

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA SALUD



“Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en el estado de Tabasco”

**Tesis para obtener el diploma de la:
Especialidad en Enfermería Quirúrgica**

Presenta:

Lic. Enf. Cassandra Castro Capetillo

Director de tesis:

Mtro. José María Castro Morales

Villahermosa, Tabasco.

Junio, 2022.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



División
Académica
de Ciencias de
la Salud

Dirección



Of. No. 0192/DACS/JAEP

24 de febrero de 2022

ASUNTO: Autorización impresión de tesis

C. Cassandra Castro Capetillo

Especialidad en Enfermería Quirúrgica

Presente

Comunico a Usted, que ha sido autorizada por el Comité Sinodal, integrado por los profesores investigadores, MEM. Rosa Ma. Arriaga Zamora, ME. Abigail Cortez, MCE. José María Castro Morales, MCE. Nallely García Hernández, Dra. Aralucy Cruz León, impresión de la tesis titulada: **"Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en el estado de Tabasco"**, para sustento de su trabajo recepcional de la Especialidad en Enfermería Quirúrgica, donde funge como Director de Tesis el Mtro. José María Castro Morales.

Atentamente

Dra. Mirian Carolina Martínez López
Directora



- C.c.p.- Mtro. José María Castro Morales.- Director de tesis
- C.c.p.- MEM. Rosa Ma. Arriaga Zamora.- sinodal
- C.c.p.- ME. Abigail Cortez.- Sinodal
- C.c.p.- MCE. José María Castro Morales.- Sinodal
- C.c.p.- MCE. Nallely García Hernández.- Sinodal
- C.c.p.- Dra. Aralucy Cruz León.- Sinodal

C.c.p.- Archivo
DC'MCML/MCE'XME/mgcc*

Miembro CUMEX desde 2008
Consortio de
Universidades
Mexicanas
UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Av. Crnel. Gregorio Méndez Magaña, No. 2838-A,
Col. Tamulté de las Barrancas,
C.P. 86150, Villahermosa, Centro, Tabasco

Tel.: (993) 3581500 Ext. 6300, e-mail: direccion.dacs@ujat.mx

www.dacs.ujat.mx

DIFUSION DACS

DIFUSION DACS OFICIAL

@DACSDIFUSION



ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la ciudad de Villahermosa Tabasco, siendo las 11:00 horas del día 24 del mes de febrero de 2022 se reunieron los miembros del Comité Sinodal (Art. 71 Núm. III Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente) de la División Académica de Ciencias de la Salud para examinar la tesis de grado titulada:

"Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en el estado de Tabasco"

Presentada por el alumno (a):

Castro	Capetillo	Cassandra
Apellido Paterno	Materno	Nombre (s)
Con Matricula		

2	0	2	E	2	4	0	0	6
---	---	---	---	---	---	---	---	---

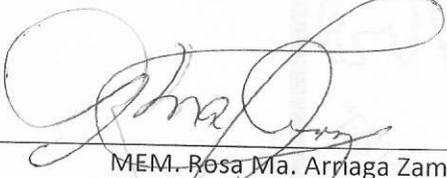
Aspirante al Diploma de:

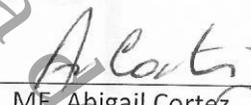
Especialidad en Enfermería Quirúrgica

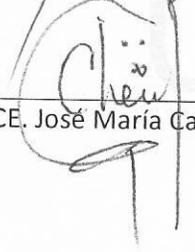
Después de intercambiar opiniones los miembros de la Comisión manifestaron **SU APROBACIÓN DE LA TESIS** en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

COMITÉ SINODAL


Mtro. José María Castro Morales
Director de Tesis


MEM. Rosa Ma. Arriaga Zamora


ME. Abigail Cortez


MCE. José María Castro Morales

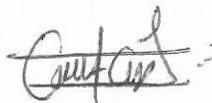

MCE. Nallely García Hernández


Dra. Aralucy Cruz León

Carta de Cesión de Derechos

En la ciudad de Villahermosa Tabasco el día 24 del mes de Febrero del año 2022, el que suscribe, **Cassandra Castro Capetillo**, alumna del programa **de la Especialidad en Enfermería Quirúrgica**, con número de matrícula 202E24006 adscrito a la División Académica de Ciencias de la Salud, manifiesta que es autor intelectual del trabajo de tesis titulada: **“Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en el estado de Tabasco”**, bajo la Dirección del Mtro. Josemaria Castro Morales, Conforme al Reglamento del Sistema Bibliotecario Capítulo VI Artículo 31. El alumno cede los derechos del trabajo a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para su difusión con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficos o datos del trabajo sin permiso expreso del autor y/o director del trabajo, el que puede ser obtenido a la dirección: kassandra_940807@hotmail.com. Si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.



Cassandra Castro Capetillo

Nombre y Firma

Sello



Dedicatoria

A Dios

Por darme el don tan precioso que es la vida y el amor que tiene para mi demostrándolo con sus bendiciones y sabiduría ya que estuvieron presentes a cada paso y momento de mi vida y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi hijo

Que es el pilar más importante en mi vida y mi gran motivación, libras mi mente de todas las adversidades que se presentan y me impulsas a cada día superarme en la carrera de ofrecerte siempre lo mejor.

A mi madre

Que ha sabido formarme con buenos sentimiento, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.



Agradecimientos

A Dios por permitirme tener tan buena experiencia y guiar mis pasos.

Gracias a mi Universidad por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación.

A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y mi educación siendo mi apoyo en todo momento.

A Rosita Aurora mi gran amiga, gracias por impulsarme a seguir adelante y superarme profesionalmente.



Índice

	Página
Índice tablas	I
Abreviaturas	II
Glosario de termino	III
Resumen	IV
Abstract	V
Capítulo I. Introducción	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Justificación	6
1.3 Marco conceptual	7
1.4 Estudios relacionados	17
1.5 Definición de términos	28
1.6 Objetivos	30
1.7 Hipótesis	31
Capítulo II. Metodología	32
2.1 Diseño de investigación	32
2.2 Muestra y muestreo	32
2.3 Criterios	33
2.4 Método de recolección de datos	33
2.5 Descripción del instrumento	34
2.6 Análisis de los datos	36
2.7 Consideraciones éticas	37



Capítulo III. Resultados	39
Capítulo IV. Discusión, Conclusión y Recomendaciones	51
4.1 Discusión	51
4.2 Conclusiones	54
4.3 Recomendaciones	56
Referencias bibliográficas	57
Anexos	64

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Índice de tablas

	Tabla	Página
1	Características sociodemográficas	40
2	Distribución de frecuencias de las variables clínicas	41
3	Fiabilidad del instrumento (SPCE)	42
4	Estadística descriptiva y prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	43
5	Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en subescala de agotamiento emocional	44
6	Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en subescala de despersonalización	45
7	Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en subescala de realización personal	46
8	Nivel de satisfacción laboral en las enfermeras	47
9	Nivel de satisfacción laboral en la subescala intrínseca en las enfermeras	48
10	Nivel de satisfacción laboral en la subescala extrínseca en las enfermeras	49
11	Matriz de correlación de Pearson de variables principales	50



Abreviaturas

- OMS:** Organización Mundial de la Salud.
- NOM:** Norma Oficial Mexicana.
- OPS:** Organización Panamericana de la Salud
- SPSS:** Statistical Package for Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).
- SSA:** Secretaría de Salud
- UJAT:** Universidad Juárez Autónoma de Tabasco



Glosario de términos

- Enfermería:** Abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos y en todos los entornos.
- Enfermería Quirúrgica:** Es un área de la Enfermería que se enfoca en la identificación de los problemas de salud que requieren de resolución quirúrgica, de tratamientos, y cuidados generales y específicos. (Moreno, Islas y Ortiz, 2013).
- Satisfacción:** Estado de bienestar o placer que se obtiene cuando se ha llenado un deseo o cubierto una necesidad.
- Satisfacción laboral:** Estado de completo bienestar de la persona, así mismo de felicidad con relación al desempeño que lleva a cabo en su entorno laboral de trabajo.
- Estrés laboral:** Es aquel que se puede producirse cuando existe una excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral o propia y la capacidad disponible para cumplir de manera eficiente.



Resumen

Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en el estado de Tabasco

Introducción: La Organización Mundial de la Salud (OMS) y las dependencias de salud en México, han considerado al estrés laboral como un riesgo importante que afectan al personal de salud, ocupando uno de los primeros lugares como problema a la salud; mundialmente, los trabajadores de los países desarrollados padecen de estrés laboral. Es por eso que la importancia de la satisfacción laboral, ya que es un elemento que influye en toda actividad de todo ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal. **Objetivo general:** Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el área quirúrgica. **Metodología:** El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo, transversal correlacional. La población estuvo constituida por profesionales de enfermería que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en las áreas quirúrgicas. Fue no probabilístico por conveniencia. Los datos fueron procesados a través del programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) V. 22. **Resultados:** El sexo que prevaleció fue el femenino, siendo en su mayoría casados, con licenciatura o especialidad, con base y del turno matutino. El nivel de estrés del personal de enfermería fue leve y su satisfacción laboral es de nivel moderado. **Discusión.** Mientras más elevado sea el nivel de satisfacción laboral presente en el personal de enfermería al momento de usar sus capacidades o habilidades, menor es el estrés. Esto concuerda con el estudio realizado por Chiang, Riquelme y Rivas (2018).



Palabras claves: Estrés laboral, satisfacción laboral, personal de enfermería, bienestar psicológico.

Abstract

Level of stress and job satisfaction in nursing professionals working in the operating room areas of General Social Security Hospitals in the state of Tabasco.

Introduction: The World Health Organization (WHO) and health agencies in Mexico have considered work stress as an important risk affecting health personnel, occupying one of the first places as a health problema; worldwide, workers in developed countries suffer from work stress. That is why the importance of job satisfaction since it is an element that influences every activity of every human being and a supporting factor that feelings of value importance and personal improvement. **General objective:** To determine the relationship between stress level and job satisfaction in the nursing professional working in the surgical área. **Methodology:** The type of research is quantitative, descriptive, cross-sectional correlational. The population consisted of nursing professionals working at the Instituto Mexicano del Seguro Social, in the surgical áreas. It was non-probabilistic by convenience. The data were processed through the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) V. 22, computer program. **Results:** The prevailing sex was female, the majority were married, with a bachelor's degree or specialty, with a base and on the mornig shift. The stress leve lof the nursing staff was mild and their job satisfaction was moderate. **Discussion:** The higher the level of job satisfaction present in nursing staff when using their skills or abilities, the lower the stress. This is consistent with the study conducted by Chiang, Riquelme y Rivas (2018). **Keywords:** Job stress, job Satisfaction, nursing staff, psychological well-being.



Capítulo I. Introducción

1.1 Planteamiento del problema

A través de los tiempos, la enfermería ha ido desarrollando el contenido de su función como lo han hecho la medicina y otras profesiones, por lo que hoy día su historia puede dar razones de esta evolución, que se ha hecho irreversible para convertirse en una profesión sin perder la originalidad de su esencia: el cuidado (León, 2006).

La profesión de enfermería abarca los cuidados autónomos que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas (CIE, 2002)

Este trabajo se realizó con el fin de evaluar nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de hospitales generales de seguridad social en el Estado de Tabasco.

La práctica de la enfermera quirúrgica se basa en cuidados, conocimiento, convivencia, disciplina y técnica, elementos necesarios para ofrecer cuidados satisfactorios al paciente, para lograr esto se requiere cultivar la conciencia quirúrgica, correspondiente a un patrón de autodisciplina y la aplicación de los principios de asepsia y técnica estéril, lo que produce niveles de estrés para el desempeño de su función. Para el logro de estas metas, hace esfuerzos para controlar las situaciones fatigantes existentes por la complejidad de los procedimientos que allí han de realizarse (Valle, 2014).

La práctica de enfermería en el cuidado quirúrgico está inmersa en procesos complejos, conocimientos y habilidades que son indispensables para el cuidado. Se conoce que 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 (Ochoa, 2008).

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud por Selye H. 1926, quien lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. En el ámbito laboral de salud se puede definir como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas"; en el ámbito hospitalario es uno de los riesgos laborales más importantes, junto a los riesgos físicos y de contaminación química y/o biológica. Sindicato de Enfermería y Sanidad [SATSE], (2000).

En la práctica dentro de las unidades quirúrgicas, la enfermera frecuentemente se ve inmersa en procesos complejos que le demandan la aplicación de una serie de conocimientos y habilidades específica o bien a situaciones que deberán responder por las exigencias del puesto que desempeñan, implicando esfuerzo físico y mental. Estos procesos causan estrés laboral el cual es definido como un tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal (IMSS, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y las dependencias de salud en México, considera que el estrés laboral es uno de los riesgos laborales más importantes que afectan al personal de salud, es un problema que ocupa uno de los primeros lugares; a nivel mundial los trabajadores de los países desarrollados padecen de estrés laboral entre el 20% y 50%. De acuerdo a las estadísticas, los países con alto índice de estrés laboral son:



México 75%, China 73%, Argentina 65%, Estados Unidos 59%, Noruega 41%, Alemania 28% y Holanda 16%. (OMS, 2016).

En América Latina (AL), actualmente el estrés laboral se reconoce como una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna, como es el caso de Argentina que es el país más afectado con un 65% de los trabajadores que sufren del estrés laboral. Así mismo, en Perú; muestran una incidencia de 31.4% de estrés laboral, los trabajadores más vulnerables corresponden a los profesionales de Enfermería siendo este el 19.5%, Obstetras el 18.9% y Médicos el 14.0% (Jiménez, 2020).

En México, algunos estudios revelan que el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. (IMSS, 2020).

A nivel estatal en un estudio realizado en la Unidad de Medicina Familiar N. 43, se encontró una prevalencia baja, los artículos relacionados mencionan que en los Hospitales Municipales se encuentra una prevalencia del 13.9% de estrés en el personal, 41.6% de estrés en Unidad Médica (Zabala, 2011).

El estrés laboral es un problema que puede afectar y deteriorar la salud mental y se presenta con mayor frecuencia entre los profesionales de la salud en todo el mundo. Todo esto puede afectar la calidad de vida del personal que labora en las áreas quirúrgicas, trayendo como consecuencia repercusiones física y mental, siendo esto motivo de muchas faltas, incidencias e incapacidad. Sin embargo, la mayoría de las investigaciones que se han realizado en grupos de enfermeros son escasos los reportes de la satisfacción laboral, es necesario abordar esta problemática en la presente investigación (Yslado, et. al, 2019).

La satisfacción laboral es un elemento que influye en toda actividad de todo ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y



superación personal. Ésta se define como el estado emocional positivo o placentero con base en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, basada en las creencias y valores de la persona (Nava, et al., 2013). La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras por diferentes autores, algunos la consideran como una dinámica, como una evaluación o bien un estado mental (García, 2010).

La enfermera desempeña sus actividades en diferentes contextos laborales dentro de una organización o estructura institucional donde algunas veces se dan condiciones de trabajo intensas, carga física y mental que necesariamente tienen influencia sobre ella (estrés emocional y fatiga). También condiciones materiales como: las de higiene, seguridad y comodidad, que están relacionadas con políticas institucionales, horarios, salarios y estabilidad laboral (Yslado, et. al, 2019).

Cabe señalar que la satisfacción laboral no depende solamente de los niveles salariales sino del grado de satisfacción personal y laboral con el que desempeña sus diferentes procedimientos quirúrgicos. El trabajo puede ser causa de felicidad y bienestar de una persona o, todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores como congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros. Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfacciones procurará al empleado y se reducirá el grado de ausentismo (Duche-Pérez, & Rivera, 2019).

Por consiguiente, se observa con frecuencia conductas dentro de la unidad quirúrgica que no corresponden al patrón que debe regir las relaciones laborales, se aprecian constantes situaciones de irritabilidad en el personal, 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 que allí laboran.

Además de las dificultades personales que suelen presentarse como las obligaciones familiares, los deberes con la pareja, falta de habilidad en el manejo de las personas, entre otras. Por otra parte, muchas de ellas cumplen doble jornada laboral que puede estar generando situaciones estresantes continuas, que aumentan el desgaste corporal y producen fatiga, lo mismo que el esfuerzo muscular continuo que requiere las tareas del hogar puede convertirse en una situación de estrés (Acevedo, 2002).

Después de presentar esta problemática surge el interés por realizar esta investigación en el personal del IMSS en el estado de tabasco, porque dentro de mi experiencia laboral he vivido situaciones en el que se crea conflicto y me he percatado que suelen estar de mal humor y niegan sus conocimientos al personal de nuevo ingreso, muchas veces porque el personal desconoce el mobiliario que se utiliza en quirófano, entre otras circunstancias.

En base a mi experiencia laboral, donde me he percatado que los enfermeros que laboran en las unidades quirúrgicas están sometidas a situaciones que pudieran causar estrés como son, irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor, responsabilidad del trabajo, iluminación defectuosa, espacio inadecuado, falta de personal, sobre carga de trabajo, falta de comunicación entre los compañeros, por ello se encuentran regularmente estresados, con agotamiento, es por ello que se realiza esta investigación, para conocer el grado de satisfacción laboral que tienen los integrantes del área quirúrgica, por lo cual surge la siguiente pregunta de investigación:



¿Cuál es el nivel de estrés y la satisfacción laboral que presenta el profesional de enfermería en las áreas quirúrgicas y su relación con la satisfacción laboral en Hospitales Generales de Seguridad Social?

1.2 Justificación

La enfermera quirúrgica, forma parte fundamental del proceso quirúrgico, cumple diferentes roles, desde antes que, entre el paciente al quirófano, hasta que sale. Se encarga de coordinar y enlazar al equipo o demás personal que integra esta área y si es necesario con otros servicios, brinda los cuidados necesarios en su debido momento y sobre todo ve por la seguridad del paciente (Basozabal, 2002).

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT) define el estrés como el desgaste físico y emocional en la persona debido a la exigencia percibida de una persona. Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), considera que es un problema que afecta la salud de los trabajadores, viéndose afectado su desempeño laboral, lo cual puede deberse a la falta de apoyo entre compañeros, un deficiente apoyo por parte de supervisores, hasta una mala organización de trabajo. Teniendo como consecuencia; trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales, impidiendo un buen desenvolvimiento general al momento de realizar sus labores en el trabajo (García, et al, 2020).

México forma parte de los primeros lugares con estrés laboral a nivel mundial, esto de acuerdo a la OMS, con un 75% los cuales padecen síndrome de Burnout o fatiga por estrés laboral (OMS, 2017). Por otro lado, en cuestión de satisfacción laboral solo el 12% de los trabajadores refieren estar satisfechos. Lo cual de manera general se piensa que la insatisfacción laboral está relacionada con el estrés (Maldonado, 2019).



Es por eso la importancia de llevar a cabo este estudio el cual permitirá conocer y determinar las condiciones en las que se encuentran los profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en Tabasco.

1.3 Marco conceptual

Teoría del estrés de Selye

Hans Selye fue un profesor e investigador que afirmó para hablar de estrés que “lo que importa no es lo que nos sucede sino la forma como se recibe”. A partir de aquí elabora su teoría, que conoceremos a continuación. El estrés aparece cuando en el organismo se da una activación mayor de la que este es capaz de soportar o reducir mediante sus estrategias de afrontamiento, ya sean psicológicas y/o conductuales. En este sentido el cuerpo es incapaz de mantener unos niveles óptimos o adecuados para rendir conductual y psicológicamente. En términos evolutivos, cuando una persona padece estrés es que ha “fracasado” su adaptación al medio o a la fuente estresora, y las consecuencias emocionales y físicas suelen ser importantes (Ruiz, 2019).

Características del estrés

Hans Selye fue un profesor e investigador, considerado el “padre del estrés”, que lo definió como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. Por otro lado, en los años 40 también definió el Síndrome General de Adaptación (SGA), entendiendo el estrés como una respuesta inespecífica y global del organismo (Ruiz, 2019).

El mismo autor establece en su teoría, que es una respuesta biológica igual en todos los organismos y estereotipada. Además, se puede medir e implica una serie de secreciones



hormonales, responsables de las reacciones que mostramos ante una situación estresante. Dichas reacciones son somáticas, funcionales y orgánicas. Aunque cabe destacar que la mayoría de las veces el organismo responde en armonía ante los estímulos del ambiente y sin consecuencias negativas: es lo que se conoce como el buen estrés (Ruiz, 2019).

Otras veces, el organismo es incapaz de adaptarse al medio (cuando aparece el estrés), ya que las respuestas exigidas son demasiado intensas o prolongadas y las demandas superan su resistencia y/o adaptación. Hablamos entonces del “distrés” o “mal estrés” estrés en general (Ruiz, 2019).

Estrés como proceso fisiológico

El estrés sería un proceso fisiológico normal de estimulación, activación y respuesta del organismo. Pero cuando este es prolongado o demasiado intenso, es cuando resulta perjudicial y aparece el SGA de Selye. El estrés se concibe como algo indispensable para el funcionamiento del organismo y que permite el progreso, a no ser que este sea excesivo y se convierta en disfuncional o desadaptativo, como ya hemos visto. (Barrio, 2006).

Para Selye, la mayor parte de los esfuerzos físicos o mentales que realiza una persona para adaptarse a las exigencias de la vida, las infecciones y otros agentes causantes de estrés, provocan unas modificaciones en el organismo. Estas modificaciones se dan en las dos primeras fases del Síndrome General de Adaptación (fase de alarma y fase de resistencia). La tercera fase sería la de agotamiento, y aparece solo cuando el cuerpo se intenta adaptar a demasiados cambios o fuentes de estrés, o cuando estos perduran en el tiempo. (Barrio, 2006).

Pero ¿Cómo aparece?, en la Teoría del estrés de Selye, éste afirma que el estrés “negativo” aparece cuando una persona es sometida a unas dosis de estrés acumuladas que



superan su umbral óptimo de adaptación; así, el organismo empieza a manifestar señales de agotamiento. Que aparezca o no ese estado de agotamiento y fatiga depende del perfil psicológico de la persona, así como de su frecuencia y tipos de adaptaciones vividas.

Los Factores influyentes. También hay factores que modifican la receptividad de la persona a los estímulos o situaciones del medio, y que “contaminan” nuestra capacidad de adaptación. De esta forma, impiden que reconozcamos cuáles son los agentes actuales que causan dicho estrés. (Ruiz, 2019).

Tales factores influyen en nuestra respuesta (física, psicológica y biológica); la condicionan y determinan. Un mismo agente o situación puede provocar una respuesta diferente en diferentes sujetos. Dichos factores predisponen nuestra vulnerabilidad a enfermar y empeoran nuestra calidad de vida. Asimismo, la calidad de vida también está ligada a condiciones como la alimentación, la educación psicoafectiva, el medio ambiente, la forma de vivir, el contexto laboral y las posibles intoxicaciones como el alcohol o el tabaco. (Ruiz, 2019).

Otras definiciones del Estrés como Melgosa (2013) refiere que es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress, esta palabra apareció en el inglés medieval en la forma de distrés que, a su vez provenía del francés antiguo destrese. Así mismo, Pérez, Matteson e Ivancavich (2013), consideran al estrés como la respuesta fisiológica, psicológica, conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a las presiones internas y externas en las emergencias.

Según la (OMS, 2017) el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción. La Teoría Transaccional del Estrés, conciben al estrés como “un proceso que incluye la transacción entre el individuo y su medio ambiente,



proceso durante el cual, la percepción de amenaza y/o daño ocasiona reacciones físicas y psicológicas que afectan la vida psicoafectiva del sujeto.

El estrés es la experiencia, emocionalmente negativa, acompañada de cambios predecibles a nivel bioquímico, fisiológico, cognitivo y conductual y que están dirigidos, ya sea para alternar el evento estresante o para adecuarse a sus efectos (Taylor, 2015). Otros autores clasifican el estrés como eustrés que es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias.

La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando; Distrés es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable.

De acuerdo a Cuevas, Ferral y Crespo (2013), los síntomas se dividen en síntomas psicológicos y fisiológicos.

Los síntomas psicológicos: Son percibidos bajo la situación de estrés, como falta de concentración que se refiere a todo lo que se hace y que cuesta más trabajo realizarlo; y los resultados son menos exitosos debido a la gran dispersión a qué se ve sometida la mente de cada persona; Compartimiento irritable y agresivo que se observa cuando el organismo segrega una elevada cantidad de adrenalina que es la hormona producida frente a una situación de agresión, su respuesta puesta en marcha está relacionada con acciones



defensivas. Produciendo hipertensión muscular y excitación; Introspección que está relacionada con la exploración obsesiva de los fenómenos físicos internos de cada uno, todo se maximiza y se lleva al extremo; Debilidad de la memoria que se relaciona con el proceso asociativo de la memoria y se ve debilitado ya que la persona estresada no puede poner voluntad para lograrlo ni concentrarse adecuadamente; Insomnio, que se ejemplifican como parásitos mentales (ideas que de forma constante revolotean la mente), los fantasmas, los personajes intrusos no permiten al individuo conciliar el sueño. La elevada adrenalina en sangre activa los procesos de hiper excitabilidad; Inseguridad emocional y pérdida de autoestima, como los miedos y desconsideración hacia uno mismo y Finalmente la ansiedad que es la incapacidad de la persona para encontrar la fuente de su tensión y la raíz del problema.

Los síntomas filológicos más comunes

- Enfermedad de la piel: irritaciones, erupciones, descamaciones, picor.
- Enfermedades del aparato digestivo: úlceras, gastritis, mala digestión y cáncer.
- Patologías cardíacas: palpitaciones, taquicardia, infarto, hipertensión arterial.

Estrés psicológico

El estrés psicológico es aquel que establece una relación entre el individuo y el ambiente; por lo tanto, la psicología se centra en el estudio de las causas que provocan este estado en diferentes sujetos a través del análisis del afrontamiento individual y la evaluación cognitiva que conlleva. (Ortega, 2003).

Hoy en día el termino estrés hace referencia a una sobrecarga emocional que experimenta el individuo, vincula a una existencia desproporcionada del ambiente, y que se



manifiesta en un estado de nerviosismo porque requiere un sobre esfuerzo por parte del individuo, poniéndole en riesgo de enfermar. En definitiva, el estrés es la respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante un estímulo (estresor), que puede ser un evento, objeto o persona (Sierra y Cols 2014).

Estrés laboral

El estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico y psicológico, y la salud de las personas. A nivel colectivo, puede deteriorar la salud organizacional, puede causar invalidez psicológica y fisiológica franca; sin embargo, también tiene manifestaciones más sutiles de morbilidad que pueden afectar el bienestar personal.

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador. En la práctica médica, al observar la incidencia de las enfermedades derivadas del estrés, es evidente la asociación entre algunas profesiones y el grado de estrés que en forma genérica presentan grupos de trabajadores de determinado gremio u ocupación con características laborales comunes (Ovando, 2012).

Clasificación estrés laboral

Episódico: Es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve, desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su trabajo, es circunstancial, eventual. (Sarabia, 2015).



Crónico: Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometido a las siguientes situaciones; Ambiente laboral inadecuado, son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura, estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica; Sobrecarga de trabajo, es el estrés por sobre estimulación: Se presenta por exigencias psicosensorial violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. (Sarabia, 2015).

Alteración de ritmos biológicos: Es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico, requiere un alto esfuerzo adaptativo, se presenta en trabajadores nocturnos; Responsabilidades y decisiones muy importantes, es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables. (Sarabia, 2015).

Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos, a nivel del sistema de respuesta fisiológica, taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, etc.; A nivel del sistema cognitivo, sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.; A nivel del sistema motor, hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, exceso o falta de apetito, conductas impulsivas, bostezos, etc.



Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario lo constituyen los profesionales de la salud y, en especial, el personal de enfermería por la gran responsabilidad que asume en horas laborales, la sobrecarga de trabajo y el continuo contacto con pacientes críticos (Morata y Ferrer, 2012).

La profesión de enfermería es la más estresante, por lo que puede provocar diferentes alteraciones en la salud de los profesionales y puede verse alterada en diferentes dimensiones, desde ligeros trastornos físicos, psicológicos o de relación sociales; hasta generar una verdadera enfermedad.

Estrés en enfermería

Garza y Cols. (2012), mencionan que el estrés laboral de la enfermería no procede de una única causa, ni de varios estresores aislados; la etiología es el resultado de factores estresantes asociados en el desempeño de la profesión y que sobrepasa los recursos de afrontamiento personales. La enfermera vive de cerca la enfermedad, la invalidez, las necesidades del individuo, la muerte, el sufrimiento, etc. La adaptación del profesional va a depender de los recursos de afrontamiento de que disponga como conocimiento, técnica, habilidades o aptitudes instrumentalmente y actitudes en la relación humana. Dentro de los factores desencadenantes tenemos:

- a) Personales: son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas ansiosas, con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones. Personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente, inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería, que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la



familia y al paciente, incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente, con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio, con obligaciones familiares y con problemas personales, falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil.

- b) Ambientales: Condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, por ejemplo: ruido (aparatos, personas), entorno laboral, iluminación, orden y asepsia del lugar, espacio inadecuado e insuficiente para realizar las labores específicas de enfermería y presencia en el sitio de trabajo de gran cantidad de personas ajenas al servicio.
- c) Contenido del trabajo: Se refiere a las características propias del ejercicio profesional que son independientes del lugar en donde se está trabajando, como realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar o hablar frecuentemente con los pacientes y sus familias sobre su muerte cercana, la muerte de un paciente cuando se ha establecido una relación estrecha, convivir diariamente con el sufrimiento y el contacto continuo y permanente con personas deprimidas.
- d) Condición del trabajo: Aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo, interrupción frecuente en la realización de la tarea, recibir de manera constante crítica de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y del paciente mismo. La falta de comunicación con los



compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes, ausencia de personal médico, etc., estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente o información insuficiente e inadecuada con a la evolución de éste. La rotación permanente por diferentes servicios, ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería, el tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente, falta de personal para atender adecuadamente el servicio y la sobrecarga de trabajo. (Garza y Cols, 2012)

Satisfacción

De acuerdo a Balderas (2017), la satisfacción es un sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad, evaluación postconsumo o postuso, fuente de desarrollo y cambio de actitudes hacia el objeto de consumo o uso.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este (Cifuentes & Manrique, 2014).

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” Wright y Bonett (2007). Por su parte la satisfacción en el trabajo “Es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado Morillo, (2006).



1.4 Estudios relacionados

En la investigación Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia de los autores Cinfuentes & Manrique (2014). El estudio fue descriptivo, de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Se encontró que la satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91. Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres. Se presentaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables, se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo, concluyeron que no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los enfermeros en relación con el género, la edad, la formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.

En el estudio de Portero y Vaquero (2015), titulado desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario tuvo como objetivo evaluar el grado de estrés laboral, desgaste profesional y satisfacción laboral de aquellos profesionales y estudiar la posible relación entre las dimensiones del desgaste profesional y los niveles de estrés y satisfacción laboral con variables de tipo sociolaboral. El estudio fue descriptivo transversal en una muestra de 258 enfermeros/as y auxiliares. Sus instrumentos de fueron un cuestionario original y específico que recogía variables de tipo



sociolaboral, el Maslach Burnout Inventory, la Nursing Stress Scale y el cuestionario Font-Roja. Aplicaron estadística descriptiva, inferencial y análisis multivariante. Dentro de sus resultados obtuvieron puntuaciones medias en estrés laboral y satisfacción, de 44.23 y 65.46 puntos. En cuanto al desgaste profesional, se evidenció un nivel medio de la subescala de agotamiento emocional, elevado para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal. En sus conclusiones menciona que el nivel de agotamiento emocional es medio, elevado para la despersonalización y bajo en la realización personal.

En la investigación de Chiang, Riquelme y Rivas (2018). Titulada Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción; tuvo el objetivo de analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución de Beneficencia en la Provincia de Concepción. El tipo de estudio fue empírico transversal, descriptivo correlacional, con un universo del estudio conformado por 184 trabajadores, segmentado en cinco grupos. Su instrumento fue un cuestionario autoadministrado y anónimo con 71 ítems divididos en 3 secciones: información general, estrés laboral y satisfacción laboral. El análisis de fiabilidad del cuestionario presento valores de alfa de Cronbach, para Satisfacción Laboral entre 0,656 y 0,923, para Estrés Laboral entre 0,635 y 0,927 siendo aceptable la fiabilidad en ambos. En sus resultados obtuvieron que a mayor percepción de las variables de Satisfacción laboral y mayor Control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés. Además, la dimensión de Apoyo Social Laboral Global aumenta la Satisfacción Laboral, permitiendo disminuir el estrés.

En el estudio de Molina-Chailán, Muoz-Coloma y Schlegel-SanMartín (2019). Titulado Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas con el objetivo



de Identificar los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos. Fue un estudio descriptivo transversal, muestra por conveniencia de 37 enfermeros, se utilizó Nurses Stress Scale de Gray-Toft y Anderson, midiendo 7 factores desencadenantes de estrés en el trabajo distribuidos en 3 grupos: carga laboral, ambiente psicológico y ambiente social tuvo como conclusiones que los profesionales de enfermería son mayoritariamente mujeres, con varios años de experiencia laboral, donde el principal factor desencadenante de estrés es la sobrecarga laboral lo que conlleva a una pérdida de control del cuidado de enfermería. El sufrimiento y dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico, mientras los estresores del entorno social están menos presentes.

Monteza (2018), su estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de centro quirúrgico de la Clínica Peruano Japonés. Fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo – correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 personas entre enfermeras y técnicas de enfermería. Los resultados fueron que del 100%, un 52,5% (21) tienen un nivel bajo de estrés laboral, el 42,5% (17) tiene un nivel medio de estrés laboral y el 5% (2) un nivel alto de estrés laboral.

Sihuayro (2018) tuvo como objetivo analizar la influencia de los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue. El estudio es descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con la población muestral, constituida por 27 del personal de enfermería, sus resultados fueron un nivel medio en el Estrés laboral en el 70,37 % en el personal de enfermería del centro quirúrgico.



Rojas en el 2018, tuvo como objetivo en su estudio, Identificar y analizar el nivel de estrés, y factores de riesgos laborales del personal de enfermería que labora en sala de operaciones de emergencia, se realizó en el Hospital Nacional Dos de Mayo en sala de operaciones del servicio de emergencia. como resultado final se obtuvo que el nivel de Estrés en SOP Emergencia es alto.

Trelles, (2018), el objetivo del estudio fue determinar el nivel de estrés laboral y el estado de salud que presenta el personal de enfermería y precisar la repercusión del estrés laboral en su salud. El tipo de estudio es de tipo Campo y de nivel explicativo, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 43 participantes enfermeros. Como resultado, el nivel de estrés laboral del personal de enfermería es moderado en el 86%, leve en el 9% y severo en el 5%.

Estudio realizado por Herrera-Amaya y Manrique-Abril en 2018 que nos habla acerca de las condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería el cual tuvo como objetivo evaluar la satisfacción laboral con la modalidad de contratación y el tipo de vinculación en profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel de Tunja, Boyacá, Colombia, entre junio y diciembre de 2015. Su metodología cuenta con un estudio de corte transversal con 39 profesionales del hospital utilizando el NTP 394 (Overall Job Satisfaction, autorizado por Pérez-Bilbao). Como principales resultados notamos que se encontraron medias para la satisfacción general de 77,10 (DE 12,36) con un rango de la escala de 15-105; para satisfacción intrínseca 35,46 (DE 6,67) rango: 7-49; y para satisfacción extrínseca 41,69 (DE 6,50) rango: 8-56. Las diferencias encontradas con el estudio fueron las relacionadas con la satisfacción extrínseca y el tipo de vinculación ($p < 0,05$). Conclusiones: la remuneración guarda relación con la insatisfacción, la estabilidad laboral



mejora la sensación de satisfacción intrínseca. La mayoría de las investigaciones indican que el aumento de la edad y los años de ejercicio profesional incrementan la satisfacción laboral, situación contraria en nuestro estudio.

Carrillo-García, et al. (2015) realizaron un estudio que hablaba acerca de Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales y este tuvo como objetivo principal explorar y analizar el fenómeno de la satisfacción laboral en una muestra constituida por 546 profesionales sanitarios pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se administró un cuestionario general que contenía un conjunto de preguntas de contenido sociodemográfico y se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) adaptada y validada al castellano. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media ($M = 71.37$; $DT = 14.03$), los “compañeros de trabajo” y el “superior inmediato” son los aspectos mejor evaluados. Los principales hallazgos reflejan diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo a la categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos.

Romani, Ferrer y Zuta (2018) realizaron un estudio acerca del Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla como objetivo relacionar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, Perú. Se utilizó el tipo de investigación cualitativa, diseño no experimental y descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 profesionales de Enfermería; se empleó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario que tenía dos partes: Percepción del trabajo en equipo y



satisfacción laboral, con 16 preguntas cada una. Los datos fueron analizados con la estadística descriptiva y el análisis inferencial. Los resultados indican que la percepción del trabajo en equipo (82%) y la satisfacción laboral (90%) están en nivel medio. Se encontró una asociación significativa de ambas variables en las pruebas de Chi Cuadrado ($p=0.000$) y correlación de Spearman ($Rho=0.45$). La correlación es significativa en los indicadores compromiso (0,53), coordinación (0,53), integración (0,33), equilibrio (0,33) y concertación (0,36). Se concluye que el trabajo en equipo y la satisfacción laboral tienen una asociación significativa, principalmente los indicadores compromiso y coordinación.

Díaz y Zúñiga (2019) en su estudio realizado que habla acerca de la satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Perú. Por lo que el objetivo general de esta investigación fue determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Dentro de su metodología encontramos que es una investigación de tipo cuantitativa con diseño transversal descriptivo y se utilizó una población de 43 profesionales de enfermería. El instrumento aplicado fue la "Encuesta de satisfacción del personal de salud" elaborado por el Minsa, se analizaron siete dimensiones de la satisfacción laboral: trabajo actual, trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo y ambiente de trabajo. Obteniendo como resultado que los profesionales manifiestan satisfacción en seis de ellas; sin embargo, se encuentran insatisfechos en un porcentaje significativo, con respecto a las remuneraciones e incentivos (65%), interrelación con el jefe inmediato (24%) y ambiente de trabajo (27%). Asimismo, los profesionales están en desacuerdo con la organización del servicio, recursos, herramientas e instrumentos para el desempeño, con la solución de problemas, toma de decisiones teniendo



en cuenta su participación, capacitación, trabajo en equipo, trato al trabajador y libertad de opinión. Concluyendo que el 68% de los profesionales muestran satisfacción laboral; por lo tanto, los resultados revelados permiten rechazar la hipótesis planteada.

Estudio realizado por Espejo, et al. (2018) acerca de la satisfacción laboral en enfermería, el cual su objetivo fue identificar los factores que influyen en la motivación laboral del personal de enfermería de instituciones de salud públicas y privadas de la ciudad de Buenos Aires en el periodo de octubre a noviembre del año 2017. La metodología utilizada fue una investigación de cuantitativo de tipo descriptivo, se usó una muestra de 100 enfermeros y Licenciados en Enfermería de instituciones de salud del ámbito público y privado de la ciudad de Buenos Aires. Entre sus principales resultados encontramos que el incentivo monetario por presentismo, se obtuvo como resultado que un 30% de los enfermeros se sienten poco satisfechos, un 24% se siente satisfecho, mientras un 22% eligió la opción no sabe / no contesta, un 17% se siente insatisfecho y solo un 7% se siente muy satisfecho. Tomando el indicador de título de enfermero un 48% si percibe esta remuneración, el 45% no lo recibe y un 7% desconoce o decide no responder la pregunta. En cuanto al indicador título de licenciado en enfermería un 41% recibe esta remuneración, mientras que el 32% desconoce o decide no responder la pregunta y el 27% restante no la percibe. En cuanto al clima laboral se puede observar un ambiente favorable y es uno de los motivos por los que el profesional de enfermería permanece en dicha institución de salud.

Dias-Silveira, et al. (2017), en su estudio sobre la Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. El objetivo de dicho estudio fue identificar prioridades asignadas por equipo de enfermería relacionadas a factores asociados a



satisfacción del trabajo y analizar la influencia de estos factores en la asistencia de enfermería en diferentes gestiones. Estudio descriptivo-transversal, con 239 miembros del equipo de enfermería de hospital privado en Rio de Janeiro. Entre sus resultados más destacados encontramos que los técnicos de enfermería de las dos gestiones y los enfermeros de la segunda administración han señalado que el atributo de sonido/ruido /iluminación tenía la menor influencia sobre la satisfacción con el trabajo, mientras que para los enfermeros de la gestión 1, las comidas servidas fueron los más referenciados en este prisma. Con respecto al factor de mayor influencia – la prioridad 1 – los grupos de las diferentes administraciones señalaron los recursos materiales. En la evaluación de las prioridades en relación con la remuneración, los técnicos de enfermería y los enfermeros indicaron el atributo Salario como el elemento de mayor expresividad para su satisfacción en el trabajo.

En el estudio realizado por Moura, et, al. (2020) nos habla del Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. El objetivo de dicho estudio fue evaluar la correlación entre la práctica del Coaching de Liderazgo ejercida por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral, en la autopercepción de los coordinadores y en la percepción de los técnicos de enfermería del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Dentro de su metodología encontramos que fue estudio descriptivo y correlacional que utilizó el Cuestionario de Autopercepción del Enfermero en el Ejercicio de Liderazgo para medir la autopercepción de liderazgo de los once coordinadores de enfermería y el Cuestionario de Percepción de Técnico/ Asistente de Enfermería en el Ejercicio de Liderazgo para verificar la percepción de 155 técnicos. Por otra parte, el Job Satisfaction Survey evaluó la satisfacción laboral en ambas categorías. El ejercicio de Coaching de Liderazgo se correlacionó con la satisfacción laboral (p -valor=0,001), tanto en



la autopercepción de los coordinadores de enfermería, con una alta correlación (coeficiente de Spearman - 0,835), como en la percepción de los técnicos de enfermería, con asociación moderada (coeficiente de Spearman - 0,678).

Estudio realizado por Delgado (2017), que nos relata acerca del Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. El objetivo de dicho estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico del hospital antes mencionado. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 35. Dentro de sus resultados principales podemos encontrar Del 100 % (35), 69% (24) refieren que es media, 17% (6) baja y 14% (5) alta. En cuanto a la dimensión condiciones físicas y/o confort 69% (24) es media, 17% (6) baja y 14% (5) alta; en la dimensión beneficios laborales y remunerativos 74% (26) manifiestan que es media, 14% (5) alta y 11% (4) baja, en la dimensión políticas administrativas 69% (24) es media, 17% (06) baja y 14% (5) alta; en la dimensión relaciones interpersonales 60% (21) expresan que es media, 20% (7) baja y 20% (7) alta; en la dimensión desarrollo personal 77% (27) expresan que es media, 14% (5) alta y 9% (3) baja; en la dimensión desempeño de tareas 75% (26) manifiestan que es media; 14% (5) baja, 11% (4) alta y en la dimensión relación con la autoridad 80% (28) refieren que es media, 14% (5) baja y 6% (2) alta.

García (2020), realizó un estudio acerca de Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. El objetivo de esta investigación fue establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. El estudio fue descriptivo-correlacional, transversal. Se contó con la



participación de 56 enfermeras, quienes llenaron dos cuestionarios de manera virtual. El 61% presentó un nivel de satisfacción laboral moderadamente satisfecho y el 31%, satisfecho. Por otro lado, el 68% presentó condiciones de trabajo hospitalario regulares, el 21% buenas y el 11% malas. Al establecer una relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario, esta fue estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Sin embargo, al relacionar la satisfacción laboral con los componentes físicos, psicológicos y sociales de las condiciones de trabajo hospitalario, solo se encontró relación estadísticamente significativa con las condiciones físicas y psicológicas ($p < 0.05$) y no con las condiciones sociales.

En el estudio realizado por Pérez y Azzollini (2013) acerca del Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. Tiene como objetivo presentar una revisión bibliográfica de artículos relacionados con la satisfacción laboral. Para este estudio, se realizó una selección, descripción y análisis del corpus documental de trabajos de investigación realizados sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Como resultados destacados podemos observar que las investigaciones recientes han cambiado el eje de análisis de los estilos de liderazgo al centrar su atención en aquellas acciones que realiza el líder que logra sus objetivos y al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores. Estas investigaciones han encontrado relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, particularmente si el líder inspira confianza y ejerce un estilo de liderazgo transformacional, destacando la importancia de este tipo de liderazgo en el comportamiento de los grupos de trabajo.

Sánchez y García (2017), realizaron un estudio acerca de la Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Tiene como objetivo la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los trabajadores que



laboran en empresas del mismo giro ubicadas en diferentes entidades de México, a través de un enfoque cualitativo que se llevó a cabo guiado de un cuestionario semi-estructurado. Como resultados encontramos que en la dimensión Seguridad en el trabajo existe similitud entre ambas empresas. La persona entrevistada en la empresa hidalguense considera que su desempeño es bueno y no tiene temor de perder tu trabajo. La persona en la empresa mexiquense expreso que no hay inseguridad en el trabajo de momento. Respecto al ingreso el trabajador en estado de México considera que es adecuado para cubrir sus condiciones de vida. Sin embargo, el trabajador hidalguense considera que el sueldo cubre sus necesidades básicas pero que si le gustaría mejorar sus condiciones. Se observa que en la empresa hidalguense el clima organizacional es satisfactorio en contraste con la empresa mexiquense donde el empleado se refirió a un ambiente pobre, las políticas de la empresa plasman una cosa, pero en la práctica no todos están integrados y se pueden observar grupos.



1.5 Definición de términos

Estrés. Conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. (OMS, 2017)

Estrés laboral. Conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador (Ovando, 2012)

Satisfacción. Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad, evaluación postconsumo o postuso, fuente de desarrollo y cambio de actitudes hacia el objeto de consumo o uso (Balderas, 2017).

Satisfacción laboral. Percepción subjetiva e individual, producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este (Cifuentes & Manrique, 2014).

Área quirúrgica. Es un espacio diseñado para el paciente sea intervenido con técnicas en general, invasivas, área dentro del hospital, donde se llevan a cabo las intervenciones quirúrgicas (Fuller, 2013).

Enfermería. Abarca los cuidados autónomos y en colaboración que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación. (CIE, 2002)



Enfermería quirúrgica. Área de la Enfermería que se enfoca en la identificación de los problemas de salud que requieren de resolución quirúrgica, de tratamientos, y cuidados generales y específicos (Sánchez, 2013).

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



1.6 Objetivos

General

Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el área quirúrgica del IMSS del Estado de Tabasco.

Específicos

Describir los datos sociodemográficos de los profesionales que participan en el presente estudio del IMSS del Estado de Tabasco.

Identificar el nivel de estrés laboral que presenta el personal de enfermería según su categoría laboral, del IMSS del Estado de Tabasco.

Describir el nivel de satisfacción que presenta el personal de enfermería en el área de quirófano, del IMSS del Estado de Tabasco.

Identificar la relación entre el estrés laboral y el nivel de satisfacción en el personal de enfermería, del IMSS del Estado de Tabasco.



1.7 Hipótesis

H1. Existe relación entre el nivel de estrés de los profesionales de enfermería y el nivel de satisfacción laboral, del IMSS del Estado de Tabasco.

H2 A mayor nivel de satisfacción, menor nivel de estrés presenta el profesional de enfermería que laboran en las áreas de quirófano, del IMSS del Estado de Tabasco.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Capítulo II. Metodología

En este apartado se muestra la metodología organizada del estudio, integrada por el diseño de investigación, la población integrada, el muestreo y muestra, los criterios de inclusión y exclusión, la descripción del instrumento aplicado, la selección de participantes, el plan de tabulación de los datos recolectados y las consideraciones éticas para llevarlo a cabo.

2.1 Diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo, transversal correlacional; ya que es un proceso sistemático, riguroso, objetivo y formal para generar una información numérica; descriptivo porque proporciona una explicación exacta de las características del individuo, mediante el uso de números; de corte transversal porque permite describir y analizar los niveles del estrés del profesional de enfermería y medir en una sola ocasión; correlacional, ya que se busca variables que parecen interactuar entre sí. (Polit, 2018)

2.2 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por profesionales de enfermería que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de las áreas quirúrgicas o que, en el último año, han realizado funciones de enfermería en quirófano.

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia porque solo se recolectaron datos de los profesionales de enfermería que están en el área de quirófano, la



muestra estuvo constituida 75 enfermeros que cumplieron con los criterios de inclusión.

(Polit, 2018).

2.3 Criterios:

- **Inclusión**

Enfermeras que laboran en el servicio de Quirófano

Personal de enfermería con mínimo 1 año de funciones en área

Enfermeras que acepten firma el consentimiento informado de participar en el estudio

- **Exclusión**

Enfermeras que estén de permiso o licencia más de un año

Prestadores de servicio social

2.4 Métodos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó por la responsable de la investigación. Se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la ciudad de Villahermosa Tabasco, después de la autorización de las autoridades de dicho hospital.

Para el desarrollo del estudio se realizó la solicitud de revisión al comité de ética de la División Académica de Ciencias de la Salud, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, posterior a ello se realizó el trámite administrativo mediante un oficio al Director del Hospital, Instituto Mexicano del Seguro Social, se obtiene la autorización respectiva; se presentó el proyecto a la institución hospitalaria; se realizó la coordinación con el Departamento de Enfermería para solicitar el listado del personal que labora en las áreas de



quirófano. Se elaboró un calendario de las fechas en que se recolectaron los datos en el espacio y tiempo que autorizaron los directivos del hospital, así como otras actividades que se tomaron en cuenta para la recolección de los datos. Con fecha de inicio de la recolección de datos del 15 Febrero a 31 Mayo del 2021. Se invitó verbalmente a cada una de las enfermeras del área quirúrgica explicando los objetivos del estudio a realizar y garantizándoles la confidencialidad de los datos; se solicitó el consentimiento informado a través de la firma en el documento presentado.

2.5 Descripción del instrumento

Para este estudio se utilizaron tres instrumentos, el primero denominado cédula de identificación de datos sociodemográfico el cual incluye los datos, sexo, edad, estado civil, nivel académico, categoría laboral, tipo de contrato, turno, número de hijos, antigüedad laboral y si trabaja en otra institución.

El segundo instrumento denominado “Maslach Burnout Inventory” elaborado por Maslach y Jackson en el año 1986, en versión española, este instrumento tiene alta consistencia interna y fiabilidad al 0.9, con un alfa de Cronbach de 89, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes; entre las dimensiones tenemos: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo, el cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos.

Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno. Las tres subescalas son: Subescala de agotamiento emocional, consta de 9



preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, con una puntuación máxima 54; Subescala de despersonalización, está formada por 5 ítems, se valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, puntuación máxima 30; Subescala de realización personal, se compone de 8 ítems, evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, puntuación máxima 48.

El tercer instrumento es la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979). Las características de esta escala son las siguientes:

Es una escala que operacionaliza el constructor de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Quienes cumplimentan la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posesionándose en una escala de siete puntos: Muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, y muy satisfecho. Está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a:

- Satisfacción general.
- Satisfacción extrínseca.
- Satisfacción intrínseca.



Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca).

Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

2.6 Plan de tabulación y análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS versión 22, para obtener estadísticas descriptivas porcentajes, frecuencias, media, mediana, moda, desviación y de correlación para relacionar satisfacción laboral y estrés, se utilizó la prueba de Pearson es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas (Polit, 2018).



2.7 Consideraciones éticas

Para cumplir los principios éticos en materia de investigación, el estudio se llevó a cabo según lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud.

Se tomó en cuenta el Título II Capítulo I (Secretaría de Salud, 1987). De acuerdo con el artículo 13 se respetó la dignidad de los sujetos con un trato respetuoso y profesional y la protección de sus derechos humanos; como el estudio fue una investigación en seres humanos conforme a lo establecido en el Artículo 14 (Fracción V, VII y VIII) se ajustó a principios científicos y éticos, se contó con el dictamen favorable de las Comisiones de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y con la autorización del titular de la institución de salud donde se realizó el estudio. De acuerdo con el Artículo 16 se protegió la privacidad del individuo sujeto a investigación cuidando que contestara los cuestionarios en un lugar separado de su área de trabajo, conforme al Artículo 17 (Fracción I) se consideró que este estudio es una investigación sin riesgo, puesto que se utilizaron cuestionarios que no afectaron a los participantes.

Se contó con el consentimiento informado por escrito del participante el cual recibió una explicación clara y completa sobre justificación y objetivos de la investigación, de que su participación consistió en el llenado de una Cédula de Datos Personales; y dos cuestionarios auto aplicables, se dio garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta acerca de los procedimientos, la seguridad de que no se identificaría al sujeto y que se mantendría la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad y se reiteró



la libertad de retirar su consentimiento informado cuando así lo deseará (Artículo 21, fracción I, IV, VI, VII y VIII).

Por tratarse de una investigación que se realizó en grupos subordinados se consideró lo relacionado al Capítulo V, Artículo 58, (fracción I y II), respetando su decisión de participación o no en el estudio, se informó que podrá retirar su consentimiento en el momento en que lo decidiera sin que esto afectará su situación laboral. Por último, se garantizó a los participantes la seguridad de que los resultados de la investigación no se utilizarán en su perjuicio y estos solo serán presentados en forma general y nunca de manera personal. Los cuestionarios serán resguardados por la autora por un periodo de doce meses y posteriormente serán destruidos.



Capítulo III. Resultados

En este apartado, se muestran los resultados hallados a través de los instrumentos aplicados el cual nos describen las características sociodemográficas y las variables de estudio, dando respuestas a los objetivos establecidos conforme a las respuestas de los participantes.

En la tabla 1, se muestran las características sociodemográficas, donde la muestra final estuvo compuesta por 75 participantes, en la cual prevaleció el sexo femenino con 88% ($n=66$) y la masculina con un 12% ($n=9$), la mayoría se encuentran casados 52%, seguido de los solteros con 30.7%, así mismo, el 64% ($n=48$) tienen licenciatura y el resto que es el 36% ($n=27$) cuentan con especialidad.



Tabla 1

Características sociodemográficas

Variable	<i>f</i>	%
Género		
Masculino	9	12.0
Femenino	66	88.0
Estado Civil		
Soltero	23	30.7
Casado	39	52.0
Unión libre	11	14.7
Divorciado	2	2.7
Viudo	-	-
Nivel Académico		
Licenciatura	48	64.0
Especialidad	27	36.0
Maestría	-	-
Doctorado	-	-

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 75



En la tabla 2, dentro de la distribución de frecuencias de las variables clínicas, se encontró, que el 65.3% ($n=49$) son enfermeros generales y el 34.7% ($n=26$), enfermeros especialistas, los cuales el 92% ($n=69$) cuentan con una base y pertenecen en su mayoría en los turnos matutino con 46.7% y vespertino con un 36%, además de solo laborar dentro de la institución (88%).

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las variables clínicas

Variable	F	%
Categoría Laboral		
Enfermero general	49	65.3
Enfermero especialista	26	34.7
Tipo de contratación		
Base	69	92.0
Interina	5	6.7
Sustituto	1	1.3
Turno del participante		
Matutino	35	46.7
Vespertino	27	36.0
Nocturno A	4	5.3
Nocturno B	7	9.3
Jornada acumulada	2	2.7
Labora en otra institución		
Si	9	12.0
No	66	88.0

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, $n = 75$



En la tabla 3 se presenta el coeficiente de confiabilidad (Alpha de Cronbach) de los cuestionarios “MBI – SS: Maslach Burnout Inventory”, con un $\alpha=.77$ y el Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale con un $\alpha=.90$.

Tabla 3

Fiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	Reactivos	A
MBI – SS: Maslach Burnout Inventory	1-22	.77
Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale	1-15	.90

Nota: α = coeficiente Alfa, $n = 75$



En tabla 4, se muestra la estadística descriptiva de las variables de estudio y la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. La media de edad es de 37 entre los enfermeros a quienes se les aplicó la encuesta. Se observan que las variables muestran una distribución anormal.

Tabla 4

Estadística descriptiva y prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov

Variable	\bar{X}	D.E.	Mdn	Valor Min.	Valor Max.	D	P
Edad	37.37	7.923	35	24	56	.138	.001
Antigüedad	10.20	6.158	9	1	28	.153	.000
Tiempo en el servicio	3.23	4.076	1	1	21	.338	.000
MBI – SS: Maslach Burnout Iventory	54.56	16.108	54	25	96	.085	.200
Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale	73.49	14.570	74	35	102	.076	.200

Nota: \bar{X} = Media, *DE* = Desviación Estándar, *Mdn* = Mediana, *D* = Dispersión, *p* = significancia estadística, *n* = 75



En la tabla 5, se muestra el nivel de presencia de estrés o síndrome de Burnout en la subescala de agotamiento emocional, el personal encuestado, muestra que el 74.7%, presenta estrés leve, seguido con 13.3% con estrés moderado.

Tabla 5

Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en subescala de agotamiento emocional

Variable	<i>f</i>	%
Nivel de presencia de Síndrome de Burnout		
Leve (0-18)	56	74.7
Moderado (19-36)	10	13.3
Grave (37-54)	9	12.0

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 75



En la tabla 6, se muestra el nivel de presencia de estrés o síndrome de Burnout en la subescala despersonalización, en el cual se muestra que el 65.3% ($n=49$), presenta estrés leve, seguido con 18.7% ($n=14$) con estrés grave.

Tabla 6

Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en subescala de despersonalización

Variable	<i>f</i>	%
Nivel de presencia de Síndrome de Burnout		
Leve (0-10)	49	65.3
Moderado (11-20)	12	16.0
Grave (21-30)	14	18.7

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 75



Dentro de la tabla 7, en el nivel de estrés o síndrome de Burnout en la subescala de realización personal, los resultados fueron de estrés grave con el 50.7% ($n=38$), seguido del 28% ($n=21$) que presentaron estrés leve.

Tabla 7

Nivel de presencia de Síndrome de Burnout en subescala de realización personal

Variable	<i>f</i>	%
Nivel de presencia de Síndrome de Burnout		
Leve (0-16)	21	28.0
Moderado (17-32)	16	21.3
Grave (33-48)	38	50.7

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 75



En la tabla 8, se muestra el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras, en el cual los resultados fueron que 41.3% ($n=31$) se encuentran moderadamente satisfecho, 30.7% ($n=23$) satisfechos y solo 5.3% ($n=4$), refirieron sentirse moderadamente insatisfechos.

Tabla 8

Nivel de satisfacción laboral en las enfermeras

Variable	<i>F</i>	%
Muy insatisfecho	-	-
Insatisfecho	-	-
Moderadamente insatisfecho	4	5.3
Ni satisfecho ni insatisfecho	8	10.7
Moderadamente satisfecho	31	41.3
Satisfecho	23	30.7
Muy Satisfecho	9	12.0

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n =75



La tabla 9, acerca del nivel de satisfacción laboral en la escala intrínseca en las enfermeras, se encontró que el 41.3% ($n=31$) se encuentran moderadamente satisfechos, seguido del 25.3% ($n=19$) y el 14.7% ($n=11$), que refieren sentirse satisfechos y muy satisfechos de manera respectiva.

Tabla 9

Nivel de satisfacción laboral en la subescala intrínseca en las enfermeras

Variable	F	%
Muy insatisfecho	1	1.3
Insatisfecho	-	-
Moderadamente insatisfecho	5	6.7
Ni satisfecho ni insatisfecho	8	10.7
Moderadamente satisfecho	31	41.3
Satisfecho	19	25.3
Muy Satisfecho	11	14.7

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 75



La tabla 10, acerca del nivel de satisfacción laboral en la escala extrínseca en las enfermeras, muestra que el 38.7% ($n=29$) se encuentran moderadamente satisfechos, el 32% ($n=24$) satisfechos y el 14.7% ($n=11$), muy satisfechos. Solo el 13.3% ($n=10$), refirió sentirse ni satisfechos, ni insatisfechos.

Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral en la sub escala extrínseca en las enfermeras

Variable	F	%
Muy insatisfecho	-	-
Insatisfecho	-	-
Moderadamente insatisfecho	1	1.3
Ni satisfecho ni insatisfecho	10	13.3
Moderadamente satisfecho	29	38.7
Satisfecho	24	32.0
Muy Satisfecho	11	14.7

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 75



En la tabla 11, se muestra las correlaciones entre las variables principales de estudio, en la cual se observa que dentro de la satisfacción laboral que presentan el personal de enfermería en cuestión de sus compañeros de trabajo, se relacionó negativa y significativamente con el estrés o síndrome de Burnout. A mayor satisfacción laboral con los compañeros que se trabaja, menores niveles de estrés. Así mismo se relacionó negativa y significativamente con la posibilidad de usar sus capacidades. Es decir, mientras más elevado sea el nivel de satisfacción laboral presente en el personal de enfermería al momento de usar sus capacidades o habilidades, menor es el estrés.

Tabla 2

Matriz de correlación de Pearson de variables principales

Variable	1	2	3
1. Síndrome de Burnout	1		
2. Tus compañeros de trabajo	-.344**	1	
3. La posibilidad de usar tus capacidades	-.270*	.430**	1

Nota: * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, 1 = Síndrome de Burnout, 2 = Compañeros de trabajo, 3 = Posibilidad de usar tus capacidades.



Capítulo IV. Discusión, Conclusión y Recomendaciones

4.1 Discusión

La satisfacción en el personal de enfermería es de gran importancia, ya que ayuda a conocer en parte el bienestar psicológico de cada uno de los trabajadores de las instituciones. Si existe, mayor satisfacción laboral y menores factores estresantes, mejor es el desempeño de las personas, en este caso del personal enfermero a cargo del área quirúrgica, el cual les permite realizar un mejor rol al momento de brindar los servicios.

De acuerdo con los datos sociodemográficos del estudio, se mostró una prevalencia del sexo femenino con el 88%, trabajando en el área quirúrgica de la institución donde se llevó a cabo el estudio, los cuales en su mayoría y cuentan con una licenciatura o una especialidad. Esto es similar a los estudios de Portero y Vaquero (2015), Cinfuentes & Manrique (2014), Delgado (2017), entre otros, donde en su muestra prevalencia las mujeres las cuales cuentan con título de enfermería. La mayoría del personal de enfermería del área quirúrgica de las instituciones, son mujeres con bases sólidas de conocimiento, ejerciendo las labores que les competen.

El nivel de presencia de estrés o síndrome de Burnout fue leve en el personal enfermero con un 74.7% en la subescala de agotamiento emocional. Esto coincide con los resultados de Monteza (2018), donde en la escala psicológica los niveles de estrés fueron bajos en su mayoría, así mismo difiere un poco en el estudio de Portero y Vaquero (2015), en donde en esta escala los resultados fueron de nivel medio. El cual nos puede indicar, que hay factores a nivel psicológico que pueden predisponer mayor o menor estrés en el personal a cargo de esta área.



En la subescala despersonalización de acuerdo al estrés, se muestra la mayor parte del personal en grado leve, seguido de estrés grave. Esto difiere de los resultados hallados por Sihuayro (2018), donde el 51.85% del personal de enfermería presentó despersonalización grave, un 33.33% presenta moderada y solo el 14.81% presenta de manera leve.

En el nivel de estrés en la subescala de realización personal, existe presencia de estrés grave, seguido del estrés leve. Al contrario de Portero y Vaquero (2015), donde en esta escala sus resultados fueron niveles bajos. El cual nos puede indicar que hay ocasiones que el personal de enfermería a nivel personal no se siente completamente satisfechos o sienten que les falta algo para sentirse realizados profesionalmente.

De acuerdo al nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del área quirúrgica, los resultados fueron que 41.3% ($n=31$) se encuentran moderadamente satisfechos y 30.7% ($n=23$) satisfechos. Esto concuerda con los estudios de Monteza (2018), García (2020) y Cinfuentes y Manrique (2014), donde los resultados dieron una satisfacción media o moderada y satisfecho. Nos demuestra que el personal de enfermería del área quirúrgica a pesar de que el ambiente sea a veces de mayor carga, logra adaptarse al entorno y a las situaciones que puedan presentarse, lo cual permite que cumplan con sus labores y finalmente puedan sentir un grado de satisfacción con los logros posibles.

El nivel de satisfacción laboral en la escala intrínseca (reconocimiento obtenido en el trabajo) en el personal de enfermería, se encontró que el 41.3% ($n=31$) se encuentran moderadamente satisfechos. Esto difiere en los resultados de Herrera y Manrique (2018) para satisfacción intrínseca 35,46 (DE 6,67) rango: 7-49, los cuales refirieron sentirse satisfechos. Lo cual nos indica que existen ocasiones que el personal enfermero, no siente que se les haga



el debido reconocimiento por parte de sus jefes o compañeros por el trabajo o las labores que desempeñan dentro del área que se encuentran.

En el nivel de satisfacción laboral en la escala extrínseca (organización de trabajo) en el personal de enfermería en quirófano, muestra que el 38.7% ($n=29$) se encuentran moderadamente satisfechos, el 32% ($n=24$) satisfechos. Esto de igual manera difiere un poco del estudio de Herrera y Manrique (2018), sus resultados fueron satisfechos con 41.69 (DE 6,50) rango de 8-56. Es decir, que, dentro del ambiente laboral en el área quirúrgica, no siempre tiende a ser favorable, ya que puede que exista inconformidad con el pago que se les brinda y los horarios o jornadas de trabajo establecidos.

Dentro de las correlaciones entre las variables principales de estudio, la satisfacción laboral que existe en el personal de enfermería en cuestión de sus compañeros de trabajo, se relacionó negativa y significativamente con el estrés. A mayor satisfacción laboral con los compañeros que se trabaja, menores niveles de estrés. Así mismo, hay relación negativa y significativamente con la posibilidad de usar sus capacidades. Mientras más elevado sea el nivel de satisfacción laboral presente en el personal de enfermería al momento de usar sus capacidades o habilidades, menor es el estrés. Esto concuerda con el estudio realizado por Chiang, Riquelme y Rivas (2018) donde se vio reflejado que a mayor percepción de las variables de Satisfacción laboral y mayor control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés.



4.2 Conclusión:

La enfermera forma parte vital del área quirúrgica, ya que realiza cuidados individualizados, y son de gran relevancia al momento de realizar técnicas de asepsia y seguridad del paciente, además de mantener coordinados al equipo quirúrgico, son el medio por el cual durante el acto quirúrgico se mantiene el contacto con los demás servicios de la institución. Es de gran importancia el mantener un buen entorno o ambiente de trabajo, ya que todo esto, influye en el ejercicio de la enfermera al momento de realizar sus actividades. Como conclusión de este estudio se llegó a lo siguiente.

De acuerdo a los datos sociodemográficos, la mayoría del personal que trabaja en esta institución en el área de quirófano, son del sexo femenino, las cuales cuentan con una licenciatura o especialidad en enfermería, su estado civil se encuentra entre casados y solteras, cuentan con base y en su mayoría pertenecen al turno matutino.

El nivel de estrés laboral que presenta el personal de enfermería en el área quirúrgica es de nivel leve.

El nivel de satisfacción que presenta el personal de enfermería en el área de quirófano es moderado.

Por último, dentro de la relación entre el estrés laboral y el nivel de satisfacción en el personal de enfermería, de manera general, no se encontraron relaciones significativas, pero de manera más específica, se hallaron relaciones negativamente significativas, en la parte de relacionar el estrés con la satisfacción que sentían con los compañeros de trabajo y la posibilidad de usar sus capacidades, lo cual pudo responder nuestras hipótesis establecidas. Es decir, existe relación entre el nivel de estrés de los profesionales de enfermería y el nivel de satisfacción laboral, así mismo a mayor nivel de satisfacción,



menor nivel de estrés presenta el profesional de enfermería que laboran en las áreas de quirófano.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



4.3 Recomendaciones:

Dar a conocer los resultados de este estudio de investigación a las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que conozcan los resultados y aspectos vulnerables y/o deficientes para la mejora de la calidad de los servicios de enfermería.

Proporcionar capacitación con mayor énfasis en los programas de calidad, satisfacción al personal de enfermería y estrés laboral.

Dar charlas de motivación a realizar pequeñas actividades que permitan seguir manteniendo la satisfacción laboral y eviten sobrecargas que permitan estrés al personal en general y no solo del área quirúrgica.

Generar incentivos y estímulos al personal de enfermería del área quirúrgica para mejorar su satisfacción laboral y evitar niveles de estrés elevados.

Realizar investigaciones a fondo acerca de los factores que predisponen al personal del área quirúrgica a estar en constante estrés y no sentirse satisfechos laboralmente, para así poder buscar soluciones acordes a los problemas que se presenten.



Referencias bibliográficas

- Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelistaen R., Gomes, A.,Vieira B. (2015)
Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, vol.
23, núm. 1, Maracay, Venezuela.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Blanca-Gutiérrez, J., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de
enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía,
España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44.
- Blanco, G. (2004). Estrés Laboral y Salud en las Enfermeras Instrumentistas. *Revista de la
Facultad de Medicina*, 27(1), 29-35. Recuperado en 14 de enero de 2021, de
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-
04692004000100006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692004000100006&lng=es&tlng=es)
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2017). Factores de estrés laboral en el
personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de
demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, Murcia, España.
<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M., Gómez-García, C., y Meseguer-DePedro, M.
(2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital
Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología/Annals
of Psychology*, 31(2), 645-650.



- Chanes, H. (2010). *Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral*.
http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/Guia_Manejo_Estres_30062010.pdf.
- Choy Gómez, L. (2021). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico durante la pandemia de Covid 19 del Hospital Santa Gema De Yurimaguas, LORETO 2020. Tesis de pregrado.
- Consejo Internacional de Enfermería (CIE). (2002). Definiciones.
<https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>
- Díaz Pérez, G., & Zuñiga Culquicondor, J. (2019). Satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo-Perú 2016.
- Díaz, A. (2013). Adaptación y Estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgico. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, Vol. 2, Num 3. América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Duche-Pérez, Aleixandre Brian, & Rivera Galdos, Gabriela Lucia. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. Epub <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Escobar, E., Soria, Glenis., y Peñafiel, D. (2018). Manejo del estrés académico; revisión crítica, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/estres-academico.html>



- Espejo, N., Medina, V. I., Plazas Cruz, A., Soliz, C., & Zeballos, G. G. (2018). *Satisfacción laboral en enfermería*. Instituto Universitario Hospital Italiano. Argentina. Tesis de pregrado
- F Muñoz, S., Ordoñez-Villota, J., Solarte-Moncayo, M., Valverde-Ceron, Y, Villarreal-Castro, S., & Zemanate-Perez, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán: Burnout syndrome in nurses from the University Hospital San José. Popayán. *Revista Médica de Risaralda*, 24(1), 34-37.
- García, P., Jiménez, Hinojosa, A., Gracia, G., Cano, L. y Abeldaño, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de salud pública*.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F. G. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243-256.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2020). Estrés Laboral.
<Http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Jinez, R. (2020). Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III ESSALUD PUNO – 2019.
[Http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%C3%a9lida.pdf?Sequence=1&isallowed=y#:~:text=El%20Ministerio%20de%20salud%20\(MINSA,el%2014.0%25%20\(5\).](Http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_Ruth_N%C3%a9lida.pdf?Sequence=1&isallowed=y#:~:text=El%20Ministerio%20de%20salud%20(MINSA,el%2014.0%25%20(5).)



- Larrea, S., Mejía, M., & Arriola, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170.
- Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing Company
- León, C. (2006). Enfermería ciencia y arte del cuidado. *Revista Cubana de Enfermería*, 22(4) http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400007&lng=es&tlng=es.
- Luna Loza, N. *Factores predisponentes del síndrome de burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas, Hospital Atención Integral General Obrero N° 1 CNS, primer trimestre gestión 2020*. Tesis de pregrado.
- Maldonado, A. (2019). Satisfacción laboral. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Maslach C & Jackson. (1981) S.E. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Molina-Chailán, Pía Mabel, Muñoz-Coloma, Marisol, & Schlegel-SanMartín, Giannina. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177-185. Epub 22 de marzo de 2021. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es&tlng=es.



Monteza, N. (2018). Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japonés 2018. (Tesis de especialidad; Universidad Nacional de Callao).

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/4098>

Moura, R., Saraiva, F., Lima Rocha, K., Santos, R, Silva, N, & Albuquerque, W. (2019). Estrés, burnout y depresión en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos. *Enfermería Global*, 18(54), 79-123.

Muñoz, S., Ordoñez, Jessica., Solarte, M., Valverde, Yesica., Villarreal, S., Zemanate, M. (2018) Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. *Rev. Médica. Risaralda*. Popayán-Colombia.

Nava, G., Hernández, Z., Hernández, C., Pérez, L., Hernández, R., Matus, M. y Balseiro, A. CL. (2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Archneurocién*, 18(1), 16-21

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002

Oficina internacional del trabajo (2013). La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Ginebra; Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document_s/publication/wcms_251057.pdf

Organización Mundial de la salud (2004). La organización del trabajo y el estrés.

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938



- Rojas, L. (2018). Nivel de estrés del personal de enfermería de quirófano de emergencias del hospital nacional dos de mayo, lima 2014. (Tesis de pregrado).
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2902>
- Selye, H. (1956). The stress of life. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1964). From dream to discovery. On being a scientist. New York: McGraw-Hill.
- Sihuayro, L. (2018). Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26571>
- Smeltzer S, Bare B, Hinkle J, Cheever K. Brunner y Suddart Enfermería Medico Quirúrgica (Vol I y II) (12ª ed.) Barcelona España: Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkin; 2013
- Trelles, M. (2018). Repercusión del estrés laboral en la salud del personal de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico de la clínica san juan de dios. Arequipa 2017. (Tesis de pregrado; Universidad Católica de Santa María).
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7983>
- Valle, R. (2014). Nivel de estrés laboral de la Enfermera de centro quirúrgico de los Hospitales de nivel III Trujillo 2014.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/269>
- Vidotti, V., Martins, J., Galdino, M., Ribeiro, R., & Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18 (55), 344-376.



Villacrez, P. Camila, G. (2020). El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. Horizonte Médico (Lima), 19(4), 41-49. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Anexos



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias de la Salud
Jefatura del Área de Estudios de Posgrado



1.- Cedula sociodemográficos.

Instrucciones: Lea cuidadosamente los siguientes apartados y conteste cada pregunta. Por favor coloque una X donde usted considere adecuado.

Responde con una X.

Sexo: Femenino _____ Masculino _____

Edad _____

Estado civil: Soltero _____ Casados _____ Unión libre _____
Divorciado _____ Viudo _____

Nivel académico: Licenciatura _____ Especialidad _____

Maestría _____ Doctorado _____

Categoría Laboral: Auxiliar Enfermería General _____

Enfermero General _____ Especialista _____

Tipo de contrato: Base _____ Interina _____ Sustituto _____

Turno: Matutino _____ Vespertino _____ Nocturno A _____

Nocturno B _____ Fin de semana _____

Antigüedad: Antigüedad Laboral _____ Tiempo en el servicio _____

Labora en otra Institución: Sí _____ No _____

Tiene hijo: Sí _____ No _____

2.- MBI – SS: Maslach Burnout Inventory

Instrucciones. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:



0= nunca. 1= pocas veces al año o menos. 2= una vez al mes o menos. 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana. 5= pocas veces a la semana. 6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	



Cálculo de puntuaciones

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Estrés</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

3.- Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction)

Instrucciones: Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (Muy satisfecho ...) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.



	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderado insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderado satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1.- Condiciones físicas del trabajo.							
2.- Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3.- Tus compañeros de trabajo.							
4.- Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5.- Tu superior inmediato.							
6.- Responsabilidad que se te ha asignado.							
7.- Tu salario.							
8.- La posibilidad de utilizar tus capacidades.							



	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderado insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderado satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
9.- Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10.- Tus posibilidades de promocionar.							
11.- El modo en que tu empresa está gestionada.							
12.- La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13.- Tu horario de trabajo.							
14.- La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15.- Tu estabilidad en el empleo.							



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA SALUD

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



Villahermosa, Tabasco a _____ de ____ del 2021.

Consentimiento informado

Yo _____, acepto participar en el protocolo de investigación “Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de hospitales generales de seguridad social en el estado de tabasco”, llevada a cabo por la estudiante de la especialidad de Enfermería Quirúrgica: Cassandra Castro Capetillo.

Entiendo y acepto:

- Los objetivos del estudio y el tipo de participación que yo tendré en ella.
- En todo momento se protegerá mi anonimato y la confidencialidad de la información que se recoja.
- Puedo decidir en cualquier momento abandonar el estudio, sin que esto implique
- ninguna consecuencia para mí.

Entrevistado

Investigador
