en la muestra de profesionales de Enfermería en estudio asignándose un puntaje de 4 para los estresores laborales elevados; de 2 a 3 puntos para los estresores laborales moderados y de 0 a 1 punto para los estresores laborales leves.

La medición de la variable estresores laborales en los profesionales de enfermería en estudio se efectuó de la siguiente forma: estresores laborales elevados = 81 a 120 puntos; estresores laborales moderados = 41 a 80 puntos y estresores laborales leves = 0 a 40 puntos.



La dimensión estresores laborales en el ambiente físico consta de 10 reactivos y su medición se ejecutó de la siguiente manera: estresores laborales elevados = 28 a 40 puntos; estresores laborales moderados = 14 a 27 puntos y estresores laborales leves = 0 a 13 puntos.

La dimensión estresores laborales en el ambiente psicológico consta de 10 reactivos y su medición se ejecutó de la siguiente manera: estresores laborales elevados = 28 a 40 puntos; estresores laborales moderados = 14 a 27 puntos y estresores laborales leves = 0 a 13 puntos.

Y por último, la dimensión estresores laborales en el ambiente social consta de 10 reactivos y su medición se ejecutó de la siguiente manera: estresores laborales elevados = 28 a 40 puntos; estresores laborales moderados = 14 a 27 puntos y estresores laborales leves = 0 a 13 puntos.

### **3.7. Validación de los instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a pruebas de validación cuantitativa y cualitativa con el objetivo de determinar en qué medida los ítems de los instrumentos de investigación son representativos de la variable que se desea medir (estresores laborales en el profesional de enfermería).

Dentro del proceso de validación cuantitativa se consideró la validez por jueces y la validez racional, efectuándose los siguientes procedimientos:

En la validación por jueces expertos, se seleccionaron 04 jueces, quienes presentaron las siguientes características: tuvieron grado de magister, fueron docentes del área de investigación, profesionales de Enfermería, psicólogos, y otros especialistas en el tema; quienes juzgaron la “bondad” de los ítems de los instrumentos, en términos de relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems. Las categorías que evaluaron los jueces expertos fueron la suficiencia, pertinencia, objetividad, vigencia, estrategia, claridad, consistencia y estructura de cada uno de los ítems que constituyeron los instrumentos de investigación.

Las apreciaciones de los jueces expertos respecto a los instrumentos de investigación fueron las siguientes:

- ✓ **Juez Experto N° 01: Psic. Liseth Rocío Martín Medina** (Psicóloga Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano); la experta consideró que el instrumento de investigación se encuentra adecuadamente estructurado pues toma en consideración los 3 ambientes donde se evidencia la mayor presencia de estresores laborales en los ambientes hospitalario; asimismo, consideró que el número de ítems del instrumento de investigación era excesivo y que podía ocasionar que los encuestados se cansen y no permitan tener una apreciación adecuada de la variable en estudio, por lo que recomendó disminuir el número de ítems, para poder realizar la aplicación del instrumento en aras de obtener los mejores resultados que permitan una mejor comprensión del problema en estudio.

- ✓ **Juez Experto N° 02: Edith Jara Claudio** (Coordinadora Atención Primaria Hospital II ESSALUD); la experta consideró que se debían reformular algunas preguntas puesto que resultaban ambiguas y podían causar confusión en los profesionales de Enfermería respecto a las opciones de respuesta; y que una vez subsanada esta observación se podía aplicar el instrumento de investigación en la muestra en estudio.
- ✓ **Juez Experto N° 03: Nutr. Gladys Liliana Rodríguez de Lombardi** (Nutricionista Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, docente del curso de Metodología de la Investigación Universidad de Huánuco); la experta recomendó la modificación de algunas terminologías en los ítems de investigación por palabra de fácil entendimiento, asimismo recomendó reformular algunas preguntas adaptándolas al contexto en estudio, y que después de ello se podría aplicar los instrumentos en la muestra en estudio.
- ✓ **Juez Experto N° 04: Lic. Enf. Yessica Balbín Alarcón** (Jefe de Enfermeras servicio de Neonatología); la experta señaló que el instrumento era adecuado para medir la variable en estudio, recomendando su aplicación inmediata en la muestra considerada en la investigación

Asimismo, en la validación cuantitativa se consideró la estimación del nivel de confiabilidad de los instrumentos del presente estudio de investigación, realizándose los siguientes procedimientos:

Se realizó una prueba piloto para someter los instrumentos de recolección de datos a prueba en nuestro contexto buscando identificar

dificultades de carácter ortográfico, palabras poco comprensibles, ambigüedad en las preguntas y realizar el control del tiempo necesario para la aplicación del instrumento de investigación; esta pequeña prueba se realizó en el Hospital II ESSALUD, a través del muestreo no probabilístico por conveniencia tomándose como muestra a 12 profesionales de Enfermería.

Posteriormente se procedió a determinar el análisis de confiabilidad respectivo del instrumento "**Escala de identificación de estresores laborales**", a través del coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de confiabilidad de 0.86, resultado que demostró que el instrumento de investigación tenía un alto nivel de confiabilidad, validando su uso en el presente estudio.

### **3.8. Procedimientos de recolección de datos**

**Autorización.-** Para obtener los permisos respectivos para la aplicación del trabajo de campo, se presentó dirigido al director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, solicitando la autorización respectiva para la ejecución del presente estudio y poder realizar el proceso de recolección de datos mediante la aplicación de instrumentos en los profesionales de Enfermería considerados en el estudio de investigación.

**Aplicación de instrumentos.-** Para la aplicación de los instrumentos se realizaron las coordinaciones respectivas con las enfermeras jefes de los diversos servicios de hospitalización del Hospital Regional "Hermilio Valdizán", realizando la sensibilización respectiva y explicando los objetivos del estudio de investigación; asimismo se

coordinó las fechas de aplicación del instrumento de investigación según disponibilidad de la muestra en estudio.

Para el proceso de recolección de datos propiamente dicho se contó con la ayuda del personal que fue previamente capacitado, quienes recolectaron los datos según un cronograma de actividades establecido; teniendo en consideración que el tiempo promedio para la aplicación del instrumento fue de aproximadamente 20 minutos por cada profesional de Enfermería considerado en el estudio de investigación.

### **3.9. Elaboración de los datos.**

Para la elaboración de los datos de la presente investigación se tuvo en cuenta las siguientes etapas:

- **Revisión de los datos.** Se examinó en forma crítica el instrumento de recolección de datos que se utilizaron en el presente estudio; asimismo, se realizó de calidad respectivo a cada uno de los instrumentos de investigación, garantizando de esta manera que todas las preguntas planteadas queden respondidas en su totalidad.
- **Codificación de los datos.** Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos las respuestas obtenidas según las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según la variable considerada en el estudio. Los datos obtenidos se clasificaron de acuerdo al tipo de variables en forma categórica, numérica y ordinal.
- **Procesamiento de los datos.** Luego de la recolección de datos estos fueron procesados en forma manual, mediante el programa

Excel 2013, previa elaboración de la tabla de códigos y la tabla de matriz física; para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SSPS Versión 20.0 para Windows.

- **Plan de tabulación de datos.** En base a los resultados obtenidos, se tabularon los datos en cuadros de frecuencias y porcentajes para la parte descriptiva de la investigación, facilitando la observación de la variable en estudio, estresores laborales en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio.
- **Presentación de datos.** Se presentaron los resultados encontradas en tablas académicas respecto a las características y dimensiones consideradas en el estudio de investigación, realizando el análisis e interpretación de cada una de las tablas presentadas acordes con el marco teórico correspondiente a estresores laborales identificados en los profesionales de Enfermería considerados en la investigación.

### **3.10. Análisis e interpretación de datos.**

- **Análisis descriptivo.** Se especificaron las características de la variable estudiada, teniendo en cuenta el tipo de variable en que se trabajó (categórica o numérica); considerando las medidas de tendencia central y dispersión para las variables numéricas y de frecuencia para las variables categóricas. Además, se emplearon tablas para facilitar la comprensión de las variables, tratando que el estímulo visual sea simple, resaltante y de fácil comprensión.
- **Análisis inferencial.** Se tuvo en consideración los siguientes pasos: se realizó el análisis respectivo de cada una de las tablas

presentadas comparando las frecuencias relativas observadas en el grupo en estudio, este análisis permitió determinar e identificar las frecuencias y porcentajes obtenidos en cada una de las dimensiones consideradas en el estudio determinando diferencias estadísticamente significativas las frecuencias observadas.

Para demostrar la significancia estadística de las frecuencias del presente estudio, se realizó un análisis univariado a través de la prueba no paramétrica del Chi cuadrado de comparación de frecuencias para una sola muestra; en la significancia estadística de las pruebas se consideró el valor de significancia  $p \leq$  de 0,05. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS versión 20.0 para Windows.

### **3.11. Consideraciones éticas de la investigación**

Previa a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se solicitó la firma del consentimiento informado de cada uno de los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, donde dejarán constancia de que fueron informados respecto al propósito y objetivos del estudio; asimismo, se consideró los principios éticos aplicados en Enfermería, los cuales se detallan a continuación:

- **Beneficencia;** se respetó este principio pues se buscó que los resultados obtenidos beneficien a cada uno de los profesionales de Enfermería considerados dentro de la investigación, permitiendo a través de la aplicación de los instrumentos, identificar adecuadamente los estresores laborales que afectan a los

profesionales de Enfermería que permitan proponer estrategias de afrontamiento e intervención frente a esta problemática.

- **No maleficencia;** se respetó este principio, porque no se puso en riesgo la dignidad, ni los derechos y el bienestar de los participantes en la aplicación de instrumentos y la recolección de datos propiamente dicha, pues la información obtenida fue de carácter confidencial.
- **Autonomía;** se respetó este principio, ya que se le explicó a los profesionales de Enfermería que tenían la libertad de retirarse del estudio en el momento que lo desearan, o si se encontraban incómodos (as) con las preguntas que se les realizaron.
- **Justicia;** se respetó este principio ya que se encuestaron a todos los profesionales de Enfermería en general sin realizar ningún tipo de discriminación en la aplicación de los instrumentos, asimismo se solicitó el consentimiento informado de carácter escrito en el momento de abordar al profesional de Enfermería participante en el estudio, teniendo la libertad de negarse si lo consideraba conveniente.

## CAPÍTULO IV

### 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. Resultados Descriptivos.

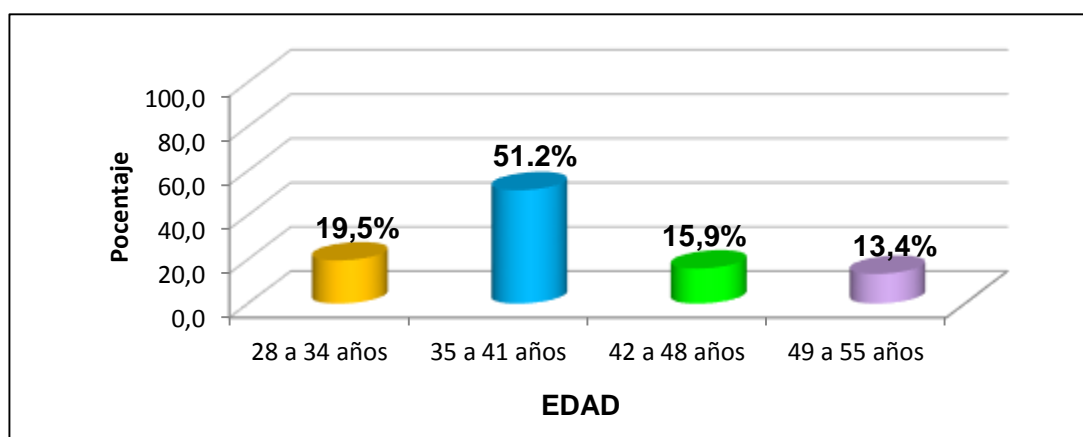
##### 4.1.1. Características generales de la muestra en estudio



**Tabla 01. Edad en años de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Edad en años	n =82	
	Nº	%
28 a 34	16	19,5
35 a 41	42	51,2
42 a 48	13	15,9
49 a 55	11	13,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



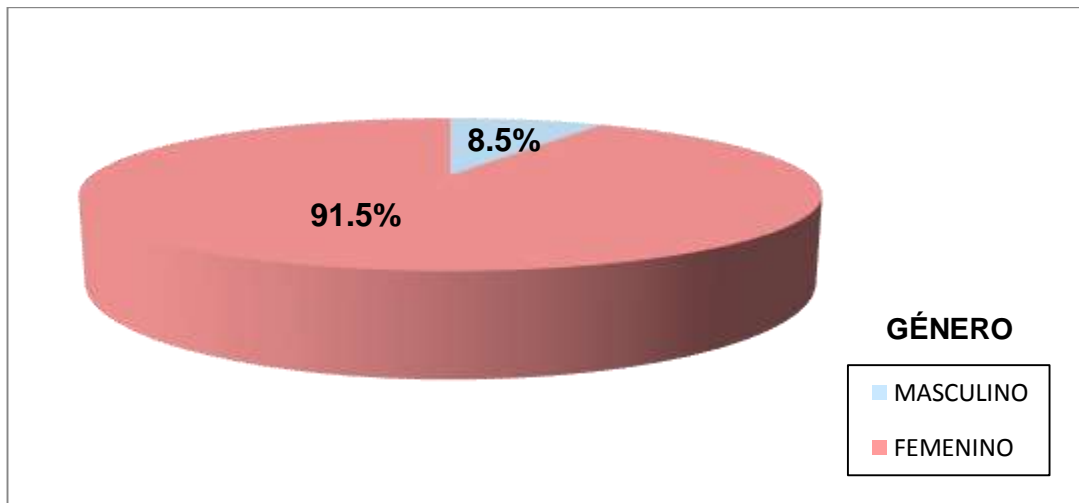
**Tabla 01. Representación gráfica de la edad en años de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

En cuanto a la edad de los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 51,2% (42) pertenecieron al grupo etáreo de 35 a 41 años de edad; asimismo, el 19,5% (16) pertenecieron al grupo etáreo de 28 a 34 años de edad; el 15,9% (13) tuvieron de 42 a 48 años de edad; y por último, el 13,4% (11) restante perteneció al grupo etáreo de 49 a 55 años de edad.

**Tabla 02. Género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Género	n = 82	
	Nº	%
Masculino	07	8,5
Femenino	75	91,5
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



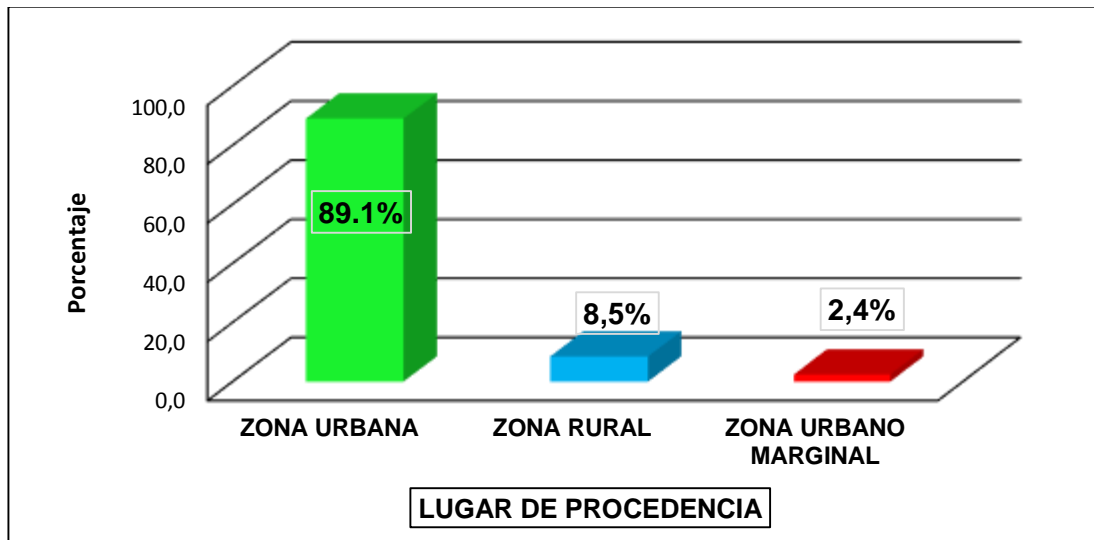
**Figura 02. Representación gráfica del género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Respecto al género predominante en los profesionales de Enfermería en estudio, se pudo evidenciar que la mayoría de ellos pertenecieron al género femenino representando el 91,5% de encuestados, mientras que el 8,5% restantes perteneció al género masculino.

**Tabla 03. Lugar de procedencia de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Lugar de Procedencia	n = 82	
	Nº	%
Zona Urbana	73	89,1
Zona Rural	07	8,5
Zona Urbano Marginal	02	2,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



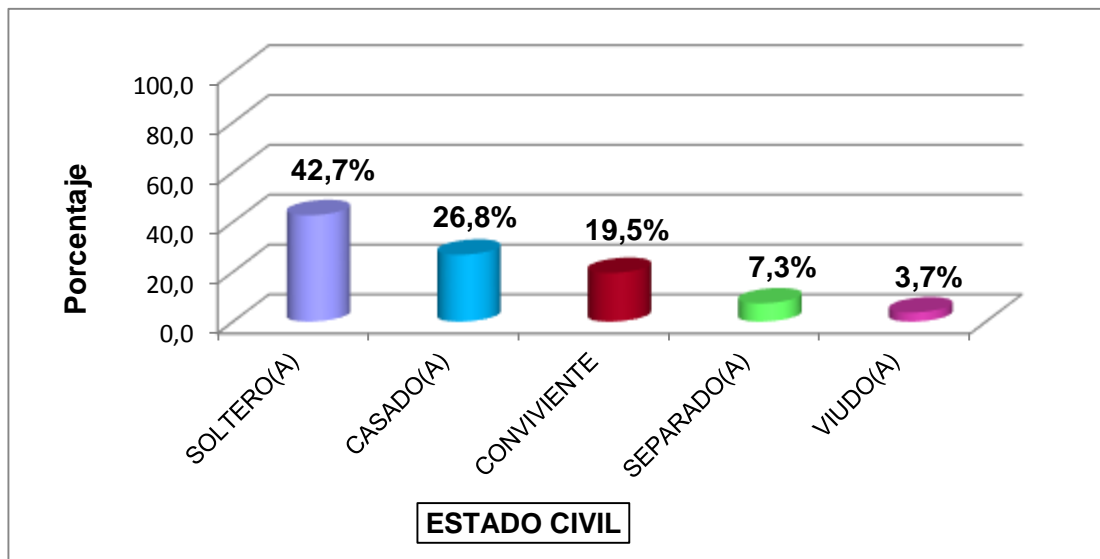
**Figura 03. Representación gráfica del género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

En cuanto al lugar de procedencia de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán se pudo encontrar que el 89,1% de encuestados procede de zonas urbanas de la ciudad; el 8,5% declaró proceder de zonas rurales; y el 2,4% señaló proceder de zonas urbano marginales

**Tabla 04. Estado civil de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Estado Civil	n = 82	
	Nº	%
Soltero (a)	35	42,7
Casado (a)	22	26,8
Conviviente	16	19,5
Separado (a)	06	7,3
Viudo (a)	03	3,7
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



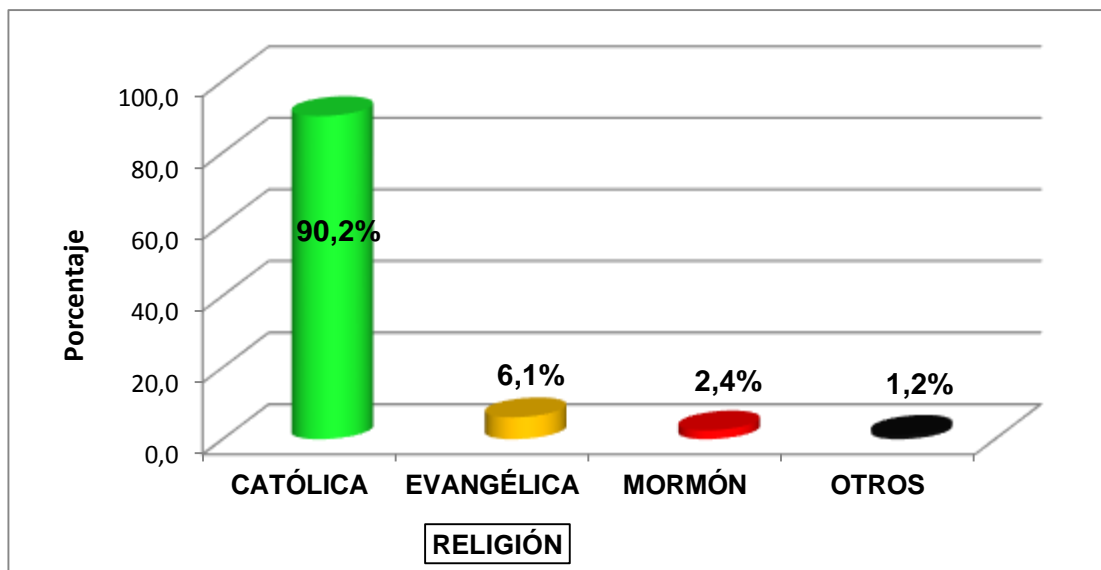
**Figura 04. Representación gráfica del estado civil de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Respecto al estado civil de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se puede evidenciar que el 42,7% de encuestados declararon ser solteros; el 26,8% señalaron encontrarse casados; el 19,5% de encuestados afirmaron ser convivientes; el 7,3% manifestaron encontrarse separados; y por último, el 3,7% restante refirieron ser viudos.

**Tabla 05. Religión de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Religión	n = 82	
	Nº	%
Católica	74	90,2
Evangélica	05	6,2
Mormón	02	2,4
Otros	01	1,2
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales.



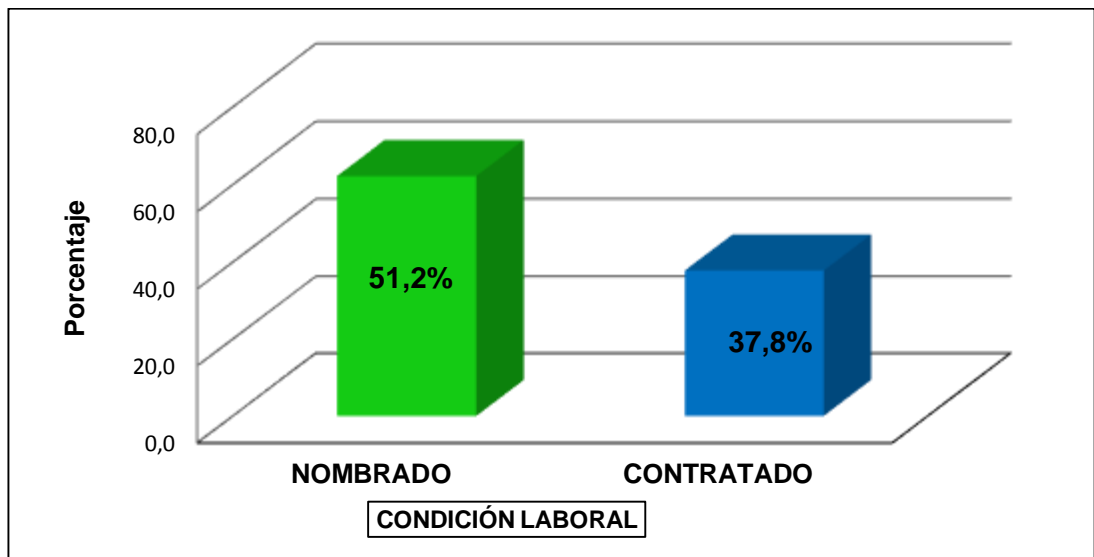
**Figura 05. Representación gráfica de la religión de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

En cuanto a la religión de los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se pudo identificar que el 90,2% (74) declararon profesar la religión católica, el 6,2% (5) manifestaron ser evangélicos; el 2,4% (2) refirieron ser mormones; y por último, el 1,2% (1) restante señaló profesar otras religiones.

**Tabla 06. Condición laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Condición Laboral	n = 82	
	Nº	%
Nombrado	51	62,2
Contratado	31	37,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



**Figura 06. Representación gráfica de la condición laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

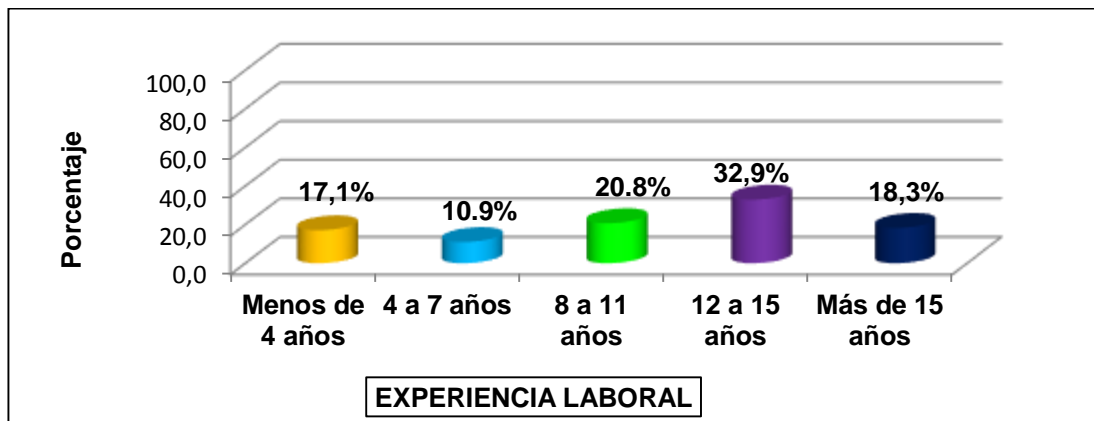
En lo que respecta a la condición laboral de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio de investigación, se pudo identificar que el 62,2% (51) de encuestados fueron nombrados; y el 37,8% (31) restante fueron contratados.

**Tabla 07. Experiencia laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Experiencia Laboral	n = 82
---------------------	--------

	Nº	%
Menos de 4 años	14	17,1
4 a 7 años	09	10,9
8 a 11 años	17	20,8
12 a 15 años	27	32,9
Más de 15 años	15	18,3
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



**Figura 07. Representación gráfica de la experiencia laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

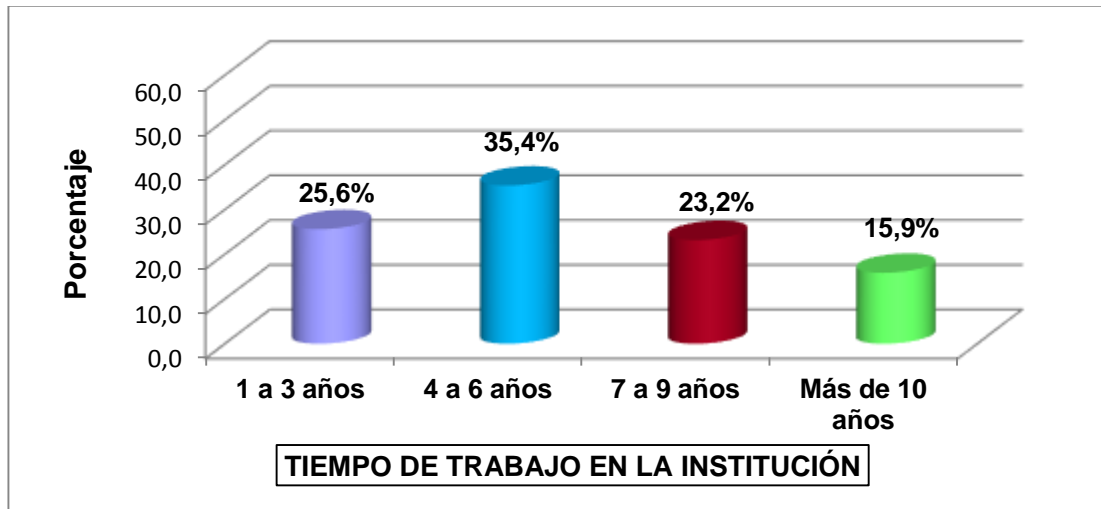
En relación a la experiencia laboral de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se encontró que el 32,9% (27) manifestaron tener de 12 a 15 años de experiencia laboral; el 20,8% (17) declararon tener de 8 a 11 años de experiencia laboral; el 18,3% (15) señalaron tener más de 15 años de experiencia laboral; el 17,1% (14) refirieron tener menos de 4 años; y por último, el 10,9% (9) declararon tener de 4 a 7 años de experiencia laboral.

**Tabla 08. Tiempo de trabajo en la institución de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Tiempo de trabajo	n = 82	
	Nº	%

1 a 3 años	21	25,6
4 a 6 años	29	35,4
7 a 9 años	19	23,2
Más de 10 años	13	15,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía de entrevista de características generales



**Figura 08. Representación gráfica del tiempo de trabajo en la institución de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Respecto al tiempo de trabajo en la institución de los profesionales de Enfermería en estudio se pudo identificar que el 35,4% (29) señalaron que se encuentran trabajando entre 4 a 6 años en la institución; asimismo el 25,6% (21) manifestaron tener trabajando de 1 a 3 años en la institución; el 23,2% (19) declararon estar trabajando de 7 a 9 años; y por último, el 15,8% (13) restante refirieron estar trabajando más de 10 años en esta institución.

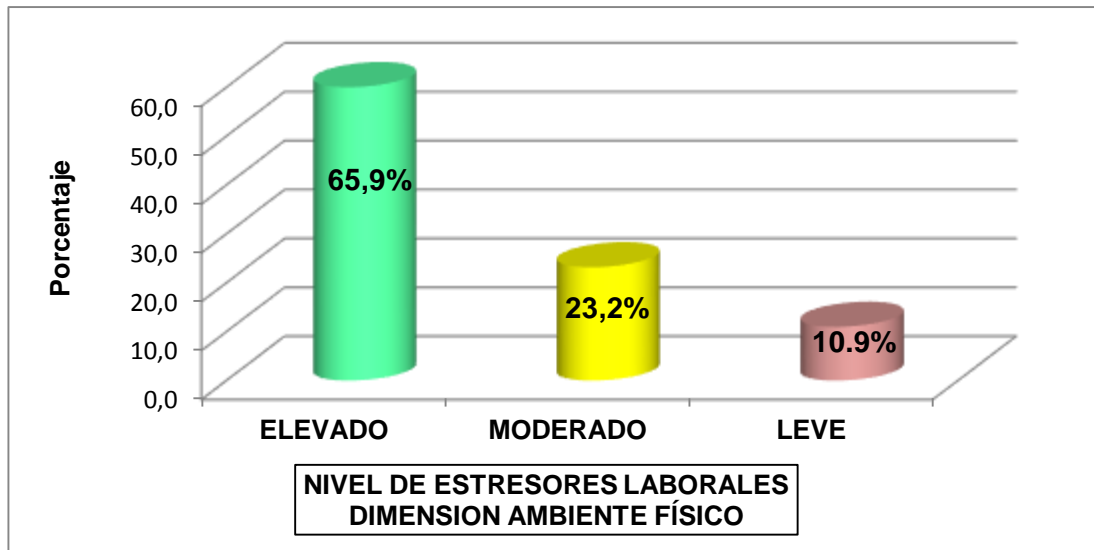
#### **4.1.2. Estresores laborales en los profesionales de Enfermería en estudio.**

**Tabla 09. Nivel de estresores laborales en el ambiente físico en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**



Nivel de Estresores Laborales Ambiente Físico	n = 82	
	Nº	%
Elevado	54	65,9
Moderado	19	23,2
Leve	09	10,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de identificación de estresores laborales



**Figura 09. Representación gráfica del nivel de estresores laborales en el ambiente físico en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

En relación al nivel en que se presentan los estresores laborales en el ambiente físico en los profesionales de Enfermería en estudio, se puede apreciar que el 65,9% (54) de los encuestados consideraron que el ambiente físico se constituye en un estresor laboral elevado, debido a que en gran medida no cuentan con los equipos y condiciones necesarias para realizar su trabajo, manifestada en gran medida, por una infraestructura inadecuada, falta de ventilación en el ambiente, presencia de ruidos, ambientes poco iluminados, entre otros factores que exponen a los profesionales de

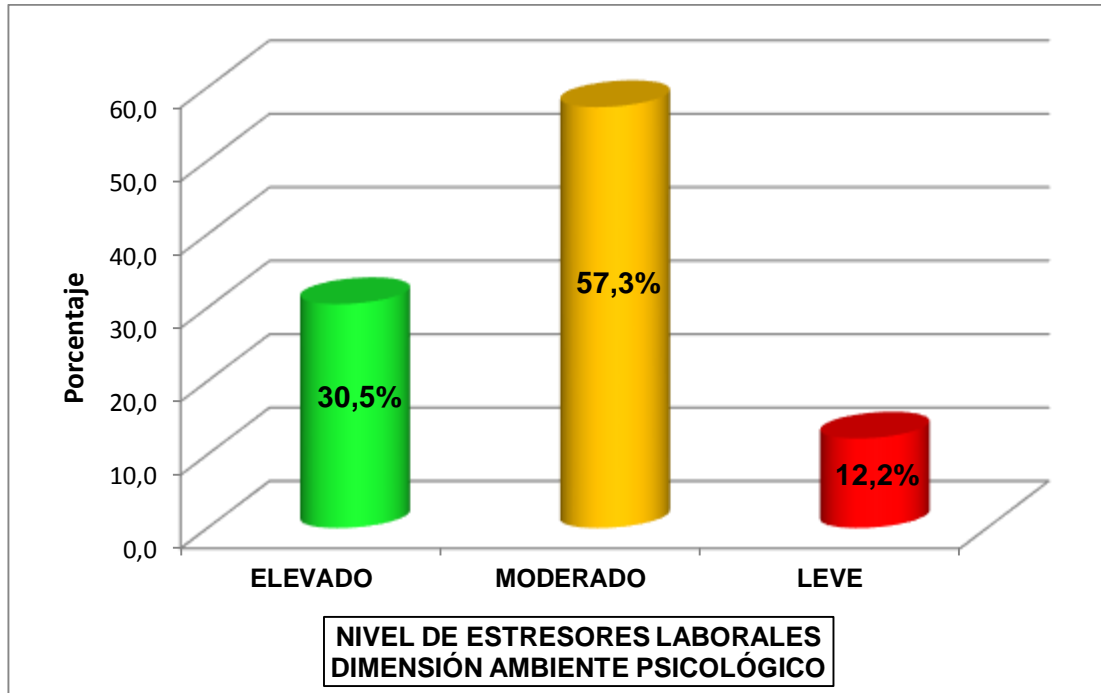
Enfermería a experimentar situaciones estresantes; asimismo, se pudo identificar que el 23,2% (19) de los encuestados señalaron que el ambiente físico era un estresor laboral moderado; y por último, el 10,9% (9) de los profesionales de Enfermería encuestados manifestaron que el ambiente físico era un estresor laboral leve.

**Tabla 10. Nivel de estresores laborales en el ambiente psicológico en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Nivel de Estresores Laborales Ambiente Psicológico	n = 82	
	Nº	%
Elevado	25	30,5

Moderado	47	57,3
Leve	10	12,2
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de identificación de estresores laborales



**Figura 10. Representación gráfica del nivel de estresores laborales en el ambiente psicológico en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

En cuanto al nivel en que se presentan los estresores laborales en el ambiente psicológico en los profesionales de Enfermería en estudio, se puede observar que el 57,3% (47) de los encuestados consideraron que el ambiente psicológico se constituye en un estresor laboral moderado, debido a que en su quehacer laboral se encuentran expuestos a diversas situaciones emocionalmente estresantes como el sufrimiento y muerte de los pacientes, el temor de realizar mal un procedimiento a un paciente, las denuncias por negligencia profesionales, entre otras situaciones que exponen a los

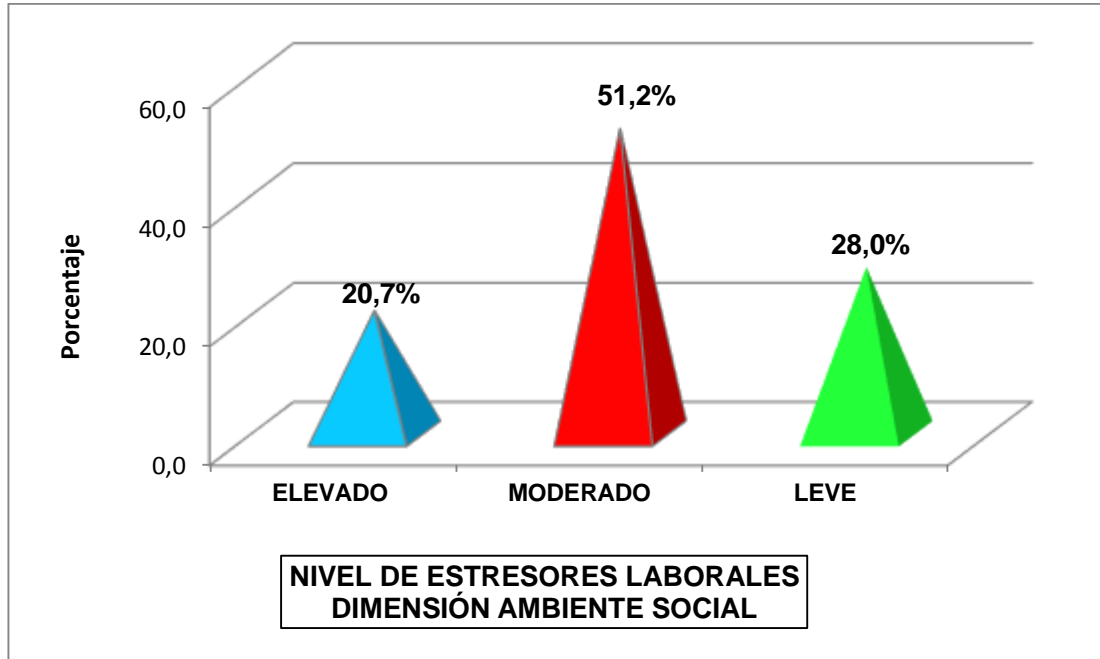
profesionales de Enfermería a experimentar situaciones estresantes en un nivel moderado; asimismo, se pudo identificar que el 30,5% (25) de los encuestados señalaron que el ambiente psicológico era un estresor laboral elevado; y por último, el 12,2% (10) de los profesionales de Enfermería encuestados manifestaron que el ambiente psicológico era un estresor laboral leve.

**Tabla 11. Nivel de estresores laborales en el ambiente social en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Nivel de Estresores Laborales Ambiente Social	n = 82	
	Nº	%
Elevado	17	20,7

Moderado	42	51,2
Leve	23	28,1
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Escala de identificación de estresores laborales



**Figura 11. Representación gráfica del nivel de estresores laborales en el ambiente social en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

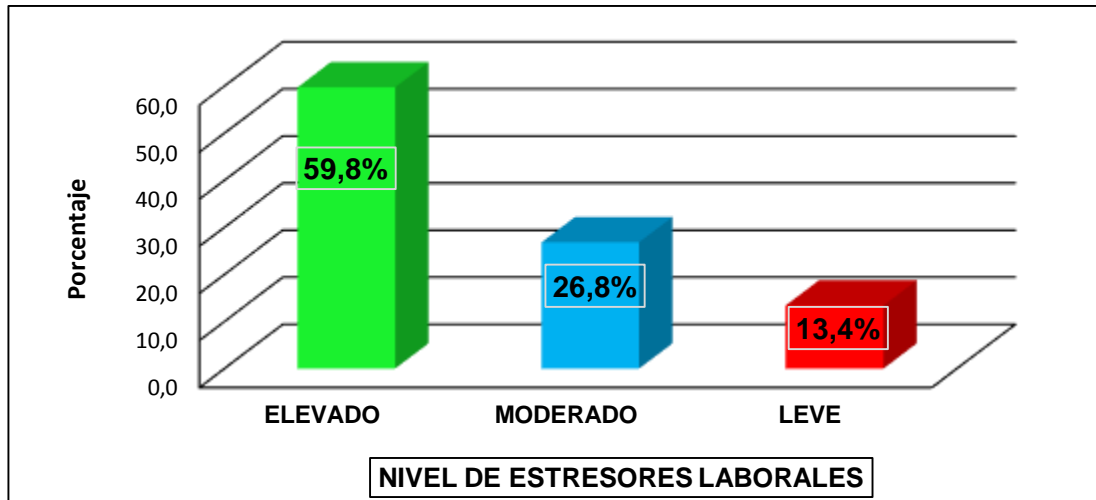
Respecto al nivel en que se presentan los estresores laborales en el ambiente social en los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se puede identificar que el 51,2% (42) de los encuestados consideraron que el ambiente social es un estresor laboral moderado, debido a que en su quehacer laboral se encuentran expuestos a diversas situaciones socialmente estresantes como la relación con los colegas de trabajo y otros profesionales de la salud, la relación con los superiores o jefes inmediatos, la relación con los pacientes y sus familiares, entre otros factores que los exponen a experimentar situaciones estresantes en un nivel moderado;

asimismo, se pudo identificar que el 28,1% (23) de los encuestados señalaron que el ambiente social era un estresor laboral leve; y por último, el 20,7% (17) restante de profesionales de Enfermería encuestados refirieron que el ambiente social era un estresor laboral elevado.

**Tabla 12. Nivel de estresores laborales en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Nivel de Estresores Laborales General	n = 82	
	Nº	%
Elevado	49	59,8
Moderado	22	26,8
Leve	11	13,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente: Escala de identificación de estresores laborales**



**Figura 12. Representación gráfica del nivel de estresores laborales en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.**

Respecto al nivel en que se presentan los estresores laborales en los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se puede identificar que el 59,8% (49) refirieron tener estresores laborales elevados en los servicios de hospitalización de la institución en estudio; asimismo, se pudo identificar que el 26,8% (22) señalaron tener estresores laborales moderados; y por último, el 13,4% (11) consideraron tener estresores laborales leves en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco durante el año 2016.

#### **4.2. Resultados Inferenciales.**

**Tabla 13. Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente físico en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.**

Estresores Laborales Ambiente Físico	Frecuencia	%	Frecuencia esperada	Prueba chi cuadrado	Significancia
Elevado	54	65,9	27		0,000

Moderado	19	23,2	27	10,145
Leve	09	10,9	27	
<b>Total</b>	82	100,0		

Fuente: Escala de identificación de estresores laborales

Respecto a los estresores laborales en el ambiente físico en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se encontró que el 65,9% (54) manifestaron que el ambiente físico era un estresor laboral elevado; mientras que un 23,2% (19) de encuestados consideraron que era un estresor laboral moderado, y por último el 10,9% (7) refirieron que el ambiente físico era un estresor laboral leve.

Al aplicar la prueba chi cuadrada de comparación de frecuencias, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 10,145; y se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre estas frecuencias ( $P \leq 0,000$ ); observándose que predominan los profesionales de Enfermería que consideran que el ambiente físico es un estresor laboral elevado en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.

**Tabla 14. Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente psicológico en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.**

<b>Estresores Laborales Ambiente Psicológico</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Prueba chi cuadrado</b>	<b>Significancia</b>
Elevado	25	30,5	27		
Moderado	47	57,3	27	8,144	0,015
Leve	10	12,2	27		



<b>Total</b>	82	100,0
--------------	----	-------

**Fuente: Escala de identificación de estresores laborales**

En relación a los estresores laborales en el ambiente psicológico en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se encontró que el 57,3% (47) manifestaron que el ambiente psicológico era un estresor laboral moderado; asimismo, el 30,5% (25) de encuestados refirieron que era un estresor laboral elevado, y por último el 12,2% (10) consideraron que el ambiente psicológico era un estresor laboral leve.

Al aplicar la prueba chi cuadrada de comparación de frecuencias, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 8,144; y se hallaron diferencias significativas estadísticamente entre estas frecuencias ( $P \leq 0,015$ ); observándose que predominan los profesionales de Enfermería que refieren que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.

**Tabla 15. Distribución del nivel de estresores laborales en el ambiente social en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.**

<b>Estresores Laborales Ambiente Social</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Prueba chi cuadrado</b>	<b>Significancia</b>
Elevado	17	20,7	27	9,125	0,023
Moderado	42	51,2	27		
Leve	23	28,1	27		
<b>Total</b>	82	100,0			

**Fuente: Escala de identificación de estresores laborales**

En relación a los estresores laborales en el ambiente social en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se encontró que el 51,2% (42) señalaron que el ambiente social era un estresor laboral moderado; asimismo, el 28,1% (23) de encuestados refirieron que era un estresor laboral leve, y por último el 20,7% (17) restante consideraron que el ambiente social era un estresor laboral elevado.

Al aplicar la prueba chi cuadrada de comparación de frecuencias, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 9,125; y se hallaron diferencias significativas estadísticamente entre estas frecuencias ( $P \leq 0,023$ ); observándose que predominan los profesionales de Enfermería que refieren que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.

**Tabla 16. Distribución del nivel de estresores laborales en profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2016.**

<b>Estresores Laborales General</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Prueba chi cuadrado</b>	<b>Significancia</b>
Elevado	49	59,8	27	8,422	0,008
Moderado	22	26,8	27		
Leve	11	13,4	27		
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>			

**Fuente: Escala de identificación de estresores laborales**

En relación a los estresores laborales en los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se encontró que el 59,8% (49) señalaron que en general, tenían estresores laborales elevados en los servicios de hospitalización; asimismo, el 26,8% (22) de encuestados refirieron que tenían estresores laborales moderados, y por último el 13,4% (11) restante consideraron que tenían estresores laborales leves en los servicios de hospitalización de la institución en estudio.

Al aplicar la prueba chi cuadrada de comparación de frecuencias, se obtuvo un valor de chi cuadrado de 8,422; y se hallaron diferencias significativas estadísticamente entre estas frecuencias ( $P \leq 0,008$ ); observándose que predominan los profesionales de Enfermería que refieren tener estresores laborales elevados en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el 2016.

## **CAPÍTULO V**

### **5. DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de los resultados.**

El presente estudio de investigación, permitió determinar los estresores laborales en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016; evidenciándose a través de la prueba del chi cuadrado de comparación de frecuencias que el 65,9% de encuestados consideraron que el ambiente físico es un estresor

elevado en la institución en estudio, siendo este resultado estadísticamente predominante ( $X^2 = 10,145$  y  $p = 0,000$ ).

Los resultados obtenidos concuerdan con los reportados por Más, Escribá y Cárdenas<sup>72</sup>, quienes en su estudio identificaron que el ambiente físico es un estresor laboral importante en los establecimientos hospitalarios, señalando que la falta de materiales e instalaciones adecuadas, desde el punto de vista cuantitativo cualitativo, dificultan la realización correcta del trabajo contribuyendo en muchos casos a aumentar la sobrecarga de trabajo y el nivel de estrés laboral.

Cortaza<sup>73</sup> identificó que el aspecto que más causa estrés laboral en profesionales de Enfermería es el ambiente físico siendo la recarga laboral, la falta de materiales y la inadecuada infraestructura los factores que más causan estrés en este grupo profesional.

Porras, Bilbao y Vila<sup>74</sup> también identificaron que el ambiente físico constituye un estresor laboral elevado importante en los establecimientos hospitalarios, identificando que la sobrecarga laboral, y el espacio físico son los factores que más afectan a los profesionales de Enfermería en esta dimensión.

Guillén<sup>75</sup>, reportó que el ambiente físico es un estresor importante en los profesionales de salud, señalando que entre los eventos estresores relacionados a las condiciones físicas del ambiente de trabajo con un alto nivel de malestar se encuentran los estresores relacionados a la higiene, ventilación, ruido y temperatura que no

permiten un desempeño adecuado de sus tareas y funciones, haciéndolos vulnerables al estrés laboral.

Camargo<sup>76</sup>, por su parte, evidenció resultados diferentes a los del presente estudio, puesto que a pesar de que evidenció que el ambiente físico es considerado estresor laboral, en su estudio este indicador se constituyó un estresor laboral leve, no siendo determinante para el desarrollo de estrés en el profesional de Enfermería, concluyendo que las terapias psicológicas y de relajación constituyen medidas de prevención eficaces frente al estrés laboral.

Calsina<sup>77</sup> señaló que el ambiente físico es considerado un estresor laboral leve, pues los profesionales de Enfermería cuentan con ambientes adecuados y disponen de los materiales necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones, y las actividades se encuentran distribuidas equitativamente, constituyéndose en un factor protector para la prevención del estrés laboral.

Asimismo los resultados obtenidos evidenciaron que el 57,3% de los profesionales de Enfermería en estudio señalaron que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado; siendo este resultado estadísticamente predominante ( $X^2 = 8,144$  y  $p = 0,015$ ).

Los resultados obtenidos concuerdan con los reportados por Francisco<sup>78</sup>, pues en su estudio identificó que el ambiente psicológico constituye un estresor moderado en el profesional de Enfermería, identificando además que los factores estresantes que más afectan a este grupo profesional se encuentran relacionados con la carga

emocional de trabajo, muerte y sufrimiento del paciente e incertidumbre en el tratamiento; resultados que son similares a los hallados dentro del presente estudio.

Estos resultados también concuerdan con los hallazgos reportados por Sabado y Fernández<sup>79</sup>, quienes hallaron que los estresores laborales predominantes en su muestra en estudio fueron los relacionados al ambiente psicológico en un nivel moderado, concluyendo que la presión laboral así como la muerte y el sufrimiento son los factores con mayor capacidad de generar estrés en el profesional de Enfermería.

Pinikana, Hapell y Loera<sup>80</sup> también reportaron que la carga de trabajo, así como la muerte y el sufrimiento son los mayores estresores en el ambiente psicológico para el personal de enfermería haciéndolos más vulnerables para presentar estrés laboral.

De igual forma los resultados del estudio son similares a los encontrados por Montejano<sup>81</sup> quién identificó que la carga de trabajo, e incertidumbre en el tratamiento son los estresores que generan mayor estrés en el profesional de Enfermería. Zambrano<sup>82</sup>, al respecto que la sobrecarga laboral y el contacto con el dolor y la muerte, son situaciones generadoras de niveles moderados de estrés laboral. Cortaza y Francisco<sup>83</sup> identificaron que la muerte, el sufrimiento, así como la incertidumbre en el tratamiento son los estresores laborales más importantes en el ambiente psicológico.

Por su parte Guillén<sup>84</sup> identificó que el ambiente psicológico fue considerado un estresor laboral leve, debido fundamentalmente a las

estrategias de afrontamiento que los profesionales de Enfermería ponían en práctica frente a la presencia de diversos factores estresantes; concluyendo que en estudio los estresores laborales más importantes se encuentran relacionados al ambiente físico.

Marchena y Medina<sup>85</sup> identificaron que los estresores laborales en el ambiente psicológico se presentan en un nivel leve, concluyendo que la presencia de estrés laboral en los ambientes hospitalarios se encuentra relacionada con la conjugación múltiples factores que condicionan la vulnerabilidad frente a la aparición de estresores laborales en el profesional de Enfermería, alterando significativamente la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Por último, los hallazgos encontrados demostraron que el 51,2% de los profesionales de Enfermería en estudio señalaron que el ambiente social constituye un estresor laboral moderado; siendo este resultado estadísticamente predominante ( $X^2= 9,125$  y  $p = 0,023$ ).

Estos resultados concuerdan con los reportados por Martínez<sup>86</sup> en su estudio de investigación, donde identificó que el ambiente social constituye un estresor laboral moderado para las profesionales de Enfermería, señalando que las factores estresantes se encuentran relacionados fundamentalmente con las relaciones interpersonales que los profesionales de Enfermería tienen con los colegas de trabajo, los pacientes y los superiores, los cuales predisponen a la presencia de estrés laboral en la población estudiada.

Abad, Céspedes y Ñahuis<sup>87</sup> concluyeron que la insatisfacción y el estrés laboral son producidos por factores organizacionales como las

relaciones que mantienen con los compañeros de trabajo, oportunidades de ascenso y supervisión en el trabajo.

Leandro y Soto<sup>88</sup>, reportaron que los profesionales de Enfermería afirmaron tener estrés debido a la presencia de predictores laborales como la presión, exigencia, organizativo y las relaciones humanas dentro de la institución. Valle<sup>89</sup> también identificó que el ambiente social es un estresor laboral moderado.

Por su parte, Porras, Bilbao y Vila<sup>90</sup>, identificaron que el valor más bajo de estrés laboral identificado en los profesionales de Enfermería estuvo vinculado a las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo en los ambientes hospitalarios.

Asimismo, Más, Escribá y Cárdenas<sup>91</sup>, identificaron que el ambiente social es un estresor laboral leve, y que no influye significativamente en el estrés laboral de los profesional de Enfermería siendo el factor estresante identificado con mayor frecuencia la relación con los pacientes y sus familiares.

Las limitaciones de los hallazgos encontrados en el presente estudio derivan en el diseño transversal del estudio que no permitió establecer explicaciones causales, sino más bien explicaciones de tipo descriptivas, aunque permitió generar preguntas relacionadas hacia la causalidad del problema que podrán ser consideradas en futuros estudios de investigación relacionados al estrés laboral y la presencia de estresores laborales en los establecimientos hospitalarios y del sector salud. Por otro lado, no se presentó ninguna otra limitación más para la realización del estudio, puesto que se contó con el apoyo y



disponibilidad de los profesionales de Enfermería considerados en la etapa de recolección de datos; asimismo se dispuso del presupuesto requerido y del tiempo necesario para este proceso según programación establecida en el proyecto de investigación.

Por lo expuesto, se propone que se deben continuar con los estudios relacionados a los estresores laborales en las diversas instituciones de salud que permitan realizar la generalización de los resultados obtenidos y puedan ser comparados con otras realidades observadas en otros establecimientos de salud en aras de establecer estrategias y programas de intervención como sesiones educativas, terapias psicológicas, terapias de relajación y la práctica de actividades recreativas que permitan que los profesionales de Enfermería tengan una buena capacidad de afrontamiento frente al estrés laboral y practiquen medidas encaminadas a la prevención y abordaje de los diversos estresores labores que se evidencian en el contexto hospitalario, que les permita tener una mejor calidad de vida y brindar una atención integral a los pacientes en general.

### **CONCLUSIONES**

Luego de realizado el presente trabajo de investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ El 65,9% de los profesionales de Enfermería en estudio consideraron que el ambiente físico es un estresor laboral elevado en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; siendo este resultado estadísticamente predominante ( $X^2 = 10,145$  y  $p = 0,000$ ).

- ❖ Asimismo, el 57,3% de los profesionales de Enfermería en estudio señalaron que el ambiente psicológico constituye un estresor laboral moderado en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; siendo este resultado estadísticamente predominante ( $X^2 = 8,144$  y  $p = 0,015$ ).
- ❖ Y por último, el 51,2% de los profesionales de Enfermería en estudio señalaron que el ambiente social constituye un estresor laboral moderado en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; siendo este resultado estadísticamente predominante ( $X^2 = 9,125$  y  $p = 0,023$ ).

## RECOMENDACIONES

### **A los investigadores:**

Continuar realizando investigaciones sobre el estudio de estresores laborales en el profesional de Enfermería en diversos establecimientos de salud, que permitan la generalización de los resultados y obtener una perspectiva más amplia de la problemática de los estresores laborales en el área de Enfermería debido a que es una de las profesiones más asistenciales

que existen, pero también en la que se genera un mayor nivel de estrés, debido a la gran responsabilidad que tienen en el tratamiento, recuperación y rehabilitación de la salud de los pacientes que se encuentran bajo su cuidado

Realizar estudios de investigación de tipo comparativo sobre el estrés laboral y los estresores laborales en los diferentes servicios del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, que permitan la identificación de los servicios que presenten mayores situaciones estresantes dentro de la institución, y se puedan formular e implementar las medidas más adecuadas para el afrontamiento de esta problemática.

**A la Universidad de Huánuco:**

Facilitar el abordaje integral e interdisciplinario con las distintas Escuelas Académicos Profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud realizando en coordinación con docentes y alumnos, talleres de capacitación y sensibilización en los establecimientos de salud enfatizando la importancia de la identificación de los estresores en el contexto laboral y las medidas pertinentes para la prevención y afrontamiento del estrés laboral.

**A la jefatura de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano:**

Difundir los resultados obtenidos en los profesionales de Enfermería y establecer estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, rotación de las enfermeras de las unidades críticas, evaluación psicológica, actividades de esparcimiento, entre otros.

Capacitar a los profesionales de Enfermería sobre el afrontamiento de su propio estrés a fin de que pueda reflejarse en su calidad de vida y en la calidad de atención brindada a los pacientes.

**A los profesionales de Enfermería:**

Reducir el nivel de estrés que presentan causado por los estresores laborales en el contexto laboral a un nivel controlable mediante la práctica de técnicas de relajación, meditación, masajes, con una adecuada higiene postural en el ambiente de trabajo, e involucrarse en actividades recreativas.

Organizar su tiempo de trabajo, y revisar sus responsabilidades profesionales, de manera que cada quien tenga claro los deberes y las funciones del profesional de Enfermería en el servicio donde laboran; y cuáles son los límites en las funciones de los otros profesionales de la salud en los ambientes hospitalarios.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Regalado M. Nivel de estrés en enfermeras (os) que laboran en el servicio de áreas críticas Hospital IV Alberto Sabogal Sologuren, ESSALUD – Callao [Tesis de Licenciatura] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2011.
2. Laguna J. Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis de Especialidad] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013.

3. Coloma C. Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo trastornos relacionados con el estrés. Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental. 2006; 4 (1): 59 – 61.
4. Slipak O. Estrés y perfiles de personalidad. ALCMEON [Internet] 2009; 4 (2): 12 – 14. [Consultado 2016 Mayo 12]. Disponible en [http://www.alcmeon.com.ar/4/16/a16\\_06.htm](http://www.alcmeon.com.ar/4/16/a16_06.htm)
5. Organización Mundial de la Salud. La Organización del trabajo y el estrés. [Internet] [Consultado 2016 Mayo 06] Disponible en <http://www.who.int/ageing/about/facts/es/>.
6. Rivera M. Estresores laborales en profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Salud Pública. 2006; 32 (3): 9 – 10.
7. Zambrano P. Estresores laborales en las unidades de cuidado intensivo, Aquichan 2006. [Internet]; 6(1):156 – 169 [Consultados 2016 Mayo 12] Disponible en: [http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74\\_160116](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74_160116).
8. Bolívar A, Guerrero A. Rodríguez G. Estrés laboral en los profesionales de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital universitario “Dr. Ángel Larralde”. Carabobo 2004. [Tesis de Licenciatura]. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2004.
9. Menzani G, Ferraz B. Determinación de los factores de estrés de los enfermeros que actúan en una unidad de internación. Enf Global [Internet] 2005; 4(2):1-9. [Consultado 2016 Mayo 12]. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/461/444>.
10. Mamani A, Obando R, Uribe AM, Vivanco M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencias. Rev Per Obst Enf [Internet] 2007; 3(1):50-57. [Consultado 2016 Mayo 13]. Disponible en: <http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rpoe/v3n1/a07v3n1.pdf>
11. Sala R. Estrés en el Profesional de Enfermería. Colombia: Mc Graw Hill; 2004.
12. Más R., Escribá V., Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario un estudio cuantitativo. [Internet]; 2012(4): 159 - 162 [Consultado 2016 Mayo 15] Disponible en: <http://www.scsmt.cat/upload/documents/2/5/259.pdf>.
13. Luján M. Factores Institucionales y Nivel de Estrés en las Enfermeras que laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos del Hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliati Martins [Tesis de Pregrado] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009.
14. Calcina Y. Nivel de estrés de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno - 2011. [Tesis de Licenciatura] Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2011.
15. Nogareda, S. Fisiología del estrés. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Internet]. [Consultado 2016 Mayo 16] Disponible en:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_355.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf).

16. Carmona, F, Sanz, L y Marín, D. Síndrome de Burnout y reactividad al estrés en una muestra de profesionales de enfermería de una unidad de cuidados Intensivos. España: Santillana; 2000.
17. Organización Mundial de la Salud. Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Ginebra: OMS; 2005.
18. Pantoja, M. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional dos de mayo. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, 2010.
19. Ministerio de Salud. Habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés. Módulos de capacitación Dirección General de Salud de las Personas – Programa de Salud Mental INSM Honorio Delgado Hideyo Noguchi. Lima: MINSA; 2008.
20. Llosa T. Guía del estrés ejecutivo. 2da Ed. Perú: Edit. DESA; 2008.
21. Cortaza L, Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería 2014; 4 (1): 20 – 26.
22. Porras A, Bilbao C, Vila B. Identificación de estresores laborales en profesionales de enfermería. Presencia [Internet] 2013; 1(1): 23 – 25. [Consultado 2015 Setiembre 08] Disponible en <http://www.index-f.com/presencia/n1/14articulo.php> [ISSN: 1885-0219]
23. Camargo K. Factores que causan estrés al profesional de Enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos. Revista de Actualizaciones en Enfermería 2013; 16(1): 12 – 19.
24. Guillén M. Estresores ocupacionales del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital de Niños J. M. De los Ríos en el segundo semestre del 2009. [Tesis de Licenciatura] Venezuela: Universidad de Anzoátegui; 2009.
25. Valle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de Centro Quirúrgico de Los Hospitales de Nivel III. Trujillo, 2014. [Tesis de Pregrado] Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2014.
26. Marchena C, Medina I. Estrés psicológico en enfermeras de la Unidad De Cuidados Intensivos en hospitales de nivel III Trujillo, 2013. [Tesis de Pregrado] Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2013.
27. Martínez N. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza, 2013. [Tesis de Licenciatura] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013.
28. Calcina Y. Op. Cit., p. 12.
29. Abad Y, Céspedes J, Ñahuis J. Estrés ocupacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería en los servicios de Emergencia y Cuidados Intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco

2012. [Tesis de Pregrado] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2012.
30. Leandro D, Soto R. Predictores laborales y nivel de estrés en los profesionales de Enfermería – servicios de medicina, cirugía, pediatría y neonatología – Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2011. [Tesis de Pregrado] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2011.
  31. Selye H. El estrés de la vida Nueva York: McGraw-Hill, 1956
  32. *Ibíd.*, p.36.
  33. *Ibíd.*, p. 38.
  34. Lazarus R, Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca; 2001
  35. *Ibíd.*, p. 52.
  36. *Ibíd.*, p. 53.
  37. *Ibíd.*, p. 54.
  38. *Ibíd.*, p. 55.
  39. Pender N. En: Sakraida J. Modelo de Promoción de la Salud., editores. Modelos y teorías de enfermería, 6° ed. España: Elsevier – Mosby; 2007.
  40. Pender N. Modelo de promoción de la salud. En: Maerriner T. Modelos y teorías de Enfermería. Barcelona: Ediciones Rol; 1989.
  41. Selye H. Op. Cit., p. 23.
  42. *Ibíd.*, p. 24.
  43. Más R, Escriba V, Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario un estudio cualitativo. Rev. Salud Pública 2000; 2(4):pp. 159 – 162.
  44. *Ibíd.*, p. 163.
  45. *Ibíd.*, p. 164.
  46. *Ibíd.*, p. 165.
  47. *Ibíd.*, p. 166.
  48. *Ibíd.*, p. 167.
  49. Escriba V, Más R, Cárdenas M, Burguete D, Fernández R. Estresores laborales y bienestar psicológico: impacto en la enfermería hospitalaria. Rev Rol Enferm 2000; 23(7): 506 – 508.
  50. *Ibíd.*, p. 509.
  51. *Ibíd.*, p. 510.
  52. Cremades P. Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médico-quirúrgicos: una revisión bibliográfica. Rev Cient Enfermeria. 2011; 1(2): 12 – 15.

53. *Ibíd.*, p. 16.
54. *Ibíd.*, p. 17.
55. French J, Caplan R. Tensión en los individuos y estrés organizacional. 5ta Ed. Nueva York: Mac Graw Hill; 2001.
56. Enríquez H, Sánchez E, Santos A, Daberkow F, Ruiz M, Castellanos C. Estresores laborales en personal de enfermería identificados mediante una escala de adaptación. *Des Cientif Enf [Internet]* 2009; 17(3):110 – 112. [Consultado 2016 Mayo 10]. Disponible en: [http://www.artemisaenlinea.org.mx/acervo/pdf/desarrollo\\_cientifico\\_la\\_enfermeria/4Estresores.pdf](http://www.artemisaenlinea.org.mx/acervo/pdf/desarrollo_cientifico_la_enfermeria/4Estresores.pdf).
57. *Ibíd.*, p. 113.
58. *Ibíd.*, p. 114.
59. *Ibíd.*, p. 115.
60. *Ibíd.*, p. 116.
61. Ribera D, Cartagena P, Reig F, Roma F, Sans Q, Caruana V. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería. Estudio empírico en la provincia de Alicante. *Espagráfic [Internet]* 2003; 3 (1): 24 – 26. [Consultado 2016 Mayo 10]. Disponible en: <http://publicaciones.ua.es/filespubli/pdf/LD84790808176814482.pdf>.
62. *Ibíd.*, p. 27.
63. *Ibíd.*, p. 28.
64. García D, Sánchez M, Fernández M, González A, Conde J. Identificación de estresores en enfermeras de atención especializada. *Rev Enferm Clínica*. 2001; 11: 27 – 31.
65. *Ibíd.*, p. 32.
66. *Ibíd.*, p. 33.
67. *Ibíd.*, p. 34.
68. Blanco G. *Op. Cit.*, p. 65 – 68.
69. Chacón M. Síndrome de Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos. *Rev. Cubana Enf.*; 2005: 2 (1): 118 – 121.
70. Kozier B. *Fundamentos de Enfermería*. 5ta edición Ed. México Mc Graw Hill Interamericana; 2007.
71. Bianchi Estela Regina Ferraz. Escala Bianchi de Stress. *Rev. Esc. Enferm. USP [Internet]*. 2009; 43 (2): 1055 – 1062. [Consultado 11 de diciembre del 2016] Disponible en [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S008062342009000500009&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342009000500009&lng=en).
72. Más R., Escribá V., Cárdenas M. *Op. Cit.*, p. 7.
73. Cortaza L, Francisco M. *Op. Cit*, p. 42.
74. Porrás A, Bilbao C, Vila B. *Cit*, p. 25.
75. Guillén M. *Op. Cit.*, p. 38.



76. Camargo K. Op. Cit., p. 50.
77. Calcina Y. Op. Cit., p. 12.
78. Francisco M. Estresores laborales en Enfermería [Tesis de Licenciatura] México: Universidad Veracruzana; 2011.
79. Sabado J, Fernández D. Estrés laboral en los profesionales de enfermería. Metas de Enferm [Internet]. 2007; 45 (3): 6 - 12 [Consultado 2016 Mayo 26] Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/pfwfiles/cma/revistas/metas/2002/45/originales45.pdf>.
80. Pinikahana J, Happel B, Loera M. Las enfermeras trabajan con estrés. La gaceta [Internet] 2006; 2 (3): 461 -468 [Consultado 2016 Mayo 26]; Disponible en: <http://www.lagaceta.udg.mx/hemeroteca/paginas/461/461-468.pdf>.
81. Montejano L. La experiencia como protección del estrés en los profesionales de enfermería. [Internet]. [Consultado 2016 Mayo 27]; Disponible en: <http://blog.destinosasiaticos.com//PDF/educare/50/50021.pdf>.
82. Zambrano P. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. Aquichan. [Internet]. 2012; 6(1): 156 – 159 [Consultado 2016 Mayo 28] Disponible en: <http://redalyc.uamex.mx/redalyc/pdf/741/74160116.pdf>.
83. Cortaza L, Francisco M. Op. Cit, p. 43.
84. Guillén M. Op. Cit., p. 40.
85. Marchena C, Medina I. Op. Cit., p. 64.
86. Martínez N. Op. Cit., p. 52.
87. Abad Y, Céspedes J, Ñahuis J. Op. Cit., p. 62.
88. Leandro D, Soto R. Op. Cit., p. 54.
89. Valle R. Op. Cit., p. 48.
90. Porrás A, Bilbao C, Vila B. Cit, p. 25.
91. Más R., Escribá V., Cárdenas M. Op. Cit., p. 8.

# ANEXOS

Código:

Fecha: ...../...../.....

## ANEXO 01

### GUIA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** “Estresores laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2014”

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) Licenciado (a): La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre las características generales de los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; por lo tanto, sírvase responder de manera apropiada respecto a sus características generales. Para tal efecto sírvase marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis las respuestas que usted considere

pertinente. Sus respuestas serán manejadas con carácter confidencial por lo cual le solicitamos veracidad.

**Gracias por su colaboración.**

## **I. CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS**

- 1. ¿Qué edad tiene usted actualmente?**
  - a) 28 a 34 años ( )
  - b) 35 a 41 años ( )
  - c) 42 a 48 años ( )
  - d) 49 a 55 años ( )
- 2. ¿A qué género pertenece Ud.?**
  - a) Masculino ( )
  - b) Femenino ( )
- 3. ¿De qué zona procede Ud.?**
  - e) Urbana ( )
  - f) Rural ( )
  - g) Urbano marginal ( )

## **II. CARACTERISTICAS SOCIALES**

- 4. ¿Cuál es su estado civil?**
  - a) Soltero (a) ( )
  - b) Casado (a) ( )
  - c) Conviviente ( )
  - d) Separado (a) ( )
  - e) Viudo (a) ( )
- 5. ¿Qué religión profesa?**
  - a) Católico ( )
  - b) Evangélico ( )
  - c) Mormón ( )
  - d) Otros \_\_\_\_\_ ( )

## **III. CARACTERISTICAS LABORALES**

- 6. ¿Cuál es su condición laboral?**
  - a) Nombrada (o) ( )
  - b) Contratada (o) ( )
- 7. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene Ud.?**
  - a) Menos de 4 años ( )
  - b) 4 a 7 años ( )
  - c) 8 a 11 años ( )
  - d) 12 a 15 años ( )
  - e) Más de 15 años ( )
- 8. ¿Cuánto tiempo labora Ud. en esta Institución?**
  - a) 1 a 3 años ( )
  - b) 4 a 6 años ( )

- c) 7 a 10 años ( )
- d) Más de 10 años ( )

**Gracias por su colaboración...**

**Código:**

**Fecha:** ...../...../.....

**ANEXO 02**

**ESCALA DE IDENTIFICACIÓN DE ESTRESORES LABORALES**

**TITULO DE LA INVESTIGACION.** “Estresores laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016”

**INSTRUCCIONES.**

Estimado (a) Licenciado (a): La presente escala forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre los estresores laborales que se identifican en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, a fin de que se formulen medidas preventivas para fomentar el bienestar integral del profesional de enfermería y se formulen estrategias de afrontamiento hacia el estrés.

Marque con un aspa (x) de acuerdo a lo que usted considere pertinente. Sus repuestas serán manejadas de carácter confidencial por lo cual solicitamos veracidad al momento de responderlas.

A continuación se le presenta una serie de situaciones que suceden habitualmente en un servicio, indique la frecuencia en que estas situaciones le han resultado estresantes teniendo en cuenta la siguiente valoración:

**Nunca = N**  
**Casi Nunca = CN**  
**A veces = AV**  
**A menudo = AM**  
**Siempre = S**

N°	SITUACIONES	N	CN	AV	AM	S
<b>I</b>	<b>ESTRESORES EN AMBIENTE FÍSICO</b>					
	<b>Con qué frecuencia en el desempeño de sus funciones laborales le ha resultado estresante:</b>					
1	Trabajar en ambientes con poca iluminación.					
2	Trabajar en ambientes que no tienen una adecuada ventilación.					
3	La falta o carencia de materiales para el desempeño de las labores diarias de Enfermería					
4	La presencia de ruidos molestos en su ambiente de trabajo					
5	Trabajar en un ambiente biocontaminado, expuesto al contagio de enfermedades por contacto con fluidos corporales, pinchazos y cortes accidentales					
<b>N°</b>	<b>SITUACIONES</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>AM</b>	<b>S</b>
6	El exceso de calor en el ambiente donde trabaja (temperaturas ambientales altas)					
7	La inadecuada distribución física en los ambientes de trabajo.					
8	El desconocimiento del manejo y funcionamiento de equipos especializados por falta de capacitación.					
9	La falta de tiempo para realizar todas las labores de enfermería en el servicio					
10	El trabajo que usted realiza es físicamente agotador.					
<b>II</b>	<b>ESTRESORES EN AMBIENTE</b>					

<b>PSICOLÓGICO</b>						
<b>Con qué frecuencia en el desempeño de sus funciones laborales le ha resultado estresante:</b>						
11	Sentir impotencia cuando un paciente no mejora a pesar de los cuidados brindados.					
12	Tener que dar una mala noticia al paciente y sus familiares sobre su estado de salud.					
13	Brindar cuidados de Enfermería que resultan dolorosos para el paciente					
14	No sentirte preparada(o) para ayudar emocionalmente al paciente y a sus familiares.					
15	Escuchar que los pacientes o sus familiares amenazan con denunciar al personal de salud por una supuesta negligencia en la atención.					
16	Tener que consolar a los familiares cuando muere un paciente en el servicio					
17	Cuidar a pacientes con enfermedades crónicas.					
18	Tener una emergencia con uno o varios pacientes, y que el médico de turno no se encuentre presente en el servicio.					
19	Recibir quejas de parte de los pacientes sobre el trato que reciben por parte del personal de salud.					
20	Tener que hablar con un paciente sobre la cercanía de su muerte.					
<b>III ESTRESORES EN AMBIENTE SOCIAL</b>						
<b>Con qué frecuencia en el desempeño de sus funciones laborales le ha resultado estresante:</b>						
21	Tener que recibir críticas de un médico o de otro personal de salud en el servicio donde trabaja.					
<b>N°</b>	<b>SITUACIONES</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>AM</b>	<b>S</b>
22	Tener problemas laborales con el jefe del servicio, la enfermera jefe u otros supervisores.					
23	Tener problemas con otros profesionales de la salud durante mis labores en el servicio.					
24	Observar que el servicio se encuentra desabastecido debido a la falta de personal y a la sobrecarga de pacientes en el servicio.					
25	Tener que tratar con gente agresiva, y conversar					

	con personas que solo te hacen perder el tiempo.					
26	Tener que trabajar con personas que desconocen cuáles son sus funciones dentro del servicio.					
27	Tener que escuchar que los pacientes cuestionan tu preparación, competencia o profesionalidad					
28	Tener pacientes desobedientes (que no cumplen el tratamiento, etc.)					
29	No tener apoyo de parte de los superiores y jefes de servicio en el ambiente de trabajo.					
30	La falta de trabajo en equipo en la ejecución de las actividades diarias propias del servicio.					

**Gracias por su colaboración...**

### **ANEXO 03**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

- **Título del proyecto.**

“Estresores laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016.”

- **Equipo de Investigadores (nombres, cargo en el proyecto, institución, teléfonos).**

Ivette López García, alumna de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad de Huánuco, celular N° 945488985

- **Introducción / Propósito**

El aporte de los datos que brindará el presente estudio, dará una visión general de los estresores laborales que se identifican en el profesional de enfermería y de este modo poder plantear nuevas pautas de ayuda al estudiante para que éste pueda tener un conocimiento adecuado de los mismos y puedan favorecer la adopción de estilos de vida saludables en esta población vulnerable en alimentación y actividad física.

El presente estudio de investigación representará un antecedente y aporte metodológico y científico para futuras investigaciones relacionadas a la problemática en estudio o afines, de modo que se permita obtener una información actualizada que beneficiará en el desarrollo de las personas participantes del presente estudio.

- **Participación**

Participaran los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

- **Procedimientos**



Se le aplicará una guía de entrevista sociodemográfica, y una escala de identificación de estresores laborales. Sólo tomaremos un tiempo aproximado de 25 a 40 minutos.

- **Riesgos / incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre la prevención del cáncer del estómago

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al

Email: ivetlg@hotmail.com o comunicarse al Cel. 945488985

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

\_\_\_\_\_  
Firma del entrevistado

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora:

Huánuco, a los... días del mes de Mayo del 2016

## ANEXO 04

## BASE DE DATOS DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Nº	ANEXO 02: ESCALA DE IDENTIFICACIÓN DE ESTRESORES LABORALES																													
	AMBIENTE FISICO										AMBIENTE PSICOLOGICO										AMBIENTE SOCIAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	3	1	1	1	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	4	
10	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	
11	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	0	0	0	0	1	1	0	1	0	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	
14	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	4	
16	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
17	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	

18	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
19	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	
21	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	
22	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	
23	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	
24	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	
25	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
26	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	2	2	3	0	0	3	1	2	0	2	0	0	
27	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
28	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	4	2	4	2	4	2	1	0	0	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	
29	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	4	4	4	2	1	2	4	2	4	4
30	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
32	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	
38	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	
39	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	

40	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	
41	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
42	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	
43	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
44	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	1	5	4	5	4	4	
45	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
47	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	
48	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	
49	0	2	1	0	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	
52	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3
53	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	3	2	2	3	4	3	4	3	2	
54	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
55	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	
56	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
57	2	3	1	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
58	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	3	4	3	4	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	
59	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
60	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
61	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	2	2	3	0	0	3	1	2	0	2	0	0	

62	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
63	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	4	2	4	2	4	2	1	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	0	2	0	0	2	0	0	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	4	4	4	2	1	2	4	2	4	4	
65	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
66	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
67	0	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
69	2	1	1	0	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	
70	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	
71	2	0	2	2	0	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	
72	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	
73	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	
74	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
75	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	
76	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	
78	1	0	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
79	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4	4	
81	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
82	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	

**ANEXO 05**  
**INFORME DE TRABAJO DE CAMPO**

**INFORME N° 002-UDH-FCS-EAPE-EBC-ILG-2016**

**Huánuco, 28 de Mayo del 2016.**

**A** : Lic. Enf. Eler Borneo Cantalicio.  
**Asesor de proyecto de investigación**

**DE** : Ivette López García.  
**Responsable de la investigación**

**ASUNTO** : INFORME DE TRABAJO DE CAMPO.

---

Mediante el presente me es grato dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez informarle que el proceso de recolección de datos del estudio de investigación titulado “**Estresores laborales en el profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016**”, se realizó mediante la contratación de dos profesionales expertos en aplicación de instrumentos, quienes fueron previamente capacitados respecto en los procedimientos y metodología a seguir en la recolección de datos en la recolección de datos del presente estudio de investigación; en tal sentido la aplicación del trabajo de campo se llevó a cabo teniendo en cuenta las consideraciones éticas planteadas en el estudio, ejecutándose de acuerdo a lo previsto los días 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 de Mayo del año en curso, en las instalaciones de los diversos servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano (ámbito de estudio), siendo en total 82 instrumentos aplicados a los profesionales de Enfermería seleccionados dentro del estudio,

con la finalidad de recopilar datos que posteriormente fueron sometidos al análisis estadístico. Adjunto al presente el cuadro de desarrollo de la actividad en mención.

Cualquier información adicional o ampliatoria, estaré a su entera disposición para absolver las dudas que se presenten respecto a la aplicación de los instrumentos, por ahora es cuanto tengo que informarle para los fines pertinentes del caso, aprovecho para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente.

.....  
López García, Ivette  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACION



## **I. TÍTULO**

“ESTRESORES LABORALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO 2016”.

## **II. INTRODUCCIÓN**

La esencia del cuidado de enfermería radica en brindar un óptimo servicio a las personas tanto en la salud como en la enfermedad, por lo cual el profesional de Enfermería además de conocimientos debe poseer un equilibrio mental y físico. Por consiguiente, la salud física y mental de los profesionales de Enfermería es indispensable para mantener el equilibrio en sus actividades de modo que pueda desarrollar estas sin tensiones que interfieran en los cuidados brindados a los pacientes o usuarios, por lo que se cree conveniente la necesidad de realizar el presente estudio, con el objetivo de identificar los estresores laborales que afectan a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán y determinar en qué nivel se presentan cada uno de ellos en las dimensiones consideradas dentro de la investigación. Considerando que los resultados del estudio de investigación se derivan de la recolección de datos del trabajo de campo, se ha procedido aplicar las encuestas, por ser una de las etapas de una investigación de naturaleza cuantitativa.

## **III. OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD.**

- Aplicar el instrumento de recolección de datos en la muestra en estudio.
- Recolectar datos válidos y confiables respecto a las dimensiones, categorías e ítems planteados en los instrumentos de investigación.

## **IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

**Selección de los días de aplicación de encuestas**

La selección de los días para realizar el proceso de recolección de datos se realizó al azar; si bien se puede mencionar que los profesionales de Enfermería se encuentran desempeñando sus funciones en forma diaria en los diferentes servicios de la institución en estudio, cada una de ellas tenían características especiales y diversas formas de respuesta frente a la aplicación de las encuestas; aunadas a que debido a las labores propias de su servicios se encuentran expuestas a la presencia de diversos factores que alteran la capacidad de respuesta frente a las preguntas planteadas. Por tanto, se establecieron como fechas de recolección de datos los días: miércoles 18 (turno mañana y tarde), jueves 19 (turno mañana y tarde), viernes 20 (turno mañana y tarde), sábado 21 (turno mañana y tarde), domingo (turno mañana y tarde), lunes 23 (turno mañana), martes 24 (turno mañana y tarde) y miércoles 25 de Mayo (turno mañana y tarde] teniendo en cuenta a los criterios previamente establecidos, con la finalidad de evitar sesgos durante la recolección de los datos.

#### **Selección de los participantes del estudio.**

La muestra estuvo compuesta por 82 profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo en consideración los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

**Criterios de inclusión:** se incluyeron en el estudio, a los profesionales de Enfermería que:

- Estuvieron laborando en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano

- Tuvieron más de un año trabajando en la institución.
- Aceptaron participar voluntariamente del estudio de investigación previa firma del consentimiento informado.
- Contaron con un contrato de locación de servicios con la institución.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron del estudio a los profesionales de Enfermería que:

- Estuvieron de vacaciones o con licencia de trabajo.
- No aceptaron participar del estudio de investigación (rechazaron el consentimiento informado).
- No concluyeron con el llenado de las respuestas de los instrumentos de investigación en un 90%.
- Dejaron de trabajar en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano durante el proceso de recolección de datos.
- Se encontraban efectuando pasantías en la institución.

## V. RESULTADOS

**El tiempo promedio de aplicación de los instrumentos fueron:**

- Guía de entrevista socio demográfica : 5 minutos
- Escala de identificación de estresores laborales: 15 minutos

**Tiempo promedio por persona: 20 minutos.**

En conclusión se logró aplicar los instrumentos a la muestra total planteada en el proyecto de investigación, el cual se describe en el cuadro siguiente:

Fecha	Hora de entrada	Actividad	Observación
18 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos

18 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 4 encuestas	Se hizo uso de 4 consentimientos informados escritos
19 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 6 encuestas	Se hizo uso de 6 consentimientos informados escritos
19 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 4 encuestas	Se hizo uso de 4 consentimientos informados escritos
20 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos
20 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos
21 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos
21 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 4 encuestas	Se hizo uso de 4 consentimientos informados escritos
22 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos
22 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 8 encuestas	Se hizo uso de 8 consentimientos informados escritos
23 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos
23 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 6 encuestas	Se hizo uso de 6 consentimientos informados escritos
24 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 6 encuestas	Se hizo uso de 6 consentimientos informados escritos
24 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos
25 – 05 – 2016	7:00 am	Aplicación de 4 encuestas	Se hizo uso de 4 consentimientos informados escritos
25 – 05 – 2016	13:00 pm	Aplicación de 5 encuestas	Se hizo uso de 5 consentimientos informados escritos

## VI. DIFICULTADES DURANTE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

- Durante la aplicación de encuestas, la principal limitación que se encontró fue obtener la colaboración de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, puesto que algunas manifestaban estar muy atareadas y que no disponían de tiempo para responder las preguntas planteadas en los instrumentos de investigación.
- No se presentaron mayores dificultades durante la ejecución del estudio de investigación.

### ANEXO N° 06

#### CONSTANCIA DE VALIDACION POR JUECES

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, GLAUCO LILIANO RODRIGUEZ DE JOMBARDI, identificado (a) con DNI N° 92404125, de profesión nutricionista, ejerciendo actualmente como nutricionista Clínica en la institución HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento del proyecto de investigación: **"Estrés laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016"** para efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems		✓		
Pertinencia de los ítems		✓		
Claridad de los ítems		✓		
Vigencia de los ítems		✓		
Estrategia		✓		
Objetividad de los ítems		✓		
Consistencia de los ítems		✓		
Estructura del instrumento		✓		

En Huánuco, a los 15 días del mes de Mayo del 2016

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 Dirección Regional de Salud  
 Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano

[Firma]  
 Firma y sello del experto

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, LISETH ROCIO MARTIN MEDINA, identificado (a) con DNI N° 42126329, de profesión PSICOLOGA, ejerciendo actualmente como PSICOLOGA en la institución HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN MEDRANO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento del proyecto de investigación: **"Estresores laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016"** para efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems				✓
Pertinencia de los ítems				✓
Clardad de los ítems				✓
Vigencia de los ítems				✓
Estrategia				✓
Objetividad de los ítems				✓
Consistencia de los ítems				✓
Estructura del instrumento				✓

En Huánuco, a los 18 días del mes de Mayo del 2016



PSICOLOGA  
C.R.P. 12345

Firma y sello del experto

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Yessica Greche Bulán Alarcón, identificado (a) con DNI N° 22509479, de profesión LIC. ENFERMERA, ejerciendo actualmente como Jefe de Enfermeras del Servicio de HED. en la institución Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento del proyecto de investigación: **"Estrés laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2016"** para efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems			X	
Pertinencia de los ítems			X	
Claridad de los ítems			X	
Vigencia de los ítems			X	
Estrategia			X	
Objetividad de los ítems			X	
Consistencia de los ítems			X	
Estructura del instrumento			X	

En Huánuco, a los 17 días del mes de Mayo del 2016.



Firma y sello del experto

Firma y sello del experto

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Dr. Edith Jara Claudio, identificado (a) con DNI N° 22419984, de profesión Enfermera, ejerciendo actualmente como Coord. Atención Primaria en la institución ESSalud.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento del proyecto de investigación: **"Estresores laborales en el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2016"** para efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems		✓		
Pertinencia de los ítems		✓		
Claridad de los ítems		✓		
Vigencia de los ítems		✓		
Estrategia		✓		
Objetividad de los ítems		✓		
Consistencia de los ítems		✓		
Estructura del instrumento		✓		

En Huánuco, a los 17 días del mes de Mayo del 2016

Firma y sello del experto



## ANEXO 07

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES										
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuáles son los estresores laborales que se identifican en el profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - 2016?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar los estresores laborales que se identifican en el profesional de Enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Los profesionales de Enfermería, tienen en su mayoría, estresores laborales moderados de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016. <b>Ho:</b> Los profesionales de Enfermería no tienen en su mayoría, estresores laborales moderados de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1482 427 1666 520">VARIABLE PRINCIPAL</th> <th data-bbox="1666 427 1883 520">DIMENSIONES</th> <th data-bbox="1883 427 2110 520">INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1482 520 1666 647" rowspan="3"><b>Estresores laborales</b></td> <td data-bbox="1666 520 1883 647">Ambiente Físico</td> <td data-bbox="1883 520 2110 647">Elevados Moderados Leves</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1666 647 1883 786">Ambiente Psicológico</td> <td data-bbox="1883 647 2110 786">Elevados Moderados Leves</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1666 786 1883 914">Ambiente Social</td> <td data-bbox="1883 786 2110 914">Elevados Moderados Leves</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE PRINCIPAL	DIMENSIONES	INDICADORES	<b>Estresores laborales</b>	Ambiente Físico	Elevados Moderados Leves	Ambiente Psicológico	Elevados Moderados Leves	Ambiente Social	Elevados Moderados Leves
VARIABLE PRINCIPAL	DIMENSIONES	INDICADORES											
<b>Estresores laborales</b>	Ambiente Físico	Elevados Moderados Leves											
	Ambiente Psicológico	Elevados Moderados Leves											
	Ambiente Social	Elevados Moderados Leves											
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿En qué nivel se presentan los estresores laborales relacionados al ambiente físico en la muestra en estudio?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel en que se presentan los estresores laborales relacionados al ambiente físico en la muestra en estudio.</p>	<p><b>Hi1:</b> Los profesionales de Enfermería tienen en su mayoría, estresores laborales moderados en el ambiente físico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016. <b>Ho1:</b> Los profesionales de Enfermería no tienen en su mayoría, estresores laborales moderados en el ambiente físico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016.</p>											

<p>¿En qué nivel se observan los estresores laborales relacionados al ambiente psicológico en la muestra en estudio?</p> <p>¿En qué nivel se aprecian los estresores laborales relacionados al ambiente social en la muestra en estudio?</p>	<p>Describir el nivel en que se observan los estresores laborales relacionados al ambiente psicológico en la muestra en estudio.</p> <p>Conocer el nivel en que se aprecian los estresores laborales relacionados al ambiente psicológico en la muestra en estudio.</p>	<p><b>Hi2:</b> Los profesionales de Enfermería tienen en su mayoría, estresores laborales moderados en el ambiente psicológico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016.</p> <p><b>Ho2:</b> Los profesionales de Enfermería no tienen en su mayoría, estresores laborales moderados en el ambiente psicológico de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016.</p> <p><b>Hi3:</b> Los profesionales de Enfermería tienen en su mayoría, estresores laborales moderados en el ambiente social de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016.</p> <p><b>Ha3:</b> Los profesionales de Enfermería no tienen en su mayoría, estresores laborales moderados en el ambiente social de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco en el 2016.</p>	
<b>DISEÑO</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b>	

<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Según el análisis, alcance de resultados e intervención de la investigadora:</b> Observacional.</li> <li>- <b>De acuerdo a la planificación de la recolección de datos:</b> Prospectivo.</li> <li>- <b>Por el número de ocasiones en que se mide la variable en estudio:</b> Transversal</li> <li>- <b>Según el número de variables de estudio:</b> Descriptivo</li> </ul> <p><b>Diseño de estudio:</b></p> <p>El diseño de aplicación en el trabajo de investigación fue el diseño de tipo descriptivo simple como se presenta en el siguiente esquema.</p> <p style="text-align: center;">N<sub>1</sub>   <b>→</b>   O<sub>1</sub></p> <p><b>Dónde:</b></p> <p><b>N1</b> = Muestra de profesionales de Enfermería.</p> <p><b>O1</b> = Descripción de la observación e identificación de los estresores labores en el profesional de Enfermería.</p>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>La población estuvo conformada por todos los profesionales de Enfermería que se encuentran laborando en los servicios de Hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, los cuales según datos obtenidos de la Oficina de Recursos Humanos de esta institución se encuentra compuesta en total por 108 profesionales de Enfermería.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra fue obtenida a través de la fórmula para determinación de muestra de población conocida, quedando conformada por 82 profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización de la muestra en estudio, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos;</p>	<p><b>PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <p><b>Guía de entrevista de características generales.</b></p> <p><b>Escala de identificación de estresores laborales</b></p> <p><b>ANÁLISIS DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Análisis descriptivo:</b> Se detallaron las características de cada una de las variables en estudio, de acuerdo al tipo de variable en que se trabajó (categórica o numérica), asimismo se tendrá en cuenta las medidas de tendencia central y de dispersión para las variables numéricas y de frecuencias para las variables categóricas. Además se emplearán figuras para facilitar la comprensión en cada caso, tratando de que el estímulo visual sea simple, resaltante y fácilmente comprensible; para tal efecto se determinará las medidas de tendencia central, la media, moda y mediana.</li> <li>• <b>Análisis inferencial.</b> Para la contrastación de las hipótesis se realizó un análisis univariado utilizando la prueba no paramétrica del chi cuadrado de comparación de frecuencias con un nivel de significancia <math>p \leq 0.05</math>. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Paquete Estadístico SPSS versión 20.0 para Windows.</li> </ul>
---	--	---