



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INFORME FINAL DE TESIS

**"CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ESTRÉS LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA - HOSPITAL REGIONAL
"VIRGEN DE FÁTIMA" - CHACHAPOYAS - 2007"**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

BACHILLER :

FLORES LÓPEZ EDITH

ASESOR :

Mg. GONZALES PACO EDWIN

**CHACHAPOYAS - AMAZONAS - PERÚ
2008**

DEDICATORIA

A mi madre, por su sacrificio y apoyo incondicional para lograr todas mis metas; quien con su ejemplo me inculcó lo más importante que debe poseer un ser humano: la responsabilidad y el crecimiento personal.

A mi hijo, por ser la luz en el camino, la razón de vivir, y la fuerza que me impulsa a seguir adelante, y que mi esfuerzo le sirva de ejemplo para que logre alcanzar sus sueños y crecer cada día más como persona.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar presente en todo momento y ser la luz que ha iluminado mi camino a lo largo de la senda de la vida.

A mi madre, quien me apoyó anímica, moral, material y económicamente durante todos estos años, y porque ha contribuido grandemente a mi formación profesional.

A mi asesor por su apoyo incondicional, quien con sus conocimientos y paciencia ha guiado con mano firme y segura el desarrollo de este trabajo.

A aquellos profesionales, quienes colaboraron como jueces de expertos, y gracias a ello poder aplicar los instrumentos de mi tesis.

A todos los enfermeros(as) del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, por su valiosa colaboración y participación permitiendo la realización de mi tesis.

Brindo mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para realizar el presente estudio de investigación.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

COMISIÓN ORGANIZADORA

Dr. Juan Bautista Astorga Neira

Presidente

Ing. Víctor Augusto Delgado Vélez

Vicepresidente Académico

Dr. Jesús Jorge López Vergara

Vicepresidente Administrativo

Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya

Responsable de la Carrera


Lic. Enrique Pastor Vigil Angulo

Secretario General

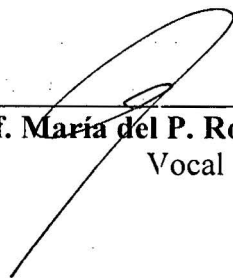
JURADO



Lic. Enf. María E. Saavedra Chinchayán
Presidenta



Lic. Enf. Sonia Celadonia Huyhua Gutiérrez
Secretaria




Lic. Enf. María del P. Rodríguez Quezada
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Mg. Edwin Gonzáles Paco**, identificado con D.N.I. N° 19990654, con domicilio legal en el Jr. Hermosura N° 743, docente adscrito a la Carrera Profesional de Enfermería, asesor de tesis titulado “condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de Enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007”, presentado por la **Br. Flores López Edith**

Por lo indicado doy testimonio y visto bueno, que la Br. Flores López Edith, ha ejecutado la tesis mencionada, por lo que en fe a la verdad firmo al pie para mayor veracidad.


Mg. EDWIN GONZÁLES PACO
D.N.I. N° 19990654

INDICE

CAPITULO I

1. PAGINAS PRELIMINARES

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Resumen	iii
Abstract	iv

CAPITULO II

2. CUERPO O TEXTO DEL INFORME

2.1. Introducción	1
2.2. Material y métodos	6
2.2.1. Diseño de contrastación de la hipótesis	6
2.2.2. Universo, población y muestra	6
2.2.3. Descripción del área donde se realizó el estudio	7
2.2.4. Método e instrumento	7
2.2.5. Validez y confiabilidad	8
2.2.6. Procedimiento y análisis de datos	9
2.3. Resultados	10
2.4. Discusión	17
2.5. Conclusiones	25
2.6. Recomendaciones	26

CAPITULO III

3. PAGINAS COMPLEMENTARIAS

3.1. Referencias bibliográficas	28
3.2. Anexos	32

INDICE DE TABLAS

- Tabla N° 01: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas – 2007. 11
- Tabla N° 02: Estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas – 2007. 13
- Tabla N° 03: Relación entre condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas – 2007. 15

INDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 01: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas – 2007. 11
- Gráfico N°02: Estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas – 2007. 13
- Gráfico N° 03: Relación entre condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas – 2007. 15

RESUMEN

El presente estudio de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007.

El diseño de investigación utilizado fue de tipo no experimental, transversal; descriptivo correlacional. El universo muestral estuvo constituida por 22 enfermeros(as) asistenciales del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, que cumplieron con los criterios de inclusión. La recolección de datos se obtuvo mediante: Un cuestionario (tipo escala Likert) para medir condiciones de trabajo, y un test para medir estrés laboral.

Los resultados obtenidos fueron que, el 54,5% de profesionales de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas, trabajan en buenas condiciones de trabajo, el 45.5% trabajan en regulares condiciones, no existiendo ningún profesional que trabaje en malas condiciones.

Los profesionales de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas, tienen estrés laboral leve (22,7%), moderado (68,2%), y severo (9,1%).

En conclusión quedó demostrado la hipótesis alterna (H_a), existe relación significativa ($p = 0.031 < 0.05$) entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas.

Para el análisis de datos se utilizó la prueba de independencia de criterios X^2 (Chi cuadrada), y la información recogida se tabuló en tablas, cuadros simples y de doble entrada.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, estrés laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The present research job made with the goal to determine the relationship that exists between the work conditions of the stress labor of the infirmity professional "Virgen de Fátima" - Regional Hospital of Chachapoyas - 2007.

The used design of investigation was of nonexperimental, cross-sectional type; descriptive correlational. The universal muestral was constituted by 22 male and female nurses the "Virgen de Fátima" - Regional Hospital, that completed with the inclusion criteria. The gathering data was obtained by means of: A questionnaire (type Likert scales) to measure work conditions, and a test to measure stress labor.

The obtained results were that, 54.5% of the infirmity professionals "Virgen de Fátima" - Regional Hospital of Chachapoyas, work in good labor conditions, the 45, 5% work in regular conditions, not existing no professional who works in bad labor conditions.

The infirmity professional - "Virgen de Fátima"- Regional Hospital of Chachapoyas. have slight labor stress (22.7%), moderate (68.2%), and severe (9.1%).

In conclusion it was demonstrated the alternating hypothesis (Ah), where exists meaningful relation ($p = 0.031 < 0.05$) between the conditions and the labor stress of the infirmity professional - "Virgen de Fátima" - Regional Hospital of Chachapoyas.

For the analysis the test of independence of criteria χ^2 was used (square Chi), and the gathering information was tabulated in tables, simple squares and of dable entrance.

Words key: Conditions of work, labor stress, infirmity professional.

INTRODUCCIÓN

El trabajo hospitalario es fuente de estrés, éste es un fenómeno universal que ha tomado importancia en las últimas décadas, y se considera factor determinante en el cual cada individuo presenta respuestas muy personalizadas, originando diversas patologías físicas y mentales.

La enfermería está comprometida con la excelencia profesional al ofrecer cuidados de salud de la más alta calidad; estos desafiantes retos llevan a que las instituciones de salud se preparen y produzcan cambios e innovaciones, en donde la competencia es cada día más intensa, y los profesionales que allí laboran tienen que enfrentarse periódicamente a situaciones difíciles, que exigen una gran capacidad adaptativa. (Fornés, 2001).

Se puede determinar que, las instituciones prestadoras de salud, no sólo deben respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso, el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización, mediante el desarrollo de sus capacidades personales y brindándoles un ambiente de trabajo favorable libre de tensiones. (OIT, 1987).

Sin embargo, la práctica cotidiana nos muestra que las enfermeras experimentadas y con muchos años en ejercicio de la profesión, muestran frente a circunstancias signos de irritación, “estrés” y una merma en su capacidad de rendimiento. Esta es una respuesta lógica del mecanismo psicosomático, ante el hecho de que los servicios de hospitalización son ambientes con una atmósfera cargada de tensión, mucho más cuando hay pacientes delicados y cuyas condiciones de trabajo limitan por su naturaleza el normal desempeño del personal de salud.

En nuestra realidad muy poco es lo que se ha estudiado e investigado sobre este tópico; y al conocer los resultados del presente estudio, esta aportará conocimientos científicos que sirvan de base a la institución y al departamento de enfermería para mejorar las condiciones de trabajo en que se desempeña el profesional de enfermería; de esta manera contribuir a prevenir y enfrentar el estrés creando un ambiente laboral favorable.

Debemos considerar al estrés como uno de los problemas psicosociales que generan cambios fisiológicos en la mente y en el comportamiento del individuo, como producto de una reacción de defensa del organismo humano frente a la presencia de exigencias, tensiones y peligros internos o externos a que la persona está expuesta en su entorno. (Fornés, 2001).

La revista economía, -EEUU- área salud laboral afirma que “El 50%-60% de jornadas laborales se pierden por el estrés. el que puede deberse a causas físicas o psicosociales, es una de las mayores amenazas al bienestar de los trabajadores, puede causar fatiga, ansiedad, ataques de pánico. Y, de persistir esta situación de estrés, el trabajo afecta física y mentalmente dando origen a enfermedades psicosomáticas como: asma, diabetes, cardiovasculares y otros como el cáncer, los que a su vez irán afectando su rendimiento laboral y la productividad de un país”. (González, 2005).

El estrés se ha constituido en una de las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales que más estragos viene causando a la población económicamente activa (PEA) a nivel mundial, tal como viene siendo sustentado por diversas investigaciones e informes científicos provenientes de diversas partes del mundo. (MINSA – DIGESA, 2005).

En el Perú, desde hace mucho tiempo, existe un grupo de enfermedades asociadas al trabajo ocupacional o patologías que si bien aún no son reconocidas como enfermedades profesionales ocupacionales, tienen relación directa con actividades laborales que los trabajadores de cualquier punto de las regiones sufren, por una u otra causa. Así mismo en nuestro país la incidencia de estrés laboral en los trabajadores del sector salud es de 31.4%, la misma que se encuentra dentro del rango de la prevalencia latinoamericana. (González, 2005).

Las condiciones de trabajo van mas allá del sueldo y los horarios de trabajo, unas condiciones de trabajo *buenas* facilitan que se haga un buen trabajo y evita la aparición de factores de riesgo, las condiciones de trabajo regulares y las condiciones de trabajo *malas* condicionarán a la aparición de dichos factores de riesgo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera las condiciones particulares en que se desempeña el personal de enfermería y recordando que está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y las licencias pagadas de estudios, sobre la seguridad social, sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores. (OIT, 1987).

El empleo permanente actúa como un factor que contribuye a la satisfacción, no se sentirá así quién trabaja como enfermera por contrato temporal y que sabe que no goza de estabilidad laboral.

Merecen especial consideración las horas extraordinarias; que son aquellos consideradas como sobre tiempos y los que se trabajan imprevistamente para cubrir faltas; el horario de guardia que es el tiempo durante el cual el personal esta expuesto a atender posibles llamadas y las horas incomodas son, horas de trabajo comprendidas en los días feriados y domingos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reglamenta participar al personal de enfermería en la adopción de decisiones que los afectan de manera que las condiciones de trabajo, deberían establecerse mediante negociaciones entre las organizaciones representativas de la institución y la del personal de Enfermería con procedimientos imparciales como la mediación, conciliación y arbitraje voluntario: de esta manera el ambiente donde la enfermera trabaja influye en su comportamiento. como también en su capacidad de comunicación con la organización. Así mismo. recomienda que el personal de enfermería no calificado para las funciones que está desempeñando debería recibir capacitación oportuna a fin de conseguir las calificaciones necesarias; esto significa que las enfermeras deseosas y capaces de conseguir programas de educación permanente, contarán con facilidades por parte de la institución como son: facilidades de horarios para estudios, reembolso de gastos por estudios, desarrollo de programas de capacitación o de educación en servicios y licencias remuneradas por estudios.” (OIT, 1977).

Durante las experiencias en las practicas pre profesionales y el internado clínico realizado en el Hospital Regional “Virgen de Fátima”, se observó que los profesionales de enfermería presentaban con frecuencia diferentes conductas que no corresponden al patrón que debe regir las relaciones laborales, conductas como: irritabilidad, fatiga. apatía, mal humor, conflictos de funciones, ausentismo laboral y una serie de signos y

síntomas que hacen presumir la presencia de tensiones que alteran la calidad psicosocial del grupo de enfermeros; es así que, esta situación tan crítica y difícil de condiciones de trabajo desfavorables propias de esta institución posiblemente conlleven al estrés laboral, siendo estas las razones por el que formulo el siguiente trabajo de investigación.

De este modo el propósito del presente estudio, fue relacionar las condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería, para así lograr que la institución brinde mejores condiciones de trabajo, y desarrolle diferentes estrategias que permita fortalecer la capacidad de afronte, y prevención del estrés laboral por parte del profesional de enfermería.

MATERIAL Y MÉTODOS

1. Diseño de contrastación de la hipótesis:

El diseño de investigación que se utilizó fue el descriptivo correlacional, por tener en el trabajo dos variables de estudio; de tipo no experimental, transversal y descriptivo correlacional; *No experimental* porque no se manipularon las variables de estudio, *transversal*; porque la medición de las variables se realizó en un solo momento dado; *descriptivo correlacional*, porque primero se describió cada variable y luego se relacionó ambas variables. (Hernández, 2003).

2. Universo, población y muestra:

Universo muestral:

El universo muestral estuvo conformado en el 100% por los enfermeros(as) asistenciales que laboran en el Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas, sumando un total de 22.

Los criterios de selección que fueron utilizados son los siguientes:

a) Criterio de inclusión:

- Todos los enfermeros asistenciales que están laborando en el Hospital Regional “Virgen de Fátima”.

b) Criterios de exclusión:

- Enfermeras (os) que se encuentran de vacaciones o con permiso médico.
- Enfermeras (os) de apoyo.
- Enfermeras (os) que no desean participar en el estudio.

3. Descripción del área donde se realizó el estudio:

El estudio se realizó en los cinco servicios asistenciales del Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas, como son: Pediatría y Neonatología, Cirugía, Medicina, Ginecología, y Sala de operaciones, siendo un total de 22 enfermeros asistenciales.

4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Método e Instrumento

Para medir la *variable Independiente*: “condiciones de trabajo”, se utilizó la técnica de **encuesta** con su instrumento el *questionario* (tipo escala Likert). Para medir la *variable Dependiente* “estrés laboral”, se utilizó un test de estrés laboral (escala dicotómica), tal como se detalla:

Questionario para medir condiciones de trabajo (Anexo N° 1).- Este instrumento constó de dos partes:

- La primera parte está referida a los datos generales y consta de tres ítems: edad, sexo y estado civil.
- La segunda parte aborda el contenido con treinta y cuatro ítems, lo que permitió recoger información sobre las condiciones de trabajo, en las que se desempeña el profesional de Enfermería.

Para medir la variable condiciones de trabajo, se calificó de la siguiente manera:

Condiciones Buenas : 103 – 136 ptos.

Condiciones Regulares : 69 – 102 ptos.

Condiciones Malas : 34 – 63 ptos.

Test para medir estrés laboral (Anexo N° 2).- Este instrumento constó de dos partes:

- La primera parte está referida a los datos generales y consta de tres ítems: edad, sexo y estado civil.
- La segunda parte aborda el contenido con treinta y un ítems, lo que permitió recoger información sobre nivel de estrés laboral leve (14 primeros ítems), moderado (del 15 al 23), y severo (del 24 al 31).

Para medir la variable estrés laboral, se calificó de la siguiente manera:

Estrés leve : Mayor o igual a 04 respuestas positivas.

Estrés Moderado : Mayor o igual a 03 respuestas positivas.

Estrés Severo : Mayor o igual a 03 respuestas positivas.

5. Validez y Confiabilidad:

En este estudio de investigación se elaboró dos instrumentos, los cuales fueron sometidos a la **validez** en su criterio, contenido y constructo mediante el juicio de expertos, realizándose posteriormente la prueba binomial o de concordancia de jueces. (Anexo N° 3).

Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó la prueba piloto con el 10% (2) de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, luego se sometió a la prueba estadística de confiabilidad: coeficiente alfa de Cronbach obteniéndose como resultado 0.8, considerándose valores satisfactorios, lo que significa que la consistencia del instrumento es fuertemente confiable.

6. Procedimiento y análisis de datos:

Se inició los trámites documentarios, para lo cual se coordinó con el Director del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, con la finalidad de solicitar autorización para la ejecución del presente estudio.

Luego se coordinó con la jefatura de enfermería, y con las jefas de los cinco servicios, para el inicio de la recolección de datos del presente estudio, y finalmente se aplicó los instrumentos a toda la población objetivo, y en cada caso se respetó los principios éticos de anonimato y confidencialidad.

Los datos recolectados, fueron procesados en el software SPSS (The Package Statical For Social Science) – versión 15.0, los resultados se presentan en tablas, simples y de contingencia o tabulación cruzada, con funciones absolutas y porcentuales, lo que permitió el análisis y la interpretación de los datos, con estos resultados se realizó los gráficos circulares y en barra.

En el análisis estadístico, para establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas, se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrada de independencia de criterios, el valor encontrado fue $P = 0.031 < 0.05$, considerando que, si $p < 0.05$, existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel de estrés laboral, en caso contrario serían independientes.

RESULTADOS

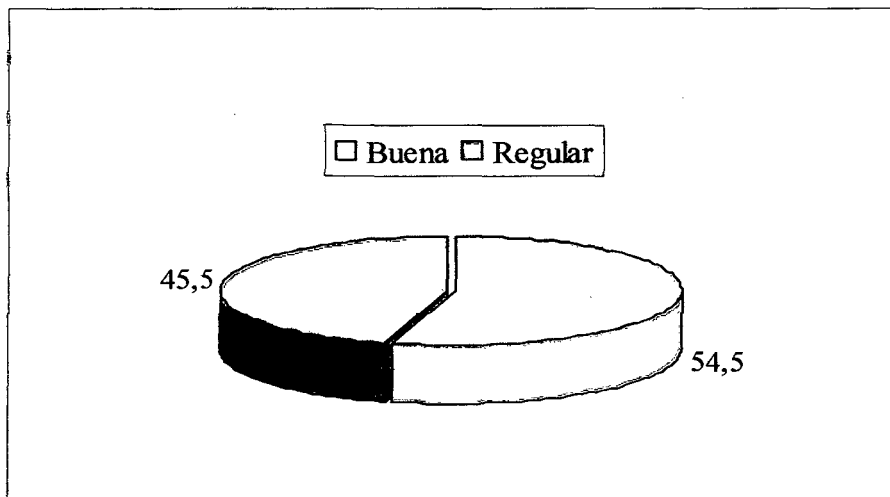
Para la presentación de datos se utilizó tablas simples y de doble entrada y la representación gráfica mediante círculos y barras. En primer lugar se presentan datos de las condiciones de trabajo del profesional de enfermería y el tipo de estrés laboral del profesional de enfermería, luego se presentan datos de relación entre las variables.

TABLA N° 1: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.

CONDICIONES DE TRABAJO	N°	%
Buena	12	54,5
Regular	10	45,5
Total	22	100

Fuente: Cuestionario para medir las condiciones de trabajo.

GRÁFICO N° 1: Condiciones de trabajo del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima”- Chachapoyas – 2007.



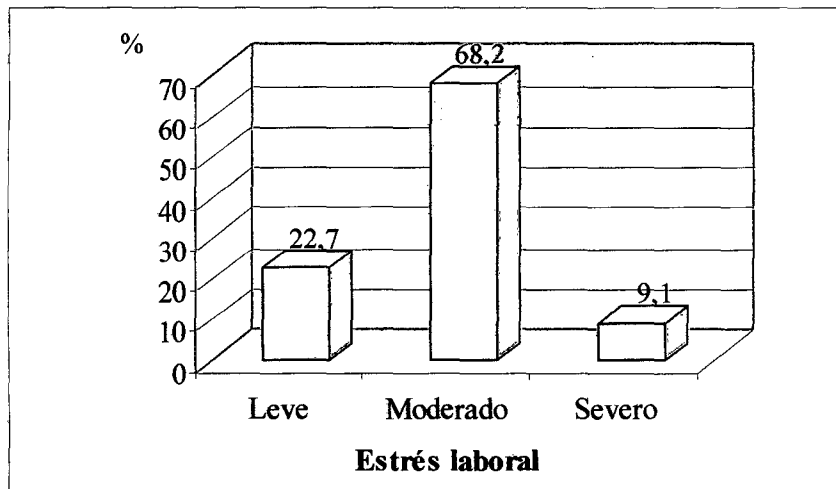
Fuente: Cuestionario para medir las condiciones de trabajo.

TABLA N° 2: Estrés laboral del profesional de enfermería -
Hospital Regional “Virgen de Fátima” -
Chachapoyas - 2007.

ESTRÉS LABORAL	N°	%
Leve	5	22,7
Moderado	15	68.2
Severo	2	9.1
Total	22	100,0

Fuente: Test para medir el estrés laboral.

GRÁFICO N° 2: Estrés laboral del profesional de enfermería -
Hospital Regional “Virgen de Fátima” -
Chachapoyas - 2007.



Fuente: Test para medir el estrés laboral.

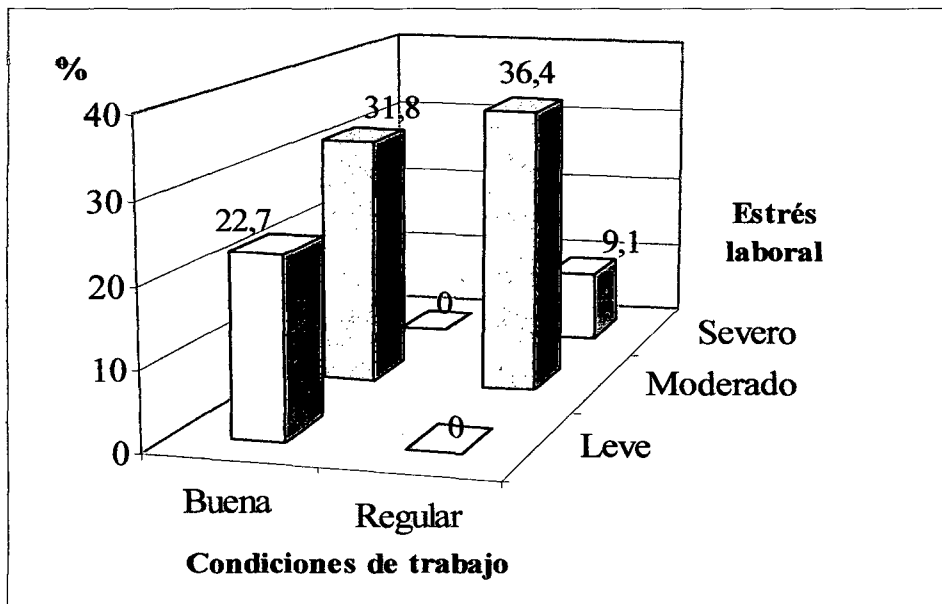
TABLA N° 3: Relación entre condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.

CONDICIONES DE TRABAJO	ESTRÉS LABORAL						TOTAL	
	Leve		Moderado		Severo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buena	5	22,7	7	31,8	0	0,0	12	54,5
Regular	0	0,0	8	36,4	2	9,1	10	45,5
TOTAL	5	22,7	15	68,2	2	9,1	22	100

Fuente: Cuestionario para medir las condiciones de trabajo, y test para medir el estrés laboral.

$$X^2 = 6,942, g.l. = 2; P = 0.031 < 0.05, (\alpha) = 0,05 (5\%)$$

GRÁFICO N° 3: Relación entre condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional "Virgen de Fátima" - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Cuestionario para medir las condiciones de trabajo y test para medir el estrés laboral.

DISCUSIÓN

En la **Tabla y Gráfico N° 1**, referente a condiciones de trabajo del profesional de enfermería - Hospital Regional "Virgen de Fátima"- Chachapoyas, encontramos que del 100% (22) de profesionales de enfermería; el 54,5% (12) trabajan en buenas condiciones y el 45,5% (10) trabajan en regulares condiciones, y ninguno en malas condiciones de trabajo.

Se puede deducir entonces que el profesional de enfermería trabaja de regulares a buenas condiciones, y ninguno en malas condiciones.

En cuanto al estado conyugal. el profesional de enfermería, divorciado(a)/separado(a), y casados trabajan en regulares condiciones, mientras que los solteros trabajan en buenas condiciones. (Anexo 4).

El profesional de enfermería con más de 13 años de experiencia refiere trabajar en buenas condiciones, a diferencia de los que tienen entre 6 a 12 años de experiencia, quienes refieren trabajar en regulares condiciones, y los que tienen una experiencia laboral de 1 a 5 años trabajan de regulares a buenas condiciones. (Anexo 5)

El profesional de enfermería contratado por servicios no personales, trabaja en regulares condiciones, mientras que los nombrados trabajan en buenas condiciones. (Anexo 6), esto debido a que el empleo permanente actúa como un factor que contribuye a la satisfacción de las necesidades promedio del personal de una Institución, pues no se sentirá trabajar en buenas condiciones quién labora como enfermera por contrato temporal y que sabe que no goza de estabilidad laboral.

Según el servicio en el que se desempeña el profesional de enfermería del Hospital Regional "Virgen de Fátima"- Chachapoyas, se encontró que aquellos profesionales que laboran en el servicio de neonatología y pediatría trabajan en

buenas condiciones, mientras que aquellos que laboran en el servicio de medicina refieren trabajar en regulares condiciones. (Anexo 10)

Podemos citar solo el presente estudio realizado que abarca la variable de estudio:

Según, *Leguizamón. (2002)*, en su estudio titulado “Condiciones Laborales y de Salud en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Lima, concluyó que el grupo de las enfermeras tiene en promedio 17 años de experiencia laboral, el 39,8% de los sujetos trabaja horas extras. El 60,2% no tiene ningún descanso además del tiempo de almuerzo durante la jornada laboral, las enfermeras se enfrentan a regulares condiciones de trabajo como: falta de medicinas, de equipos necesarios, de enfermeras, congestión de pacientes y en algunos casos el entendimiento con otro personal de las instituciones de salud es deficiente.

De los resultados observados en las tablas y los estudios realizados por otros investigadores queda demostrado que los profesionales de enfermería trabajan de regulares a buenas condiciones de trabajo, es decir que está propenso a tener estrés laboral, por lo cual es necesario prevenir a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo que brinda la institución hacia su personal y fortalecer la capacidad de afronte del profesional de enfermería, mediante programas y/o estrategias de la institución y el Departamento de Enfermería.

En la **Tabla y Gráfico N° 2**, referente al estrés laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007, se aprecia que del 100% (22) de profesionales de enfermería; el 68,2% (15) tienen un tipo de estrés laboral moderado; el 22,7% (5) tienen un tipo de estrés laboral leve, y solo el 9,1% (2) presenta estrés laboral severo.

El 100% (2) de profesionales de enfermería de sexo masculino presentan estrés laboral moderado, mientras que los del sexo femenino que tienen un estrés laboral de leve (22.7%) a moderado (59.1%). (Anexo 7), podemos afirmar entonces que las mujeres y los varones no experimentan el estrés de la misma manera, existen variaciones.

En cuanto al tipo de estrés y tiempo laboral, se observa que el profesional de enfermería con más de 13 años de experiencia, tienen estrés laboral leve. mientras que aquellos profesionales que tienen de 6 a 12 años de experiencia, presentan estrés laboral moderado, y el profesional de enfermería con menos años de experiencia presenta estrés laboral moderado con tendencia al estrés laboral severo. (Anexo 8)

El profesional de enfermería contratado por servicios no personales, presenta un estrés laboral moderado con tendencia a severo, y el profesional de enfermería nombrado presenta un estrés laboral de leve a moderado. Deduciendo que tanto nombrados y contratados tienen algún tipo de estrés laboral. (Anexo 9)

Según el servicio en el que se desempeña el profesional de enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima”- Chachapoyas, se encontró que aquellos profesionales que laboran en los servicios de cirugía, medicina y sala de operaciones tienen un tipo de estrés laboral moderado, mientras que los que laboran en el servicio de pediatría y neonatología tienen un tipo de estrés laboral leve; y los del servicio de Ginecología presentan estrés laboral de leve a moderado. (Anexo 11)

De forma similar a los hallazgos en el presente estudio, encontramos:

Según, *Dávalos. (2005)*, realizó una investigación titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa”. Lima, en el que concluyó que la mayoría de la enfermeras del Hospital Nacional de

Emergencias “José Casimiro Ulloa”; presentan un nivel de estrés laboral medio referido a sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización.

Así mismo, *Torres. (2006)*, concluyó en su investigación titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo”. Lima, encontró que, el 56.5% (35) tienen un nivel de estrés medio, 24.2% (15) nivel bajo y 19.4% (12) alto. En cuanto a las dimensiones los profesionales de enfermería encuestados solo refieren sentirse afectados en la dimensión de realización personal.

Según *Barreto. 1997*, en su estudio titulado “Estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional del ISSP de Lima Metropolitana”, afirma que, el grupo de trabajadores graduados jefes fue el más afectado, presentando niveles de estrés entre moderado y severo, y el más alto porcentaje de síntomas psicósomáticos reportado por este grupo, presentaba el 46,33% cefalea tensional; el 28,35% síndrome de trastornos digestivos y el trastorno del sueño en un 25,32%, que presuntamente esta relacionado con el estrés al cual están sometidos estos profesionales.

Por otro lado, *Espinoza. 2002*, en su estudio titulado “Nivel de estrés en enfermeras en Hospitales Nacionales de Lima Metropolitana”, concluye que, existe un porcentaje considerable de enfermeras en los hospitales nacionales que tiene un nivel de estrés laboral manejable que se evidencia es su falta de entusiasmo en sus labores diarias, cansancio, conductas evasivas y/o se desahoga llorando o hablando con amigo, influyendo de manera considerable en el cuidado que brinda al usuario y familia”.

Otro estudio realizado por *Arcila, Cervantes y Contreras. 1999*, en su estudio titulado “Estrés laboral de las enfermeras, área de emergencia del Centro Medico Dr. Rafael Guerra Méndez”. Valencia, concluyeron que, las profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia si presentan niveles de estrés alto en cuanto a las manifestaciones físicas evidenciado por un 42,86%, y un nivel de estrés bajo, en cuanto a las manifestaciones psicológicas con un 50 % respectivamente.

Según *Vera y colaboradores. 2005*, en su estudio titulado “Estrés laboral y Síntomas en el Personal de Salud del Hospital Regional Docente de Trujillo”, afirman que, todo el personal de salud que participó en el estudio presentó estrés en un rango de moderado /severo (residentes de emergencia: 32.3%, Personal de enfermería: 42.7%, y residentes de consulta: 25%). No se encontró diferencia significativa entre los grupos y los síntomas que más frecuentemente manifestaron los encuestados y que estuvieron más asociados estadísticamente al estrés moderado /severo fueron: cefalea, fatiga crónica y trastornos del sueño.

Al respecto *Castro (1998)*, en su estudio titulado “Relación entre los factores ambiente laboral personal y el nivel de estrés en Enfermeras del Ministerio de Salud de la provincia de Trujillo”, concluyó que existe relación altamente significativa entre el nivel de estrés y los factores estresores ambigüedad de rol y roles conflictivos, además afirma que el 88,24% de enfermeras del MINSA de la provincia de Trujillo presentan niveles de estrés leve, y el 11,76% presentan niveles de estrés moderado.

Según *Rejas. (1998)*, en su estudio titulado “Factores que influyen en los niveles de estrés en Enfermeras asistenciales del Hospital de Referencia Sub Regional de Ayacucho”. Lima, quien concluyó que, de 68 (100%) profesionales de Enfermería,

42.4% trabajan 12 horas diarias, de las cuales, 26.2% presentan estrés severo, 14.2% moderado y 2.9% leve. El 39.2% trabajan de 15 a 18 horas diarias, de ellas, 22.1% presentan estrés severo y 8.8% moderado. El 18.4% trabajan 24 horas diarias y presentan estrés severo; demostrándose que en esta institución existe sobrecarga laboral debido a la inadecuada dotación de personal, que termina por agotar física y mentalmente a los profesionales de enfermería".

De los resultados observados en la tabla y los estudios realizados por otros investigadores se demuestra que los profesionales de enfermería tienen estrés laboral, repercutiendo tanto en los varones como en las mujeres, debido a las condiciones que brinda la institución, ya que el estrés hace parte de la vida diaria de las personas, en especial en el ámbito laboral, por tal motivo, es importante conocer las manifestaciones clínicas del estrés para poder establecer a tiempo medidas que controlen las respuestas al cambio.

En la **Tabla y Gráfico N° 3**, referente a la relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral, se aprecia que, del total de profesionales de enfermería que trabajan en buenas condiciones, el 31,8% (7) tienen estrés laboral moderado, y el 22,7% (5) tienen estrés laboral leve, y del total de profesionales de enfermería que trabajan en regulares condiciones, el 36,4% (8) tienen estrés laboral moderado, y el 9,1% (2), tienen estrés laboral severo.

Las frecuencias observadas se sometieron a la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrada de independencia de criterios cuyo valor calculado es 6.942, con 2 grados de libertad, el cual corresponde a un valor de probabilidad $P = 0.031$ y un nivel de significancia del 5%. El mismo que nos indica que existe una **relación estadística**

significativa entre las dos variables en estudio; con los datos indicados queda demostrado la hipótesis alterna (Ha).

Esto nos permite afirmar que el tipo de estrés laboral que presenta el profesional de enfermería del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, está relacionado directamente a las condiciones de trabajo; así, los que se desempeñan en regulares condiciones de trabajo presentan un estrés laboral moderado con tendencia a un estrés laboral severo; a diferencia de aquellos que se desempeñan en buenas condiciones de trabajo que presentan un estrés laboral de leve a moderado, debido a la estabilidad laboral.

Del mismo modo se puede deducir, los que laboran en regulares condiciones de trabajo presentan dificultades como: personal insuficiente para cubrir los turnos establecidos, falta de equipos disponibles y en buenas condiciones, controles médicos no periódicos, capacitaciones sin incentivos, falta de oportunidad de comunicar, opinar, y emitir juicios dentro de su organización, los que no reciben pagos adicionales por trabajar sobre tiempos, remuneración no acorde al costo de vida, y por sentirse criticado en su centro laboral; todo esto se suma e incrementan la tensión en el profesional de enfermería afectando su satisfacción laboral así como su productividad, por lo cual se hace necesario resaltar la importancia de las buenas condiciones de trabajo, por su gran influencia en la salud ocupacional e incidencia de estrés laboral; es así que cuanto mejores sean estas condiciones de trabajo. el profesional de enfermería experimentará menos nivel de estrés al ejercer sus funciones dentro de su entorno de trabajo. Estas condiciones deben estar referidas específicamente a: descanso, disponibilidad de recursos para el trabajo, protección de

la salud, capacitación, participación, remuneración y evitar críticas por parte de los compañeros en su centro laboral.

De esta manera se comprueba lo expresado por la Oficina Internacional del Trabajo (1987), al referirse que la jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes, así también nos dice que las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés laboral como respuesta lógica del mecanismo psicosomático, ante el hecho de que los servicios de hospitalización son ambientes con una atmósfera cargada de tensión, mucho más cuando hay pacientes delicados y cuyas condiciones de trabajo limitan por su naturaleza el normal desempeño del personal de salud.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa ($p = 0.031 < 0.05$), entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas.
2. El 54,5% del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas, trabajan en buenas condiciones, y el 45,5% trabajan en regulares condiciones, no existiendo ningún profesional que trabaje en malas condiciones.
3. Los profesionales de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” – Chachapoyas, tienen estrés laboral leve (22,7%), moderado (68,21%), y severo (9,1%).
4. El profesional de enfermería contratado, trabaja en regulares condiciones (13,6%) mientras que los nombrados trabajan en buenas condiciones (54,5%).
5. El profesional de enfermería que labora en el servicio de neonatología y pediatría trabajan en buenas condiciones (18,2%), mientras que aquellos que laboran en el servicio de medicina refieren trabajar en regulares condiciones (13,6%).
6. El profesional de enfermería contratado, presenta un estrés laboral moderado con tendencia a severo, y el profesional de enfermería nombrado presenta un estrés laboral de leve a moderado.
7. El profesional que laboran en el servicio de cirugía, medicina y sala de operaciones tiene un tipo de estrés laboral moderado, a diferencia de los que laboran en el servicio de pediatría y neonatología tienen un tipo de estrés laboral leve.

RECOMENDACIONES

I.- AL HOSPITAL REGIONAL “VIRGEN DE FÁTIMA”

1. Que la institución brinde mejores condiciones de trabajo, al profesional de enfermería respecto a las que se encuentran en regulares condiciones, según el instrumento aplicado.
2. Promover que la institución de salud, y el Departamento de Enfermería elaboren programas y/o estrategias (ejm. talleres, capacitación en servicio, vale decir educación sobre salud ocupacional, etc.), que permita fortalecer la capacidad de afronte del profesional de enfermería hacia el estrés laboral, y que le permita brindar una adecuada calidad de atención al usuario.
3. Se sugiere que quienes ya manifiestan signos y síntomas por este síndrome sean derivados para atención médica y/o psicológica.
4. Se propone que el profesional de enfermería lidere la defensa de mejores condiciones laborales y de empleo, para lo cual es necesario que forme parte activa de organizaciones de trabajadores que defiendan sus intereses, además de su participación en las decisiones políticas que afectan sus condiciones generales de trabajo.
5. Ampliar la participación del profesional de enfermería en las organizaciones que representen sus intereses con la finalidad de permitir avances en el desarrollo profesional, y defender los derechos de la profesión.

II.- A LA DIRESA (DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD)

1. Que implemente el programa de Salud Ocupacional y a través de ella supervisar, monitorizar y evaluar las condiciones de trabajo no solo del profesional de enfermería, si no de todos los trabajadores de la salud, ya que el estrés laboral perjudica a la atención con calidad y calidez del usuario.

III.- PARA LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA Y ALUMNOS

1. No olvidar el papel del sector educativo, en la preparación del actual profesional de enfermería, quién debe enfrentar el reto de demostrar competencias no sólo intelectuales, sino también de carácter físico y psicológico, así como de las habilidades gerenciales para el manejo de los diferentes servicios que se prestan a los ciudadanos, en un mundo laboral altamente cambiante y exigente.
2. Realizar estudios de investigación similares sobre el tema ya que constituye un elemento importante para mejorar la calidad de atención que brinda el profesional de enfermería en otras Instituciones de Salud, tema escasamente abordado en nuestro medio.
3. Fortalecer la divulgación de resultados sobre condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermera en revistas especiales y otras publicaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bobes, J. (2000). "Salud Mental: Enfermería Psiquiátrica". 1ra Edic. Edit. Síntesis S.A. Madrid.452p.
2. Fornés.J. (2001). "Enfermería de salud mental y psiquiatría". 1ra Edic. Edit. Medica Panamericana. Madrid. 680p.
3. Gonzáles, E. (2005). "Salud Ocupacional un texto de avanzada".120p.
4. Hernandez, S. (2003). "Metodología de la Investigación". 3ra Edic. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México. 705p.
5. Kozier, B. 1999. "Fundamentos de Enfermería: Conceptos, procesos y práctica". 5ta Edic.Vol. II. Edit. Mc. Graw Hill Interamericana. México.850p
6. MINISTERIO DE SALUD – DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMBIENTAL. 2005. Manual de Salud Ocupacional. OPS/OMS. Perú. 98p.
7. Mosby. (2000). "Diccionario Mosby. Medicina, Enfermería y Ciencias de la salud". 5ta Edic. Edit. Harcourt. España.56p.
8. Tresierra, A. (2000). "Metodología de la Investigación Científica". 1ra Edic. Edit.Biociencia.Madrid.164p.
9. Valderrama. S. (1999). "Pasos para elaborar proyectos y tesis de Investigación Científica". 1ra Edic. Edit. San Marcos. Perú. 310p.

De tesis:

1. Arcila, D. (1999). "Estrés laboral de las enfermeras, área de emergencia del Centro Médico Dr. Rafael Guerra Méndez". Valencia, Estado Carabobo. Tesis de grado. Universidad de Carabobo. Valencia.
2. Barreto, A. (1997). "Estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nacional del ISSP de Lima Metropolitana". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
3. Castro, R. (1998). "Relación entre los factores ambiente laboral personal y el nivel de estrés en Enfermeras del Ministerio de Salud de la provincia de Trujillo". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Escuela Académica Profesional de Enfermería, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Trujillo.
4. Dávalos. (2005). "Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
5. Espinoza. (2002). "Nivel de estrés en enfermeras en Hospitales Nacionales de Lima Metropolitana". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
6. Leguizamón. (2002). "Condiciones Labrales y de Salud en Enfermeras del Hospital Nacional "Dos de Mayo". Lima. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

7. Rejas. (1998). "Factores que influyen en los niveles de estrés en Enfermeras asistenciales del Hospital de Referencia Sub Regional de Ayacucho". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
8. Torres, (2006). "Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
9. Vera y colaboradores. (2005). "Estrés laboral y Síntomas en el Personal de Salud del Hospital Regional Docente de Trujillo". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Escuela Académica Profesional de Enfermería, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Trujillo.

Paginas de Internet:

1. Bravo Urbina, P. (2005). Niveles de estrés y depresión en el personal de enfermería disponible en:

http://aniorte.eresmas.com/archivos/tesis_licenciat_estud_psicolog_enfermer.pdf//.

Acceso el 03 de Julio 2007.
2. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1977). Convenio 149 y recomendación 157 referentes a las condiciones de empleo, trabajo y vida del personal de Enfermería. Ginebra. Disponible en:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention149.pdf>.

Acceso el 10 de agosto 2007.
3. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1987). Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Ginebra. Disponible en:

http://www.cesdonbosco.com/noticias/condiciones_socio-laborales.pdf. Acceso el 10 de agosto 2007.

4. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (1990). Enfermedades Ocupacionales. Guía para su diagnóstico. OPS-OMS. Estados Unidos.
5. Pérez, E. (2006). Estrés Laboral. Disponible en: <http://www.noticias.com/reportaje/estres-laboral-e1.html>// Acceso el 16 de agosto 2007.
6. Suarez, E. (2006) Conceptos básicos – modulo 1. Las condiciones de trabajo. Disponible en: http://www.pacorey.net/prevencion/condiciones_trabajo.htm// Acceso el 17 de agosto 2007.

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS (TABLAS)

- Tabla N° 04: Relación entre condiciones de trabajo y estado conyugal del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007. 47
- Tabla N° 05: Relación entre condiciones de trabajo y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 48
- Tabla N° 06: Relación entre condiciones de trabajo y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 49
- Tabla N° 07: Relación entre estrés laboral y sexo del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 50
- Tabla N° 08: Relación entre estrés laboral y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007. 51
- Tabla N° 09: Relación entre estrés laboral y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 52
- Tabla N° 10: Distribución del profesional de enfermería según condiciones de trabajo y el servicio en el que labora. 53
- Tabla N° 11: Distribución del profesional de enfermería según estrés laboral y el servicio en el que labora. 54

INDICE DE ANEXOS (GRÁFICOS)

- Gráfico N° 04: Relación entre condiciones de trabajo y estado conyugal del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007. 47
- Gráfico N° 05: Relación entre condiciones de trabajo y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 48
- Gráfico N° 06: Relación entre condiciones de trabajo y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 49
- Gráfico N° 07: Relación entre estrés laboral y sexo del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 50
- Gráfico N° 08: Relación entre estrés laboral y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007. 51
- Gráfico N° 09: Relación entre estrés laboral y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007. 52
- Gráfico N° 10: Distribución del profesional de enfermería según condiciones de trabajo y el servicio en el que labora. 53
- Gráfico N° 11: Distribución del profesional de enfermería según estrés laboral y el servicio en el que labora. 54

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR CONDICIONES DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Sr(a), soy Bachiller en Enfermería-UNAT-A, solicito su participación en la presente investigación cuyo objetivo es: “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral del profesional de enfermería – Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas – 2007”.

Agradeceré mucho que conteste las preguntas con seriedad y honestidad, ya que su opinión será anónima y reservada; así mismo el propósito del presente estudio irá en beneficio del ejercicio de la profesión de Enfermería.

II. INSTRUCCIONES: A Continuación se presentan ítems relacionados con el tema, los que usted debe marcar con un aspa (x), solo una de las alternativas que usted crea conveniente, de la siguiente manera:

- Nunca (1) = Cuando nunca cumple
- Casi nunca (2) = Cuando cumple de vez en cuando
- Casi siempre (3) = Cuando cumple frecuentemente
- Siempre (4) = Cuando cumple siempre

III. DATOS GENERALES:

1. EDAD

- a) Menor de 26 años
- b) 26-36 años
- c) 37-47 años
- d) Mayor de 41 años

2. SEXO

- a) Masculino
- b) Femenino

3. ESTADO CIVIL

- a) Soltera (o)
- b) Casada (o)
- c) Separada (o) / Divorciada (o)
- d) Viuda (o)

4. TIEMPO LABORAL

- a) Menor de 1 año
- b) 1 – 5 años
- c) 6-12 años
- d) Mayor de 13 años

ITEM	1	2	3	4
ESTABILIDAD LABORAL:				
1. Ud. cuenta con estabilidad laboral				
2. Le causa estrés su estabilidad laboral				
HORARIO DE TRABAJO:				
3. Cumple con sus turnos establecidos por la institución.				
4. Le dan a conocer con suficiente anticipación su rotación de turnos.				
DESCANSO:				
5. Las horas de descanso que tiene enfermería entre turno y turno son \geq de 12 hrs.				
6. Cuenta con vacaciones.				
7. La institución le otorga descanso por enfermedad o accidente.				

8. Conoce si la institución otorga licencia por maternidad, y horas de lactancia.				
9. Tiene sobrecarga en el trabajo				
10. Se siente presionado en el trabajo				
RECURSOS PARA EL TRABAJO:				
11. Su servicio cuenta con personal suficiente para cubrir los turnos establecidos.				
12. Para el ejercicio de sus funciones cuenta con: material disponible y en suficiente cantidad.				
13. Para el ejercicio de sus funciones cuenta con: equipos disponibles y en buenas condiciones.				
14. La infraestructura de su servicio se mantiene en buen estado.				
15. Los ambientes donde labora tienen una buena distribución				
16. Los ambientes donde labora tienen una buena iluminación				
17. Los ambientes donde labora conservan una buena temperatura.				
18. Cuenta con un ambiente laboral tranquilo				
PROTECCIÓN DE LA SALUD:				
19. La institución le brinda medidas higiénicas adecuadas.				
20. Cuenta con ropa protectora para ejercer sus funciones (bioseguridad).				
21. Su institución le brinda controles médicos periódicos.				
CAPACITACIÓN:				
22. La institución le brinda capacitaciones permanentes con incentivos.				
PARTICIPACIÓN:				
23. La institución le otorga oportunidad de comunicar, opinar, y emitir				

juicios dentro de su organización.				
REMUNERACIÓN:				
24. Recibe pagos adicionales por trabajar: domingos y feriados.				
25. Recibe pagos adicionales por trabajar: sobre tiempos en los turnos.				
26. Considera que su remuneración está acorde al costo de vida				
27. La institución le otorga bonificaciones por: navidad, escolaridad, y fiestas patrias.				
28. Goza de vacaciones pagadas.				
RELACIONES LABORALES:				
29. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo.				
30. La comunicación que se practica en su servicio es fluida.				
31. El ambiente laboral donde desempeña es de armonía.				
32. Siente que su jefe le persigue				
33. Se identifica con su institución				
34. Se siente criticado en su centro laboral				

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

Muchas gracias.

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TEST PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Sr(a) a continuación se presentan una serie de conductas y sentimientos que exteriorizan las personas, de acuerdo a su propia experiencia señale con que frecuencia se presentan en usted, le agradeceré que conteste siendo lo más sincera posible, ya que su opinión será **ANONIMA Y RESERVADA**; así mismo el propósito del presente estudio irá en beneficio del ejercicio de la profesión de Enfermería.

II. INSTRUCCIONES: A Continuación se presentan ítems relacionados con el tema, los que usted debe marcar con un aspa (x) solo una de las alternativas que crea conveniente, de la siguiente manera:

- Si = Cuando tiene la característica del tipo de estrés.
- No = Cuando no tiene la característica del tipo de estrés

ITEM	Si	No
1. Me siento irritable.		
2. Me preocupo constantemente		
3. Tengo ganas de llorar		
4. Me siento ansiosa.		
5. Sufro de cefaleas.		
6. Tengo dolores de espalda y/o dolores de mandíbula.		
7. Sufro de acidez y/o flatulencia.		
8. Me da diarreas.		
9. Sufro de estreñimiento.		
10. Mi corazón palpita más rápido.		
11. Tengo sudoración en las palmas de las manos.		
12. Sufro de mareos.		
13. Tengo dificultades para concentrarme		
14. Me olvido con facilidad		
15. Llego tarde al trabajo.		
16. Me disgusto con facilidad.		
17. Hago las cosas en forma apresurada		
18. Soy desordenado		
19. Soy desorganizado en mi vida personal.		
20. Soy pesimista.		
21. Me siento muy abatido (cansado).		
22. Hay deterioro en mis relaciones interpersonales.		
23. Es estresante mi lugar de trabajo		

24. Tengo dolor o molestias en la parte superior del abdomen.		
25. Sufro de gastritis.		
26. Sufro de hipertensión arterial		
27. Sufro de dificultades cardiacas		
28. Concilio el sueño con dificultad.		
29. Camino nerviosamente.		
30. Consumo frecuentemente alcohol y/o nicotina.		
31. Consumo tranquilizantes y/o estimulantes.		

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

Muchas gracias.

ANEXO N° 3

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Para determinar la validez estadística de los instrumentos de medición, se realizó a través de expertos y a través de las pruebas estadísticas: Binomial para cada ítem (10) de la escala dicotómica y de la Z Gauss para la aceptación total del instrumento ($n = 40$), al 5% de significancia estadística.

A) PRUEBA BINOMIAL

1) Hipótesis estadísticas

Ho: $P = 50\%$ versus **Ha:** $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran el ítem de la escala dicotómica como adecuado.

La Hipótesis alternativa (**Ha**) indica que si el ítem de la escala es adecuado (se acepta), entonces la opinión favorable de la mayoría de los expertos debe ser superior al 50%, ya que la calidad del ítem se categoriza como “**adecuado**” o “**inadecuado**”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

Si la hipótesis nula es verdadera, la variable X tiene distribución Binomial con $n = 4$ y $P = 0.50$ (50%).

4) Regla de decisión

Se rechazará la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna si el valor

$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05]$

5) Valor calculado (VC)

4

$$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05] = \sum C^k (0.5)^k (0.5)^{4-k}$$

El cálculo de ésta probabilidad acumulada hacia la derecha se obtiene a partir de la tabla de distribución Binomial.

6) Decisión estadística

Para hacer la decisión estadística de cada ítem, se compara el valor P con el valor de $\alpha = 0.05$, de acuerdo a la regla de decisión (columna 6), asimismo la significación estadística de la decisión se tiene en la columna 7 de la tabla.

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
	1	4	100	0		
2	3	75	1	25	0.25	*
3	4	100	0	0	0.0625	**
4	3	75	1	25	0.25	*
5	4	100	0	0	0.0625	**
6	4	100	0	0	0.0625	**
7	4	100	0	0	0.0625	**
8	4	100	0	0	0.0625	**
9	4	100	0	0	0.0625	**
10	4	100	0	0	0.0625	**
TOTAL	38	95	2	5	5.6920	**

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa (P < 0.05)

** : Altamente significativa (P < 0.01)

B) PRUEBA DE LA Z GAUSS PARA PROPORCIONES

1) Hipótesis estadística

Ho: $P = 50\%$ versus **Ha:** $P > 50\%$

Donde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran los ítems del instrumento de medición como adecuados.

La Hipótesis alternativa (**Ha**) indica que el instrumento de medición es válido, entonces se espera que el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuados debe ser mayor que el 50%, ya que la calidad del ítem se establece como “**adecuado: Sí**” o “**inadecuado: No**”.

2) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$\alpha = 0.05$ (5%); $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$ (95%)

3) Función de prueba

En vista que la variable a evaluar “validez del instrumento de medición” es nominal (cuantitativa), cuyas categorías posibles son “válido” y “no válido” y únicamente se puede calcular porcentajes o proporciones para cada categoría, y como la muestra (respuestas) es 40, la estadística para probar la hipótesis nula es la función normal o Z de Gauss para porcentajes:

Fórmula:

Donde:

Z se distribuye como una distribución normal estandarizada con media 0 y varianza 1.

p es el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a cada ítem como adecuado (éxito).

n es el número de jueces consultados (muestra)

4) Regla de decisión

Para 95% de confianza estadística y una prueba unilateral de cola a la derecha, se tiene el valor teórico de la distribución normal $VT = 1.6449$

Con estos indicadores, la región de rechazo (RR/ H_0) y aceptación (RA/ H_0) de la hipótesis nula es:

Al 5%: RR/ H_0 : $VC > 1.6449$ RA/ H_0 : $VC < 1.6449$

5) Valor calculado (VC)

El valor calculado de la función Z se obtiene reemplazando los valores de:

$N = 30$, $P = 50\%$ y $p = 100\%$. De donde resulta que: **$VC = 5.6920$**

6) Decisión estadística

Comparando el valor calculado ($VC = 5.6920$) con el valor teórico ($VT = 1.6449$) y en base a la regla de decisión, se acepta la hipótesis alternativa al 95% de confianza estadística. Con este resultado, se acepta la validez de los instrumentos de medición.

ANEXO N° 3-A

ESCALA DICOTOMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima.		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable.		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		
5	Los ítems reflejan el problema de investigación.		
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación.		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación.		
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables e indicadores.		
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis.		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

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

Nombre y Firma del Experto

ANEXO N° 3-B

MATRIZ DE RESPUESTAS DE LOS PROFESIONALES CONSULTADOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

ITEM	EXPERTO*				TOTAL
	1	2	3	4	
01	1	1	1	1	4
02	1	0	1	1	3
03	1	1	1	1	4
04	1	1	0	1	3
05	1	1	1	1	4
06	1	1	1	1	4
07	1	1	1	1	4
08	1	1	1	1	4
09	1	1	1	1	4
10	1	1	1	1	4

* Respuesta de los profesionales: 1 = Si, 0 = No

PROFESIONALES CONSULTADOS

01. Mg. Enf. Roxana Pineda Castillo (Docente C.P. Enfermería UNAT – A).
02. Pscol. Angelita Carmiña Cachay Llaja (Encargada del área de Psicología – OGBU - UNAT-A).
03. Abg. Lincol O. Corbera Chávez (Inspector del Ministerio de Trabajo).
04. Estad. Elías Torres Armas (Docente C.P. Ingeniería Agro Industrial UNAT–A).

ANEXO N° 3 – C

CÁLCULO DEL VALOR – P

El valor p, se determina por $p = P(X \geq x \text{ cuando } P = 0.5)$, de la siguiente manera:

Sean:

X = Número de expertos o jueces que califican el ítem como adecuado (éxito).

n = Número de expertos consultados (ensayo).

$X \sim B(n, P)$

P = probabilidad mínima esperada para que el ítem sea adecuado ($P = 0.5$).

Como se consultaron a 4 expertos ($n = 4$), entonces, $X \sim B(4, 0.5)$.

Luego:

X	f(x)	F(x) = P(X ≤ x)	p = P(X ≥ x)
0	0.0625	0.0625	1
1	0.25	0.3125	0.9375
2	0.375	0.6875	0.6875
3	0.25	0.9375	0.3125
4	0.0625	1	0.0625

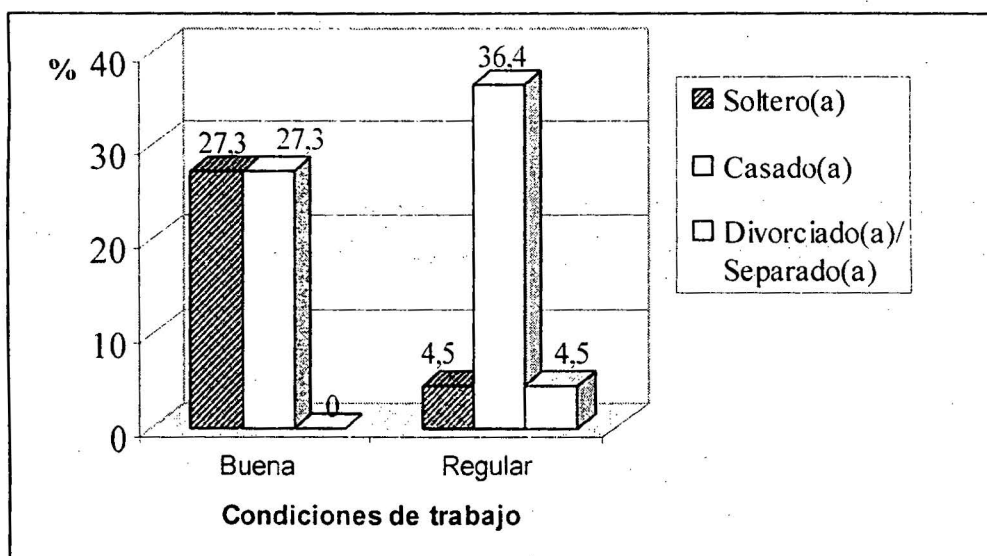
ANEXO N° 4

TABLA N° 4: Relación entre condiciones de trabajo y estado conyugal del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.

Estado conyugal	Condiciones de trabajo				Total	
	Buena		Regular		N°	%
	N°	%	N°	%		
Soltero(a)	6	27,3	1	4,5	7	31,8
Casado(a)	6	27,3	8	36,4	14	63,7
Divorciado(a)/Separado(a)	0	0	1	4,5	1	4,5
Total	12	54,6	10	45,4	22	100

Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

GRAFICO N° 4: Relación entre condiciones de trabajo y estado conyugal del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

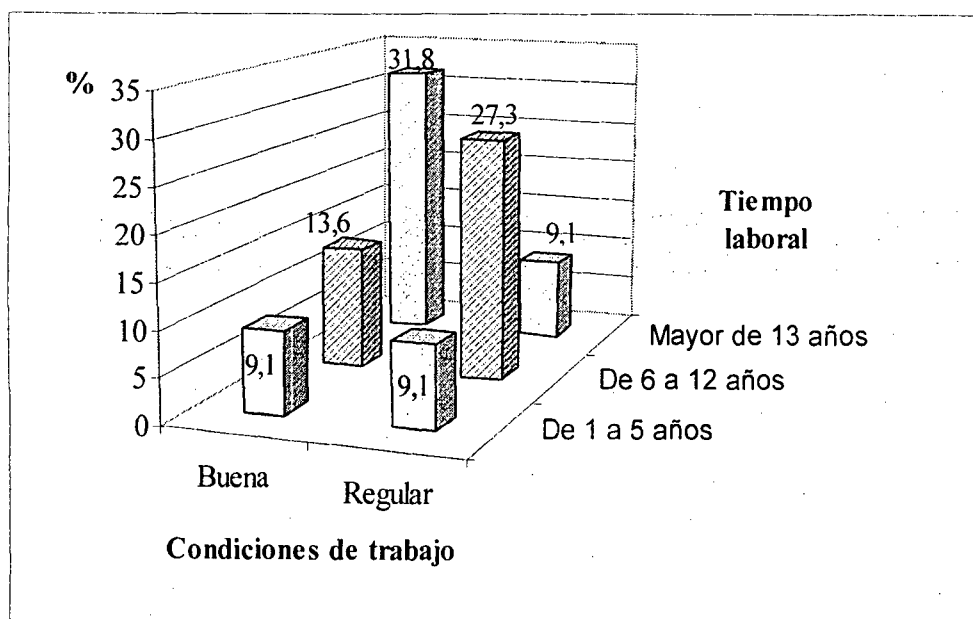
ANEXO N° 5

TABLA N° 5: Relación entre condiciones de trabajo y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.

Tiempo laboral	Condiciones de trabajo					
	Buena		Regular		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
De 1 a 5 años	2	9,1	2	9,1	4	18,2
De 6 a 12 años	3	13,6	6	27,3	9	40,9
Mayor de 13 años	7	31,8	2	9,1	9	40,9
Total	12	54,5	10	45,5	22	100

Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

GRÁFICO N° 5: Relación entre condiciones de trabajo y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

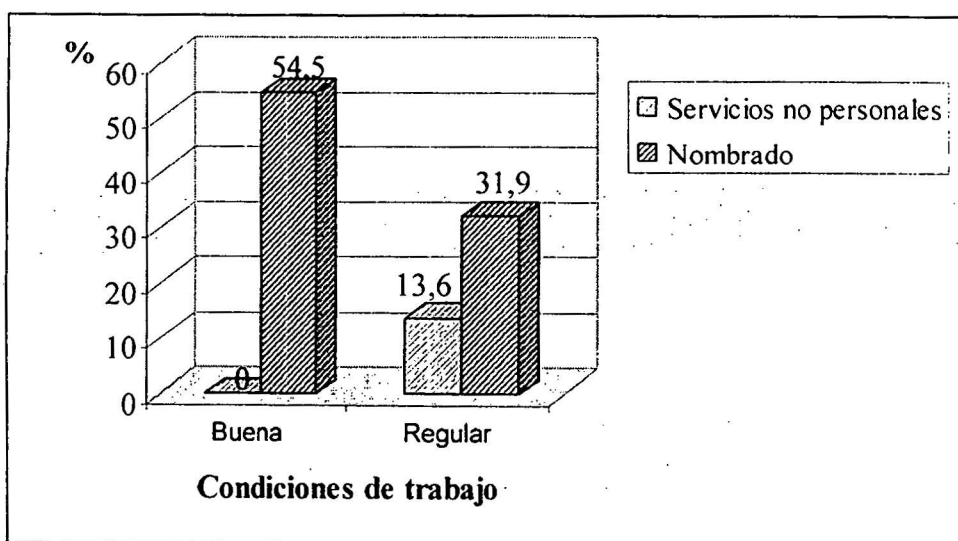
ANEXO N° 6

TABLA N° 6: Relación entre condiciones de trabajo y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007

Estabilidad laboral	Condiciones de trabajo				Total	
	Buena		Regular		N°	%
	N°	%	N°	%		
Servicios no personales	0	0	3	13,6	3	13,6
Nombrado	12	54,5	7	31,9	19	86,4
Total	12	54,5	10	45,5	22	100

Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

GRÁFICO N° 6: Relación entre condiciones de trabajo y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

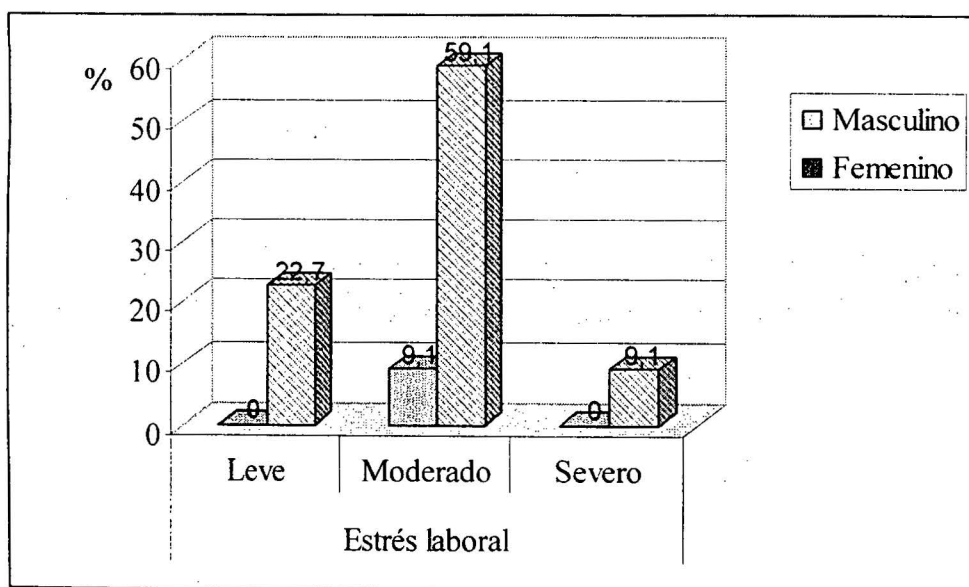
ANEXO N° 7

TABLA N° 7: Relación entre estrés laboral y sexo del profesional de enfermería
- Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.

Sexo	Estrés laboral							
	Leve		Moderado		Severo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	0	0	2	9,1	0	0	2	9,1
Femenino	5	22,7	13	59,1	2	9,1	20	90,9
Total	5	22,7	15	68,2	2	9,1	22	100

Fuente: Test para medir el estrés laboral.

GRÁFICO N° 7: Relación entre estrés laboral y sexo del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Test para medir el estrés laboral.

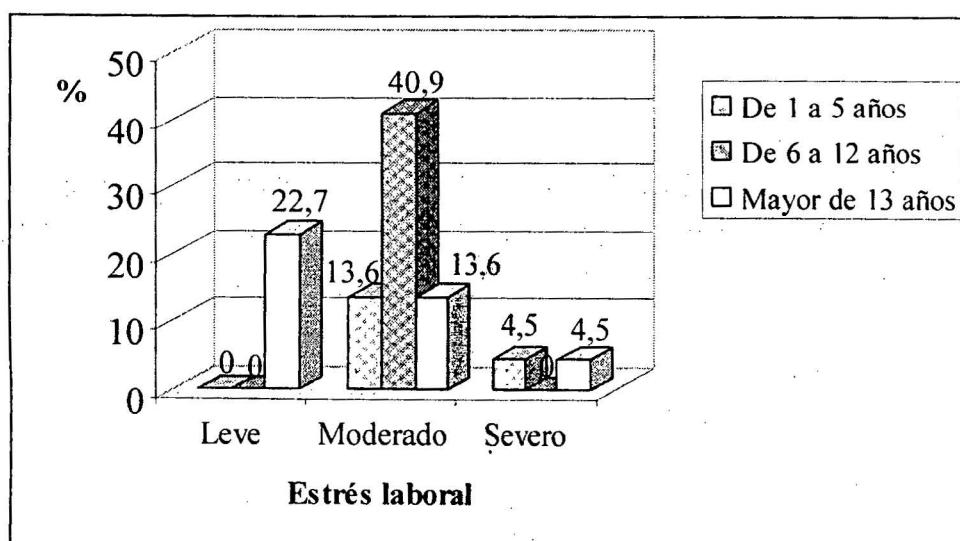
ANEXO N° 8

TABLA N° 8: Relación entre estrés laboral y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional "Virgen de Fátima"- Chachapoyas - 2007.

Tiempo laboral	Estrés laboral						Total	
	Leve		Moderado		Severo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
De 1 a 5 años	0	0	3	13,6	1	4,5	4	18,0
De 6 a 12 años	0	0	9	40,9	0	0	9	40,9
Mayor de 13 años	5	22,7	3	13,6	1	4,5	9	40,9
Total	5	22,7	15	68,2	2	9,1	22	100

Fuente: Test para medir el estrés laboral.

GRAFICO N° 8: Relación entre estrés laboral y tiempo laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional "Virgen de Fátima" - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Test para medir el estrés laboral.

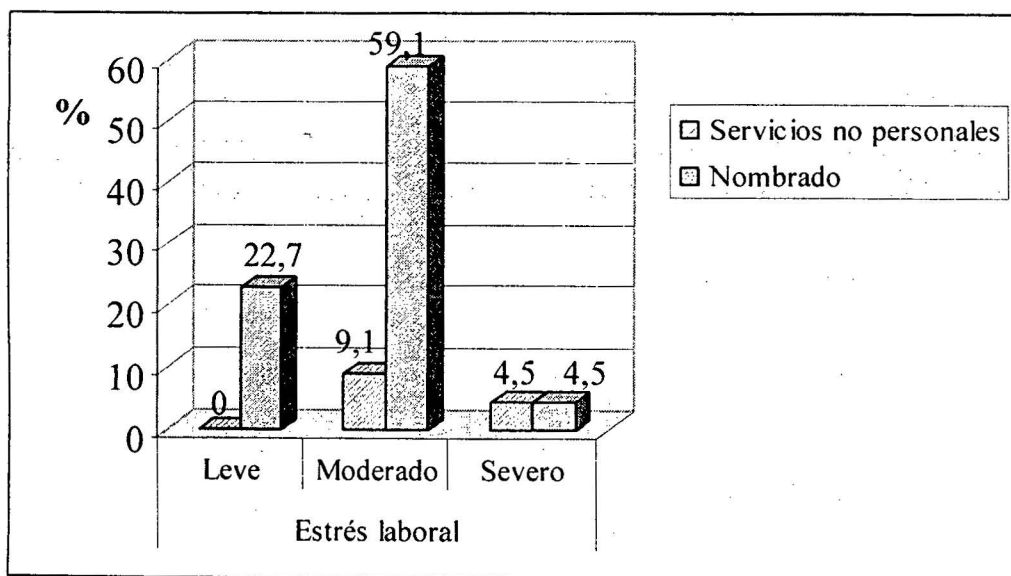
ANEXO N° 9

TABLA N° 9: Relación entre estrés laboral y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.

Estabilidad laboral	Estrés laboral						Total	
	Leve		Moderado		Severo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Servicios no personales	0	0	2	9,1	1	4,5	3	13,6
Nombrado	5	22,7	13	59,1	1	4,5	19	86,4
Total	5	22,7	15	68,2	2	9,1	22	100

Fuente: Test para medir el estrés laboral.

GRAFICO N° 9: Relación entre estrés laboral y estabilidad laboral del profesional de enfermería - Hospital Regional “Virgen de Fátima” - Chachapoyas - 2007.



Fuente: Test para medir el estrés laboral.

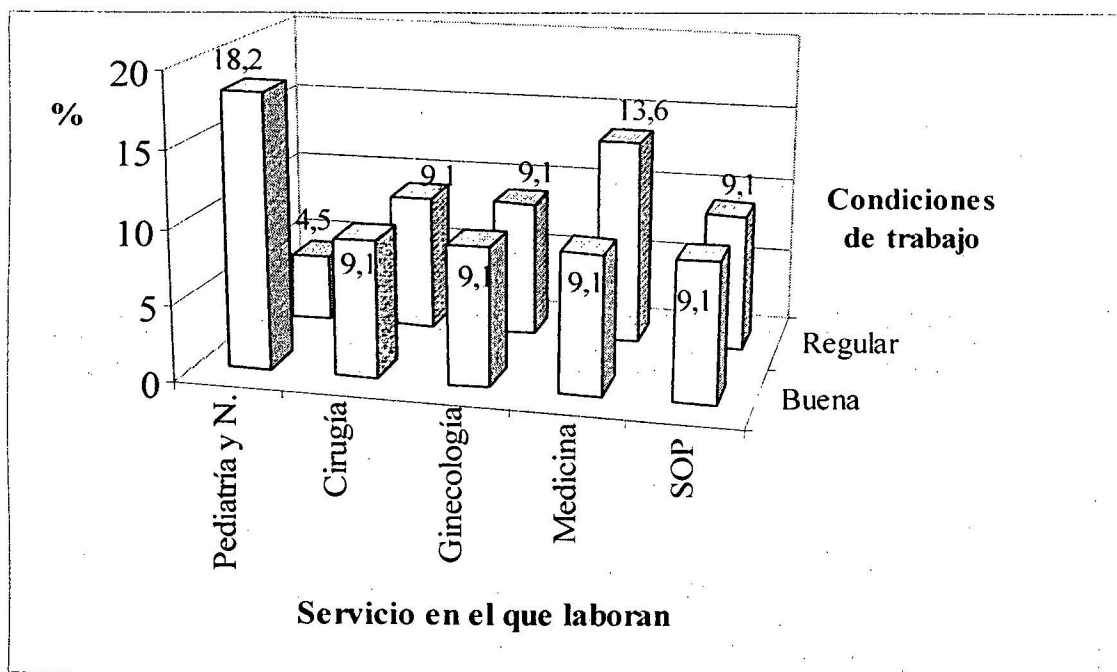
ANEXO N° 10

TABLA N° 10: Distribución del profesional de enfermería según condiciones de trabajo y el servicio en el que labora.

Condiciones de trabajo	Servicio en el que labora										Total	
	Pediatria y Neonatología		Cirugía		Ginecología		Medicina		Sala de operaciones		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Buena	4	18,2	2	9,1	2	9,1	2	9,1	2	9,1	12	54,5
Regular	1	4,5	2	9,1	2	9,1	3	13,6	2	9,1	10	45,5
Total	5	22,7	4	18,2	4	18,2	5	22,7	4	18,2	22	100

Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

GRAFICO N° 10: Distribución del profesional de enfermería según condiciones de trabajo y el servicio en el que labora.



Fuente: Ficha de encuesta para medir las condiciones de trabajo.

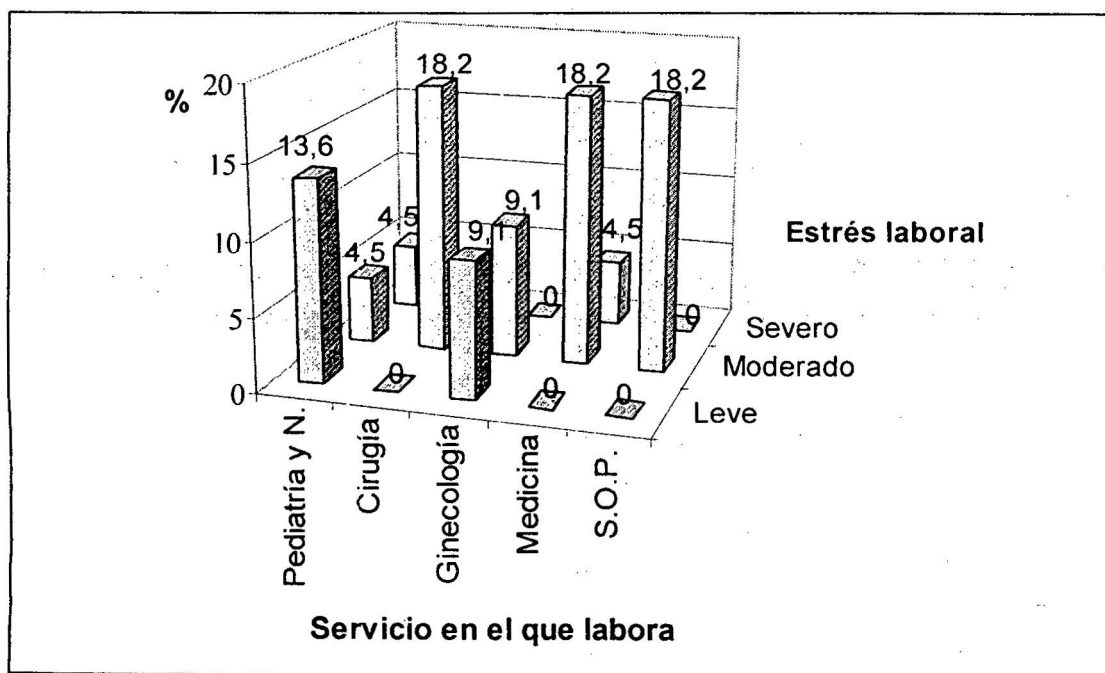
ANEXO N° 11

TABLA N° 11: Distribución del profesional de enfermería según estrés laboral y el servicio en el que labora.

Tipo de estrés laboral	Servicio en el que labora										Total	
	Pediatria y neonatología		Cirugía		Ginecología		Medicina		Sala de operaciones			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Leve	3	13,6	0	0	2	9,1	0	0	0	0	5	22,7
Moderado	1	4,5	4	18,2	2	9,1	4	18,2	4	18,2	15	68,2
Severo	1	4,5	0	0	0	0	1	4,5	0	0	2	9,1
Total	5	22,7	4	18,2	4	18,2	5	22,7	4	18,2	22	100

Fuente: Test para medir el estrés laboral.

GRAFICO N° 11: Distribución del profesional de enfermería según estrés laboral y el servicio en el que labora.



Fuente: Test para medir el estrés laboral.