



UNIVERSIDAD
AUTONOMA
DE ICA

RESOLUCIÓN N° 136-2006-CONAFU

RESOLUCIÓN N° 432-2014-CONAFU

**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

TESIS

**FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL
EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO
QUIRÚRGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

**SALUD PÚBLICA Y SATISFACIÓN CON LOS SERVICIOS DE
SALUD**

PRESENTADO POR:

BACH. MARTINEZ RAMIREZ, Jenifer

BACH. HUATUCO MONTAÑO, Alejandra

**INVESTIGACION DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO
DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

ASESOR

DR. TASAYCO JALA, ABEL ALEJANDRO

ORCID N°000-0002-3993-1713

CHINCHA – ICA - PERU

2020

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR METODOLÓGICO:

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

ASESOR TEMÁTICO:

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

MIEMBROS DEL JURADO:

DEDICATORIA

Dedicada a Dios padre celestial que es el autor de mi vida, fortalecimiento y guía espiritual, a mis hijos, mi madre por su apoyo y amor incondicional durante toda mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, familiares y mis amigos por su constante apoyo, respaldo y ánimos durante mi avance en el logro de esta meta, también a mis asesores que me instruyeron en cada avance.

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo general Determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019. Fue un estudio descriptivo relacional de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario. Los resultados alcanzados demuestran que el 44,1% de los factores tienen una baja relación con el estrés. En tanto a la dimensión factores personales un 32,4% refieren que sus factores personales influyen con el estrés laboral del centro quirúrgico con un nivel bajo, un 47,1% opinan que influyen de manera regular y 20,6% señala que la influencia es alta. En la dimensión factores laborales el 52,9% creen que existe una influencia regular, un 17,6% opinan que tiene una alta influencia y 29,4% creen que con un nivel bajo los factores laborales del Hospital influyen en el estrés laboral del centro quirúrgico. En cuanto a la dimensión organizacional un 41,2% señalaron una baja influencia, un 29,4% influencia regular y un 29,4% creen que existe una alta influencia. Conclusión: Existe una relación entre los factores y el estrés laboral en el Hospital Militar.

Palabras claves: factores, actividad laboral, estrés.

Abstract

The research carried out had as a general objective to determine the factors involved in the work stress of the nursing staff of the Surgical Center Hospital Militar Central 2019. It was a descriptive study of non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 34 nursing professionals, the technique used was the survey and the instrument applied was a questionnaire. The results show that 44.1% of the factors have a low relationship with stress. Regarding the personal factors dimension, 32.4% report that their personal factors influence the work stress of the surgical center with a low level, 47,1% believe that they influence in a regular manner and 20,6% indicate that the influence is high. In the labor factors dimension, 52,9% believe that there is a regular influence, 17,6% believe that it has a high influence and 29,4% believe that with a low level the hospital's work factors influence the work stress of the surgical center Regarding the organizational dimension, 41,2% indicated a low influence, a 29,4% regular influence and 29,4% believe that there is a high influence. Conclusion: There is a relationship between factors and work stress at the Military Hospital.

Keywords: factors, work activity, stress.

ÍNDICE

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT	VI
INDICE	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEORICO.....	02
2.1. Estado del Arte	02
2.2. Antecedentes.....	04
2.3. Bases teóricas.....	11
2.4. Marco Conceptual.....	21
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	33
3.1. Descripción de la Realidad problemática.....	33
3.2. Formulación del Problema.....	38
3.3. Justificación de la investigación.....	38
IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
4.1. Objetivo General.....	40
4.2. Objetivos Específicos.....	40
4.3. Alcances y limitaciones.....	40
V. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	41
5.1. Hipótesis General.....	41
5.2. Hipótesis Alternativa.....	41
5.3. Variables.....	42
5.4. Operación de las variables.....	42
VI. ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	48
6.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	48
6.2. Diseño de investigación.....	48
6.3. Población – Muestra	49
6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	49

VII. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	51
7.1. Análisis e Interpretación de los Resultados.....	51
7.2. Conclusión y Recomendación.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS.....	70

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los avances de la tecnología y de la ciencia produjo serias repercusiones y cambios en el modo de vida de una persona, provocando con bastante frecuencia el estrés que implica el ámbito laboral que se desarrolla habitualmente en distintos casos estresante las cuales suelen ser perjudiciales para la salud, producidos por las incorrectas condiciones de iluminación en los servicios, ruidos y entornos contaminados, forma parte de una carga mental de trabajo, escasez de manejo sobre los trabajos e inapropiadas relaciones interpersonales con el grupo de enfermería y los atendidos, problemas personales que puede aparecerse en las responsabilidades familiares, ausencia de una comunicación en una pareja y los hijos, escasez de las actualizaciones en la actualidad, los cuales pueden provocar el Síndrome de Burnout que un 60% daña a los expertos en la salud, psicólogos y enfermeras, etc.¹

En los profesionales de enfermería demanda un mayor esfuerzo físico y mental, progresivas reorganizaciones de las responsabilidades, que dañan el grado de esfuerzo mental y carga, y los tratos con las personas en casos de extrema aflicción y ansiedad, exponiendo en los enfermeros, porque enfrenta casos que provocan distintas reacciones de forma emocional, como la falta de manejo, estrés, etc. Las experiencias clínicas en los diversos Hospitales de Lima, se observó frecuentemente a las enfermeras: mostrándose irritables, levantan la voz y se muestran abnegadas de forma que todas las personas sean atendidos de mejor manera, en ciertas ocasiones se sienten fatigadas y no desean llegar al trabajo porque los atendidos son impacientes, a causa de ello frecuentemente llaman, no cuentan con tiempo suficiente para que puedan capacitarse más, para los quehaceres de la casa y ausencia de tiempo para platicar con sus hijos luego de cada estudio y con la pareja misma.²

El equipo de enfermería debe tener ciertas particularidades o cualidades que permitan estar actualizados y seguros para afrontar casos generadores de estrés, a través de la utilización de mecanismos dirigidos a conservar y/o restablecer el equilibrio psico emocional, el cual puede resultar una mejor atención integral³

II. MARCO TEORICO

2.1. Estado del Arte

El artículo mencionó que el estrés siempre es una de las grandes enfermedades en los colaboradores, el 60% de los problemas en el trabajo está relacionada con el estrés y está relacionada a un enorme gasto y sufrimiento. El estrés tiene efectos en la salud mental y física para todos los individuos, el grado de estrés tiene que ser la mínima posible para incrementar la satisfacción laboral y no contraer la enfermedad. Sin embargo, un psicólogo consideró reconocer las causas de estrés que interfieren en la sensación de no mantener un control laboral en las responsabilidades. Se concluyó que la presión de los trabajos laborales en la población es debido a la sobre carga de las funciones, progresivamente existentes en las diferentes tareas. Las combinaciones de exigencia, tiempo y horario, además un grado de energía para realizar las responsabilidades. ⁴

En la investigación tuvo como objetivo determinar las causas detonantes del estrés en el trabajo y la correspondencia de ellos con el estilo de vida laboral en los aeronáuticos, los cambios conllevan a implicaciones y efectos para la salud en los trabajadores implicando la eficacia en las empresas. Los datos recolectados fueron de 500 interrogatorios que corresponden a la población de los tripulantes de cabina de la muestra. Donde se demostró que la relación interpersonal es relativa a 3.7%, el contenido y demandas es relativo a 3.7%, la característica del ambiente físico de la aeronave es relativa a un 30.9% que consideran las altas exigencias resultando así la evaluación de un grado nivel moderado a bajo en el estrés laboral. ⁵

En la investigación acerca del estrés y la relación con los causantes psicosociales donde se define como la interacción con el trabajo, su entorno, la satisfacción en el campo laboral y las dificultades en la organización, las habilidades de quienes trabajan, sus requerimientos, su cultura y su situación personal. La investigación tenía como propósito encontrar la correlación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés en los enfermeros del tercer grado de atención. Donde se demostró las causas psicosociales negativas que más de la mitad de los miembros, es decir, 1 de cada 3 tenía estrés y minorar

ello es parte de la prevención y el plan estratégico para controlar adecuadamente el estrés y su entorno psicosocial. ⁶

En la investigación relacionada a el estrés laboral y los factores psicosociales en el docente, el estrés comenzó afectando desde que una persona posee un horario establecido de horas laborales, responsabiliza cargos fuertes impidiendo el desarrollo del trabajador en el campo académico y de instrucción, sumado a ello un salario no acorde con las expectativas del trabajador y el deterioro de los años que daña la salud y la producción laboral en la organización finalizando en el abandono. Se mencionó que las causas psicosociales son las razones más comunes de la pérdida de salud en los profesores, comprobando haber sufrido estrés crónico, alteraciones emocionales, psicosomáticas y cognitivas. También se encontró en los resultados presentan que las exigencias en el trabajo relacionada a las necesidades de recursos físicos y tensión en el entorno suman en el docente que contraiga burnout por las seguidas causas de peligro psicosocial. ⁷

En la investigación se mencionó que el estrés laboral es una enfermedad de origen profesional que produce enfermedades cardiovasculares y conflictos en el trabajo. Las causas que se determinaron en la investigación para el cansancio y estrés laboral son las posturas que tomen los individuos para efectuar sus trabajos ya que causan dolor físico y existe también un desajuste entre las exigencias del trabajo y la competencia entre los trabajadores. El estrés está relacionada a una productividad, una variedad de enfermedades y dificultades laborales, entre otros porque diferentes estudios evidenciaron el nexo entre el estrés en el trabajo y otros tipos de servicio que ofrece la organización, la frustración y la carga ante la tarea. Esta investigación determinó que el estrés en las empresas en servicio de salud es requerido tomar en cuenta los grados de estrés personal, organizacional y grupal para sí capacitar al personal en tiempos de crisis, manejar las emociones, designando puestos de trabajo, políticos relacionada a detectar los riesgos del cumplimiento de indicadores a los peligros psicosociales. ⁸

2.2. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

En la investigación “El estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital Dr. Domingo Luciani” su objetivo se basó en verificar en el personal que trabaja en el servicio de bioanálisis del hospital Dr. Domingo Luciani los niveles de estrés, teniendo como resultado un alto porcentaje con niveles bajos de estrés con un 62 %, y con un 34% se relaciona con nivel medio de estrés, se verificó que los síntomas psicológicos.

Concluyéndose que el grupo más expuesto a sufrir de estrés está en el personal auxiliar y los de laboratorio.

En otra investigación titulada “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”. Los resultados que arrojan apuntan a porcentajes altos con un 52 % que con demasiada frecuencia tienen problemas de falta de personal y mala distribución dentro del área de enfermería del hospital Humberto Notti, lo cual causa que el estrés resalte su presencia al igual que el cansancio en el área de trabajo, con un porcentaje de 37%, indica que los ruidos que generan dentro del centro de trabajo causado por los pacientes en estado crítico, generando la falta de concentración del personal en estudio al igual que el aumento de estrés. El 11%, se refiere a los trabajadores de salud de estudio indican que por las complicaciones del servicio a prestar sienten altos índices de estrés, el porcentaje restante indican que el estrés que sienten es menor.

En la investigación sobre “Las causas de riesgo en el trabajo en los expertos de enfermería”, el objetivo de la investigación es determinar la causa del estrés que genera el servicio que brinda y que este relacionado con desgastes psicológicos denominados emocionales o por causas de las actividades realizadas en el centro de trabajo. Sus resultados indicaron que el porcentaje mayor donde existe grado de mayor estrés está cuando se genera aumento de horas de servicio profesional. También se demostró que el grado de estrés laboral en los hombres y mujeres es medio oscilando un promedio de 31 y 25, sin embargo, en los adultos mayores se reconoce un nivel bajo de estrés. En las conclusiones de esa investigación se indicó que es importante que se puedan trabajar técnicas para mejorar el afrontamiento ante el estrés en los

hombres y las mujeres, contando que los hombres demostraron altos grados de estrés que las mujeres. ¹¹

Asimismo, en la tesis de maestría sobre La investigación del estrés en el trabajo en el equipo administrativo tuvo como objetivo proponer directrices generales en la universidad para quitar los riesgos evitables y minimizar los inevitables a través de implantar las medidas de promoción y la seguridad del peligro de estrés en los administrativos y trabajadores. En los resultados se mostraron que existen cargos tomados para las mujeres, como la administración, asistente auxiliar, ayudantes y secretarias y de la misma de los hombres como los choferes, técnicos y conserjes. En las consecuencias del trabajo pudo determinarse que el peligro de enfermedad está relacionado con las circunstancias laborales.

Por último, en el informe sobre el estrés en el trabajo implica en el contentamiento laboral del equipo del Centro de Idiomas en el cual su propósito fue verificar las causas que provocan el estrés laboral en los que laboran en ese equipo, reconocer cuál es el grado de satisfacción en los trabajadores y reconocer el nivel de estrés que afecta en la satisfacción laboral. Se encontró que los factores del agotamiento emocional, donde se indicó que la mayoría se encuentra en un nivel alto y medio, es decir posee un 70% de desgaste cuando realiza sus labores, y la despersonalización no tienen repercusión en la satisfacción. Sin embargo, las variantes como las condiciones del buen entorno laboral, aporta a la existencia de una buena satisfacción en los trabajadores. También así se encontró una ausencia de liderazgo ya que los trabajadores piensan que no es apto o tiene falta de capacidad por ello debe alentarse las notificaciones y el trabajo en grupo. ¹³

Antecedentes Nacionales

En la investigación acerca de “La influencia del estrés en el trabajo en el trabajo de un grupo minero”, cuyo propósito principal fue reconocer si el estrés afecta en el servicio laboral de los trabajadores de la unidad minera. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo y corte transversal, la muestra se conformó por 60 colaboradores, tomando en cuenta los criterios de inclusión. En

los resultados se consiguió que el 40% de trabajadores son de edad de 30-36 años de edad, además un 55,8% tienen un alto nivel de estrés y que el 29% se debe a la exigencia laboral. Como conclusión se demostró que los trabajadores generalmente tienen un trabajo insatisfactorio puesto que se vio influido significativamente por un elevado grado de estrés, además que el apoyo social y un mayor control decisional impacta de forma positiva en la ocupación de los trabajadores. ¹⁴

En la tesis sobre “El estrés laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo de una empresa eléctrica”, tuvo como objetivo principal establecer el efecto del estrés en los trabajadores en cuanto a su desempeño administrativo. El mencionado estudio fue de tipo básico o puro de nivel descriptivo y correlacional de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 32 colaboradores tanto administrativos como operativos utilizándose el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que un 59,4% de la población perciben un alto estrés laboral y además que el 78,8% de los colaboradores expresan que existe una fuerte exigencia de desempeño en el trabajo. En los resultados se consiguió que la recarga en el trabajo es solo uno de los causas que alientan el cargo de los trabajadores ya que generar un alto nivel de estrés, además que la alta exigencia percibida por los trabajadores se refleja en las habilidades que muestran en sus labores diarias. ¹⁵

En la investigación que trató acerca del “Estrés en el trabajo y la relación existente con el cargo laboral de quienes trabajan en el sitio administrativo de una universidad”. Planteó como propósito general establecer qué unión hay entre los mencionados en el presente estudio. La mencionada investigación tuvo un diseño no experimental correlacional y el tipo de investigación fue cuantitativo utilizando el método hipotético deductivo. La muestra la conformaron 67 empleados de la zona de mantenimiento de la universidad. Dentro de las deducciones se encontró que el 50% del estrés en el trabajo está relacionado al desempeño que muestran los trabajadores, así como un 40,1% señaló que la situación familiar influye de manera moderada con el desempeño del personal, se concluyó que tanto la situación familiar como laboral afectan significativamente al ejercicio de las labores diarias de los empleados. ¹⁶

En la investigación sobre “Las causas de riesgo que están relacionadas con el estrés en los enfermeros de servicio de emergencia”, cuyo objetivo principal fue calcular que tanto predomina el estrés en el equipo de la presente investigación. El estudio tuvo un enfoque prospectivo, transversal y de carácter explicativo, se aplicó la técnica del nursing stress scale. La población fue compuesta por el equipo de enfermería considerando 31 colaboradores de caso 67 de control. Las deducciones concluyeron que el 53 % del equipo enfermero son de 40 años a más, que el 34 % sufre de estrés laboral y aquellas enfermeras que tienen más de 2 hijos que conforman el 50% padecen de estrés asimismo aquellas que sufren de enfermedades crónicas representan un 52,4% y el 55,2 % de la muestra presentó problemas familiares. Se concluyó que gran parte de los colaboradores de la investigación evidenciaron una escala elevada de estrés laboral cuyos factores de riesgo son las enfermedades crónicas el hecho de tener más de dos hijos, entre otros. ¹⁷

En la tesis sobre las causas vinculadas al estrés en el trabajo de los docentes de educación básica, el estudio tuvo como principal objetivo fue el establecer los grados de estrés laboral y aquellas causas encontradas en los docentes de educación básica de la institución evaluada. El tipo de investigación fue cuantitativo y de diseño no experimental de carácter descriptivo simple. La población estuvo compuesta por 40 profesionales 3 de nivel inicial, 13 de nivel primaria y 24 de nivel secundaria, se hizo uso de una serie de preguntas para la recolección de información. Las deducciones obtenidas en la investigación evidenciaron que un 30% de los encuestados poseen un alto nivel de desgaste emocional, que un 35% presenta insatisfacción, además destacó que un 60% de los docentes muestran un nivel medio de estrés. Se explicó como conclusión que el factor predominante es la insatisfacción referida a la retribución. ¹⁸

Antecedentes locales

En el trabajo de investigación acerca de “Las causas y escalas del estrés en el trabajo en los profesionales de enfermería de un hospital”, donde se planteó como objetivo principal establecer aquellos factores del ámbito laboral y los grados de estrés que presenta el equipo de enfermería del hospital. El estudio presentado fue de tipo cuantitativo y se utilizó el método descriptivo simple y corte transversal, asimismo se aplicó el diseño no experimental. La investigación contó con una muestra constituida por 58 profesionales respetando los criterios de inclusión, además se hizo uso de una serie de preguntas como método de recolección de información. Las deducciones mostraron que un 29 % de colaboradores son de edades de 50 a 59 años, siendo un 82% del género femenino, se destacó que el 29 % de los participantes presentó un grado medio de estrés laboral en cuanto a la exigencia y presión y un 43% un alto grado de estrés referente a la organización. Se concluyó que en su mayoría el equipo de enfermería muestran un grado medio de estrés que se evidenciara en el desgaste físico y mental, con respecto a los factores presión, organización y ambiente el grado de estrés es de medio a alto. ¹⁹

Se desarrolló en la tesis acerca del lazo existente entre el grado de estrés y el desempeño de los enfermeros en el hospital, donde se estableció como propósito general establecer la correspondencia entre los grados de estrés que presenta el personal de enfermería con su desempeño laboral. El estudio realizado fue de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo, asimismo adoptó el diseño correlacional y corte transversal. La muestra de estudio fue conformada por 24 colaboradores del hospital. En cuanto a los resultados se evidenció que un 67% de los encuestados presenta estrés laboral, destacó que con relación a las causas un 42% de enfermeras expresó que son los sonidos fuertes, olores y su constante exposición a los químicos. A partir de los resultados analizados se dedujo que existe asociación entre el desempeño en el trabajo y el nivel de estrés del equipo de enfermería causado principalmente por incomodidades como los olores, ruidos, problemas psicológicos y agotamiento emocional. ²⁰

En la investigación la cual estuvo basada en “Las variantes psicosociales que tienen influencia en el estrés en el trabajo de los profesionales de enfermería de un hospital”. Su objetivo de investigación fue verificar que factores

El objetivo principal de la investigación fue reconocer aquellos factores psicosociales que traen como consecuencia el estrés en los enfermeros y así poder mejorar la calidad de servicio. Referente a su metodología, la investigación fue de tipo aplicada con un enfoque descriptivo y explicativo, asimismo adoptó el diseño no experimental de corte transversal. Se contó con una muestra conformada por 60 colaboradores de enfermería del sexo femenino, aplicándose como método para recolectar datos la encuesta y cuestionario Likert. En las deducciones se observó que las enfermeras encuestadas presentan un 58% de factores psicosociales de nivel moderado y un 48% un alto nivel de estrés. Por lo tanto, se dedujo que hay una significativa influencia de los factores psicosociales en el estrés de los trabajadores de enfermería, además influye también el factor demanda y control, así como los factores liderazgo y recompensa.²¹

La investigación estudio acerca de la autoeficacia asociado al estrés laboral en enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia. El estudio planteó como propósito principal establecer el grado de autoeficacia que es relacionado con el estrés laboral en los enfermeros del servicio de emergencias. El tipo de investigación utilizada fue el observacional de corte transversal, asimismo adoptó un diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 36 enfermeras del servicio de emergencia y se hizo uso del cuestionario. Se observó en los resultados que un 75% de enfermeras presenta un bajo nivel de autoeficacia y destacó que un 81% de encuestados refleja un elevado grado de estrés. A partir de los resultados se concluyó que existe un bajo nivel de autoeficacia y que el equipo de enfermería del hospital muestra un elevado grado de estrés.²²

En la investigación acerca de las causas de estrés laboral y sus repercusiones en el estado de salud de los enfermeros del servicio de emergencia. El propósito principal fue determinar los factores del estrés en el trabajo y las secuelas que ocasionan en el estado de salud que predominan en los equipos de enfermería. El tipo de investigación usada en este estudio fue

descriptivo con enfoque cuantitativo y de corte transversal. Tuvo una población formada por 25 enfermeras cuya selección fue no probabilística, utilizándose como técnica de recolección la encuesta. Los resultados evidenciaron que un 56% de los encuestados son de 30 a 50 años de edad donde el 96% son mujeres, se observó que predomina el factor intrínseco con un 70% seguido del factor ambiental con un 57%. En base a los resultados se determinó que son los factores intrínsecos al propio trabajo son los que más predominan y se muestran manifestaciones psíquicas y físicas como consecuencia del estrés laboral. ²³

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Estrés laboral

Esta palabra deriva del latín *Stringere* que significa provocar tensión o apretar. Luego los físicos y otros investigadores usaban la palabra, pero en diferentes contextos, los físicos lo usaron para referirse a una fuerza aplicada a una cosa, de manera que las modificaciones que resultan basadas en tamaño, forma y volumen como esfuerzos, ya que los investigadores buscaban reconocer estas modificaciones de adaptación, a este equilibrio fue llamado como homeostasis y se creía que el estrés era un peligro para la homeostasis. ³¹

En el siglo XX se produjeron diseños del estrés que tratan de comprender el estrés como respuesta y estímulo. Así el doctor Selye a quien se le llamó padre del concepto estrés hizo conocido el concepto para hacer referencia a una respuesta estereotipada del organismo fisiológico) a estímulos inespecíficos con características de cambiarla homeostasia (equilibrio interior). La definición del estrés fue como un síndrome que causa una reacción inespecífica del cuerpo a un estímulo del ambiente. ³¹

Otros conceptualizan el estrés como la consecuencia de la unión de las personas con el entorno. El amenazante que es el estrés se debe a las tareas, roles interpersonal y físico y las demandas que pone en riesgo su bienestar.

El estrés conlleva el riesgo que alerta el bienestar y como resultado, incluso la supervivencia. El efecto del estrés, las personas se ven dañadas intentando adaptarse a estas condiciones cambiantes al servicio del medio ambiente y reaccionar contra esta impregnación perniciosa activa o huir con pasividad.

Es conceptualizado como la expresión de la correlación en las personas y su entorno, puede ser a largo plazo o temporal, grave o ligero, depende de la duración de sus factores, la capacidad y la fuerza de recuperación que tenga el individuo. ³³

El estrés se clasifica en

1. Según sus efectos

A. Estrés o Eutress (estrés positivo): Donde el individuo se relaciona con su estresor, sin embargo, conserva su mente creativa y abierta, y prepara la mente y el cuerpo para un oficio óptimo. En el estado de estrés, la persona deriva equilibrio, bienestar, alegría y placer, situaciones de satisfacción y agradables. El individuo con “estrés positivo” es caracterizado por ser alentado y creativo, en lo que trabaja y vive. La persona manifiesta y expresa sus dones especiales y las ideas imaginarias y propuestas de manera original/ única. Los estresores positivos suelen ser una alegría, el éxito en un examen, el éxito profesional, la satisfacción personal o en un trabajo agradable, reunión de compañeros, una cita amorosa, salida con otros, o muestras de admiración o de simpatía. ³³

B. Distres (estrés negativo). De naturaleza poco agraciada. Este tipo produce un exceso de labor, el cual desencadena un desequilibrio psicológico o fisiológico que finaliza su reducción en la producción de la persona, aparece enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento rápido. Son estresores negativos un inadecuado entorno de labor, el fracaso, un duelo, la ruptura familiar, etc. Esto ocurre cuando las responsabilidades del individuo están por encima de sus dotes naturales y sus habilidades de adecuación o enfrentamiento, resultan este estrés negativo, puede acarrear un rendimiento bajo en el trabajo o la pérdida de trabajo. ³⁴

2. Según el tiempo de duración

A. Estrés agudo. Es la manera de estrés habitual. Se basa en las exigencias y responsabilidades que habitaban en el pasado lo cual produce ansiedad hacia el futuro y sus diversas tareas, su

estimulación se da en pequeñas raciones pero causa demasiada fatiga.

B. Estrés crónico. Un estrés que se desarrolla diariamente, anualmente. Este tipo de estrés arruina la vida, la mente y el cuerpo. El estrés de las familias disfuncionales, de pobreza, familias infelices o en un trabajo no deseado. El estrés de las dificultades interminables, políticos, económicos, étnicas y de las tensiones religiosas. Ocurre cuando el individuo no encuentra una salida a su problema. El estrés de los cargos muy alto para los recursos de la persona, mientras pasan interminables periodos, sin esperanza donde se renuncia a resolver los problemas. ³⁵

3. Según el contexto se presenta ³⁶

Estrés laboral o del trabajo. Se le denomina así al malestar y a las acciones provocadas por las responsabilidades y condiciones propias de la institución en el lugar donde se trabaja dañando generalmente a los trabajadores con alta presión psicológica como los profesionales y directivos con un elevado nivel de actividad mental, los conductores, militares, policías y los jueces, equipo de salud, maestros o pertenecientes a áreas innovadoras como los físicos, ingenieros, matemáticos, entre otros. También el estrés es presentado como resultado del conjunto de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto. ³⁶ Las diversas reacciones que presenta se relacionan con aspectos tanto sociales psicológicos y biológicos del individuo la reacción ante el estrés en los tres aspectos produce diversos síntomas en diversos grados.

Explican el estrés en el trabajo como un fenómeno social y personal cada vez más habitual y con resultados significativos a grado personal y organizacional. A grado personal puede dañar el bienestar psicológico y físico, y la salud de los individuos. A grado colectivo, puede dañar la salud de la organización, puede provocar invalidez fisiológica y psicológica, pero también los síntomas de morbilidad que dañan el bienestar en sí mismo. ⁴¹

El estrés es ineludible en los trabajos. Cuando la responsabilidad comienza a incrementar provoca un resultado negativo en las emociones, en el proceso de nuestros pensamientos y en la condición física. Puede definirse como el efecto de la persona ante las exigencias del trabajo aunadas a otras variables,

aquellas que superan sus habilidades de enfrentarlas, causado desequilibrios personales como en el entorno laboral.

Tipos

Hay 2 tipologías de estrés laboral episódico y crónico.

Entorno laboral inadecuado, denominados estresores del entorno real como la falta de luz, o luz muy luminosa, excesivo ruido o intermitentes vibraciones, baja o alta temperatura, aire contaminado, etc.

Como la sobrecarga de responsabilidad, es el estrés causado por sobre estimulación. Es presentado por cargos psicosensoriales numerosas, persistentes, simultáneas, violentas y variables. Demanda una adaptación fuera del límite. También la alteración de ritmos biológicos, es producida al cambiar las constantes biológicas reconocidas a su vez por las secreciones hormonales, los periodos de sueño y el ritmo metabólico. Necesita un elevado esfuerzo de adaptación fuera de lo normal. Es debido a las tareas numerosas y variables, tensión psicológica seguida, la búsqueda de la adaptación a diferentes casos, eficacia y datos inseguros.

Mencionamos también la estimulación pausada y cargante por sub estimulación. Es producida por la ausencia de provocación fisiológica y normal del pensamiento. También las condiciones del trabajo inadecuado, esto se refiere a los factores de estrés en los obreros incapacitados, que implican a la nutrición inadecuada y escasa, abandono de visualizaciones de progreso, raras probabilidades de recreación, inseguridad laboral por la transformación tecnológica.⁴³

Entre las causas podemos mencionar que es inevitable que los estresores que se muestran dentro del entorno laboral como los correspondidos a las personas y a su alrededor estén cercanamente conectados y a su entorno están interconectados cercanamente. Una incorrecta conexión del trabajo y el hogar provoca problemas psicológicos y cansancio mental, ausencia de motivación y deterioro en el aspecto familiar.

El estrés en el trabajo puede presentarse cuando el trabajador encuentra problemas o incomodidades en medio de él y su entorno laboral, tomando en cuenta sus requerimientos, capacidades y expectativas, y por otro las demandas laborales, logros y oportunidades.⁴⁴

Entre los estresores extra-organizacionales e intra-organizacionales tenemos los siguientes: ⁴⁶

Estresores extra organizacionales. Causas económicas, políticos sociales y familiares.

Estresores intra organizacionales en el entorno físico (las condiciones físicas en el ambiente), escala personal (problemas de roles, sobrecarga de trabajo, ambigüedad de rol), a grado grupal (relaciones interpersonales en el trabajo, grado de ayuda social, desarrollo profesional, manejo de sistemas informáticos y organizacionales (estilo gerencial, tecnología, modelo, clima organizacional, particularidades del puesto, cambios y estructura organizacional). Sin duda las dificultades o estresores organizacional afectan en la vida personal de la persona, causando problemas en el hogar.⁴⁶

En una investigación sobre las consecuencias del estrés organizacional en las personas señalan 8 posibles causas de estrés.

La ambigüedad del cargo, cuando la persona desconoce que tareas debe o no realizar, el conflicto de rol, en estos casos se presenta expectativas contradictorias en correspondencia con las tareas a realizar la persona y por último la sobrecarga de cargo que puede presentarse en dos maneras, a) la sobrecarga cualitativa, cuando se exige altas habilidades y saberes de los que tiene la persona y b) la sobrecarga cuantitativa, cuando la persona tiene pendiente demasiadas tareas.

Asimismo, la territorialidad organizacional, si las personas por motivos laborales poseen continuamente que determinar contactos interpersonales con el equipo de área distintas al cual pertenece, podrá estar más expuesto a reaccionar con el estrés. En segundo lugar, la responsabilidad en los individuos, se hace la comparación por las cosas y las personas y finalmente las relaciones con los demás, cuando se presentan las inadecuadas relaciones con los otros participantes organizacionales, es propiciado el aumento de reacciones de estrés.

a) Nivel cognitivo – subjetivo. Produce las dificultades de concentración, estudio, miedo a la pérdida de manejo, miedo a que se den cuenta de las propias dificultades, ideas negativas sobre nuestra actuación ante los otros, ideas negativas sobre sí mismo, problemas para decidir, inseguridad, temor, preocupación, etc. ³⁸

b) Nivel fisiológico Produce síntomas como el tiriteo, náuseas, mareos, dolor de cabeza, la sequedad de la boca, problemas respiratorios y estomacal, temblor, taquicardia, palpitaciones, tensión muscular y sudoración, etc.³⁸

Así mismo, “el estrés, además de producir ansiedad, produce enfado o ira, irritabilidad, tristeza – depresión, y otras reacciones, que también podemos reconocer. Además de estas reacciones podemos identificar otros síntomas, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc”.

Se concluyó que, si el estrés es muy energético y esta por mucho tiempo, las enfermedades que se produzcan atacaran tanto a niveles biológicos o físicos y a estados emocionales o psicológicos, en definitiva, problemas que el estrés puede provocar enojo o ira, depresión, tristeza o irritabilidad, otras reacciones en las emociones que podemos identificar. Asimismo, estas reacciones en las emociones pueden reconocer claramente otros síntomas dados por el estrés, como la fatiga, la ausencia de rendimiento, etc. Se concluyó que si el estrés es alto y prolongado puede producir desórdenes mentales y enfermedades físicas.

c) Nivel motor u observable. Provoca mantenerse parado, llorar, tartamudear, ir de un lado a otro un propósito concreto, intranquilidad motora (movimiento repetitivo, rascarse, etc.), beber, comer o fumar en exceso.³⁸

En el aspecto individual

a. **Efectos fisiológicos.** Los cambios que se producen puede llegar hasta los niveles de metabolismo del individuo como son dolores desordenes gastrointestinales, aumento de ritmo cardiaco y de la presión en la sangre.⁵¹

b. **Efectos psicológicos,** produce distintos problemas o manifestaciones en los cargos psicológicos, en ellos puede mencionarse la depresión, la ansiedad, la tensión, fatiga, irritabilidad, apatía, aburrimiento, para tomar decisiones, problemas para concentrarse, insatisfacción, baja autoestima y el olvido frecuente.⁵¹

- c. **Efectos conductuales** como los casos en el trabajo pueden presentarse a través de distintas reacciones de comportamiento o de conducta, siendo los más continuos el alto consumo de alcohol y drogas o tabaco, pérdida de apetito, exceso de ingesta de alimentos, habla rápida, dificultades en el sueño, actitudes propensas a las actividades, cambios en el rendimiento, conductas impulsivas, intentos de suicidio y risas nerviosas.⁵¹
- d. **Efectos sociales**, se le puede definir en dos planos como la manera de la persona en realizar sus distintos cargos sociales y la segunda, la satisfacción que se obtiene de las relaciones interpersonales.

Aplicando los dos parámetros se habla de la eficacia en la sociedad, esto ocurre cuando el individuo alcanza realizar sus cargos habituales al mismo tiempo que obtiene la comodidad en sus interacciones en la sociedad, De otro modo, cuando un individuo realiza de forma adecuada sus cargos, pero la inversión emocional es elevado o cuando un individuo vive sus interacciones en la sociedad con satisfacción, sin embargo a costo de trabajar de forma incorrecta con un rol establecido con el cual se comprometió y así la eficacia en la sociedad está perturbada. Cuando un individuo se encuentra en estado de estrés de forma prolongada, su certeza social puede visualizarse perturbada a corto plazo como a largo plazo en base mediante 2 mecanismos, cuando empiezan a distinguir sus recursos como escasos y usualmente se vuelven evitativos o dependientes, esto se explica como el inicio a dejar tareas o cargos que les agradaría realizar o iniciar a necesitar una mayor ayuda para seguir realizándolo o bien iniciando a valorar sus recursos como suficientes y comúnmente se vuelven adaptados.⁵² Asimismo, cuando inician a tomar un alto número de demandas de las cuales pueden controlar de forma segura, trae una labor incorrecta en solo uno o más roles. Al mismo tiempo, para no percibir el dolor emocional, que involucra tener que aprobar que las demandas superan sus recursos y que tiene que preferir otra forma de vivir, suele activarse de distintos métodos de defensa psicológico de forma inconsciente, de forma que el individuo no distinga el dolor.

En el aspecto organizacional

Los resultados de las demandas y condiciones negativas en el entorno laboral aunadas a las particularidades de cada uno de los trabajadores ocasionará consecuencias o síntomas en la efectividad de la organización como la reducción en el rendimiento en las tareas tanto en la calidad como en la cantidad, valores alto de ausentismo laboral, una alta cifra de accidentes en el campo laboral, interacción laboral pobre, elevada cifra de rotación individual, inadecuado clima en la organización, antagonismo en los cargos, insatisfacción relacionada con el empeño, el reconocimiento en el empleo y las remuneraciones, incremento de protestas y huelgas, incremento de retrasos y tardanzas en las responsabilidades y la reducción de motivación y participación hacia el trabajo. Las consecuencias que genera en el entorno laboral son extremadamente negativas tanto para la empresa como para los trabajadores.

Los factores de estrés causan en la persona, en conjunto a las respuestas en la conducta, fisiológicas, que si son conservadas provocan alteraciones en la adaptación. Los resultados del estrés en el trabajo los perciben las personas y las organizaciones para quienes trabajan, dañando fundamentalmente la productividad y el desempeño.⁵³

Los resultados negativos del estrés en la salud pueden ser en grupo en 3 categorías que incluyen las distintas enfermedades y patologías, los cambios en la salud mental y el bienestar y los cambios conductuales con respuestas en el rendimiento o desempeño.

Se demuestra que la salud mental en el área laboral hay peligro. Los trabajadores soportan el agotamiento, un bajo estado de estrés y ánimo, ansiedad, causas que pueden ocasionar pérdida del puesto de trabajo.⁵⁴

Síndrome de Burnout

Es definido como un síndrome que sufren muchos individuos que laboran en íntimo contacto con los demás, correspondiente que les demanda una respuesta en las emociones continuamente. Aparece en las personas como respuesta ante el estrés en el trabajo crónico, el desgaste físico, el cansancio por la exposición continua a los estresores interpersonales y emocionales en el trabajo.⁵⁵

El término fue utilizado en un primer momento para brindar la conceptualización de desgaste extremo de un trabajador, luego lo adoptaron los abogados y los sindicatos como una herramienta de apoyo para hablar de las dificultades físicas provocadas por un nivel de cansancio excesivo. Actualmente es uno de los factores más significativos de falta de habilidad laboral. La base estuvo centrada en los profesionales de la salud.⁵⁵

La etimología del vocablo tiene origen en la lengua de los deportistas anglosajones, su traducción al español significa estar quemado. Por otro lado, fuera del área, en primer lugar, se usó este término para referirse a las dificultades de la fatiga y cansancio en los profesionales de los servicios socio-sanitarios, del área de salud mental, profesionales educativos y servicios sociales.⁵⁵

El síndrome fue definido de distintas maneras. El concepto más aprobado es donde lo definen como la fatiga emocional que trae una pérdida de motivación y que se desarrolla hacia los sentimientos de fracaso e inadecuación. Se definen en 3 dimensiones⁵⁶

a. **Agotamiento emocional**, es definido como la fatiga y el cansancio que puede demostrarse físicamente, psíquicamente o las dos juntas. En el área laboral es referido como a la percepción que la persona posee cuando su facultad de percibir se reduce o desaparece, es la percepción de no poder dar más a los demás. El cansancio se muestra cuando el trabajador percibe la incapacidad para servir a sus clientes con el mismo aliento como lo hace en sus primeros periodos.

b. **Despersonalización**. Se define como el progreso de actitudes, respuestas y sentimientos negativos, deshumanizados y distantes hacia las demás personas, principalmente a quienes se benefician en su trabajo, guardados de un incremento de la irritabilidad y una escasez de aliento hacia el trabajo. Los profesionales experimentan un distanciamiento no solo en los individuos que se benefician de su labor, sino de sus colegas con quienes trabaja, demostrando una actitud irónica, despectiva e irritable ofreciéndoles la responsabilidad de su rendimiento laboral y de sus frustraciones.

c. **Falta de realización personal**. Es definido como el requerimiento de logro de todo individuo para competir con normas hacia la excelencia. Las normas de

la excelencia tienen que estar correspondidas con los demás. Aquellas actitudes son mezcladas con emociones de satisfacción y orgullo. De otra manera, resulta una frustración impedir el aprendizaje.⁵⁶

El síndrome también tiene repercusión en la vida, a calidad de trabajo y el rendimiento. Las personas cuando finalizan su periodo de trabajo acarrean una tensión acumulada que implica a su familia. Tal persona hablará de las quejas continuas de su trabajo y se demostrará su agresividad, lamentos e insatisfacción, existiendo el peligro de la ruptura de su matrimonio. La persona dañada por el estrés es incapaz de realizar su rol familiar, minimiza su atención y entrega a su familia como una manera de protección a ellos, aunque es por la razón de no recordar las dificultades del problema. La causa de guardar sus sentimientos cambiará su personalidad de manera negativa, para sí mismo como para los demás, soportando una escasez de comunicación a todos los grados.⁵⁷

Enfermera en centro quirúrgico

El equipo enfermero como una profesión de labor social encargado de la salud de las personas tiene la obligación de desarrollar una tecnificación alta de la atención, el desarrollo de métodos y procedimientos no invasivos e invasivos que den respuesta a las necesidades de los atendidos enfermos o sanos, el mantenimiento de las tecnologías de los enfermeros, de forma que responda con eficacia, eficiencia y oportunidad en el área de la rehabilitación, de la prevención y recuperativa.⁵⁸

El equipo enfermero en los centros quirúrgicos sujetos a la organización, planeamiento, ejecución y evaluación de la atención peri operativa, desarrolla la labor de instrumentista y circulante en la cirugía común y la cirugía mínimamente invasiva con invasión mínima. Se considera una alta revolución tecnológica quirúrgica en la cual el cargo del enfermero instrumentista es una pieza clave en la gestión del instrumental en el desarrollo quirúrgico intra operativo, el cual intentaremos tomar desde una visualización funcional.

En el Lema Morales mantiene que “..uno de los indicadores del avance de una disciplina como una profesión es la base de saberes científicos propios que le ofrecen su sostén de su praxis. Retornando esta visualización con un base de saberes y praxis dependiente independiente diseña su avance profesional en cargo a la realidad sanitaria del país y el desarrollo incesante de la bioingeniería, tecnología y la ciencia. Pero según la amplitud del área profesional en función al

propósito de atención de los requerimientos o los problemas del hombre brota de la labor especializado en el entorno de su desempeño porque limitaría entender aspectos hacia el servicio del paciente. En su perfil contiene el poseer un criterio recto, armonía, dominio propio y emocional y respeto. Asimismo, debe poseer la capacidad de laborar en equipo, tienen que ser accesible, obedecer órdenes y críticas, por ello gestionar la tecnología y el conocimiento quirúrgico de manera que no aminore los eslabones quirúrgicos mientras el acto operatorio”.⁵⁹

Su entorno laboral es enmarcado en el área asistencial-administrativo como docencia e investigación. En nuestro primer caso la enfermera en el quirófano posee un cargo en la organización del quirófano, colabora e intercede en el acto anestésico y quirúrgico.

Es una responsabilidad mantener la eficacia, seguridad e integridad durante el control del material e instrumental estéril durante una intervención quirúrgica, mantenimiento y cuidado de los equipos e instrumentales. Los saberes y el control de la técnica aséptica y estéril capacitan al enfermero instrumentista para arreglar y preparar los instrumentos, los abastos y apoyar al cirujano/ el equipo durante la operación y aquello solicita que el enfermero experto desarrolle una visualización correcta, rapidez y agilidad, conocimientos y control de la cirugía laparoscópica- convencional, una conducta estable y habilidad de trabajo bajo aún de elevadas presiones de las condiciones estresantes

A grado de investigación y docencia con la habitualidad la enfermera quirúrgica se añade al grupo de docentes de entidades formadoras con propósitos de enseñanza de dirigir y orientar a los estudiantes en los cargos de instrumentación evaluando el trabajo en las experiencias clínicas, como las formaciones del equipo no profesional y profesional con el objetivo de unir y mejorar el servicio de enfermería. La investigación en enfermería de quirófano es un transcurso de búsqueda de datos con los requerimientos de formación y avance del servicio desde la visualización de administración y de gestión de atendidos intra operatorios en base de la conceptualización y determinación de la información para el servicio de las nuevas tecnologías para el servicio de los atendidos en los procesos de la interacción paciente – enfermera – máquina en los centros quirúrgicos

Es significativo determinar que los saberes y las tecnologías se desarrollan velozmente por eso el requerimiento de innovar continuamente para prevenir la obsolescencia al transcurrir los años, teniendo como inicio la investigación como el único material para mejorar la experiencia enfermera perioperatoria.

Estrés en el quirófano

El cuarto de operaciones es un sitio altamente estresante, y los cargos de los participantes del área son enormes. Una de los más significantes factores de problemas y errores morales en cirugías es el cansancio. Sin embargo, el quirófano tiene que ser colocado en movimiento de forma eficiente, el cargo de trabajo no debe sobrepasar la capacidad del área para trabajar de manera profesional y positiva. Así también la mala salud de un participante del área puede ser enormemente influente en su habilidad de trabajar bajo presión.⁶¹

Realizar labores de enfermería requiere ofrecer el mejor apoyo al médico en la intervención quirúrgica y cuidar a los atendidos en los periodos preoperatorios, intra o posoperatorio, sirviendo a la efectividad de recomendaciones organizadas por los médicos, con el propósito de alcanzar un adecuado servicio médico asistencial.

Estrés no laboral o cotidiano. Se relaciona con factores personales, interpersonales y familiares demostrándose en distintas formas, entre los más importantes puede mencionarse, el que se produce entre la interacción de padres e hijos y otros familiares, el estrés de pareja, la cual es producida por problemas amorosos y matrimoniales, el estrés es producido por la muerte de personas desde los niveles escolares hasta donde se finaliza los estudios, se le denomina estrés académico, al malestar que causa las entrevistas, miedo a diagnósticos graves, exámenes médicos, asimismo puede tomarse en cuenta el estrés doméstico y el estrés económico. Consecuencias, efectos y síntomas del estrés laboral³⁶

Principales fuentes de estrés para la enfermera

Podemos mencionar algunos de las fuentes como el exceso de trabajo, ausencia de apoyo del equipo, capacitación inadecuada para tratar los requerimientos emocionales de las familias y los pacientes, problemas con los compañeros,

implicando los supervisores y otros expertos de servicios de salud y tratar con los moribundos y la muerte

Entre las consecuencias del estrés se explicó que es requerido distinguir primero el Estresor. Cualquier hecho o provocación que produce. segundo Estrés. Resultado inespecífico del organismo ante cualquier exigencia que se le formule y tercero las variables mediadoras. Particularidades interpersonales y personales que puedan establecer la fragilidad al estrés.⁵⁰

Si los casos de estrés en el trabajo se muestran de manera seguida e intensa pueden acarrear resultados negativos dañando a las personas, las organizaciones y a sus familiares para los que laboran en la sociedad

Según la teoría de Cannon, comprobó que los individuos reaccionan de diferentes maneras frente a un estresor, lo cual llamó “Síndrome General de Adaptación”, con esto ofreció una respuesta de tres etapas del estrés:

Fase de Alarma, después de percibir una posibilidad de caso de estrés, nuestro cuerpo inicia cambios de alteraciones fisiológicas y psicológicas, está influida por los estímulos ambientales, factores personales, el nivel de peligro, etc.⁷³

Fase de Resistencia, se trata del caso de adaptarse al estrés, se desarrolla un grupo de procesos cognitivos, fisiológicos, comportamentales y emocionales destinados a recuperar la homeostasis, que también es llamado alostasis.

Fase de agotamiento, cuando la resistencia no fue posible, explicando que los métodos de adaptación no son eficaces, se entra a esta etapa en los cuales los trastornos psicosociales, psicológicos o fisiológicos se vuelven crónicos e irreparables y pasa cuando el estresor es extendido en el tiempo. Generalmente afectan al sistema nervioso autónomo, el sistema inmunológico y el sistema neuroendocrino.⁷³

Rol de la enfermera y el manejo del estrés laboral

El equipo de enfermería en los sitios críticos desempeña un cargo de alto adiestramiento y formación de igual manera en la responsabilidad en el servicio de cuidado del paciente. El cargo de los enfermeros se amplió con el propósito de implicar no solo al servicio de situaciones graves en donde peligran vidas, sino asimismo en los cuidados preventivos, la educación en los paciente y familiares sobre el cuidado de la salud.⁶²

Cada enfermero debe obtener la experiencia y el juicio para reconocer los síntomas de alarma y los signos de alerta, principalmente para diferenciar la

emergencia que pelagra la ida o el cual puede provocar daño, invalidez permanente. El servicio de los enfermeros en casos de urgencia forma parte de un reto. Se define la atención en cuidados permanentes como el diagnóstico y los tratamientos en los resultados humanos a las dificultades de salud, potenciales o actuales.

Esta profesión que necesita un despliegue de tareas que requiere tener un mayor manejo emocional y mental de alto rigor porque es una carrera expuesta a distintos casos donde tienen que cuidarse la vida como el control de los atendidos con diagnóstico sombrío y el requerimiento de ofrecer cuidado, no simplemente intensivo, sino asimismo prolongando en lo cual es demandado una alta atención y cumplimiento que trae como resultado un desgaste mental y físico. También de la demanda de conservar de forma continua el espíritu de empatía con la familia y con el enfermo, depresión, dolor y las horas de angustia.

Las enfermeras con una capacitación determinada en sitios de sala de operaciones tienen que poseer una adecuada habilidad de comunicación, capacidad, paciencia, tacto, entendimiento y discreción. Alta capacidad de resolución en situaciones difíciles y organización, informar de lo que pasa, transmitir control y seguridad, anticiparse a los hechos que ocurrirán, usar un lenguaje entendible, dar la percepción del manejo de los casos y ayuda emocional.⁶³

Los pacientes quedan expuestos cuando la atención del enfermero y de los profesionales de salud no se desarrolla en coordinación. Ya que es necesario realizar cada indicación en el momento oportuno. De esta dificultad proceden diferentes consecuencias como relaciones interpersonales negativas, ausencia de comunicación, entre otros.⁶⁴

Los enfermeros que tengan autoestima podrán afrontar los peligros con responsabilidad, lo que ayuda a una definición profesional de sí mismo productivo y positivo. De manera que la enfermera debe tener un equilibrio psicoemocional o control psicodinámico en sus emociones usando para eso métodos de protección o de afrontamiento que le permitan confrontar con facilidad los casos de conflicto que enfrenta sus deberes profesionales de manera que no dañe en la calidad de servicio que ofrece al paciente. Por eso puede usar ejercicios de meditación, relajación, biodanza y taichí.⁶⁴

2.3.2. Factores influyentes

El equipo de enfermería está expuesto a distintos factores en el trabajo en el carácter organizacional como propio del cargo a realizar, estas particularidades provocan que se tenga una incidencia elevada en la profesión. La salud de los profesionales enfermeros es una causa inherente para conservar el equilibrio en cada actividad, condición mediante el cual las actividades, comportamientos, actitudes y responsabilidades pueden progresar sin tensiones que sean debilitados o intervengan en los cuidados particulares de enfermería. ²⁴

La actividad enfermera necesita un despliegue de acciones que requieren un manejo emocional y mental de alto rigor porque es una responsabilidad exhibida a distintas agresiones como por ejemplo el control del paciente con pronóstico grave y la necesidad de ofrecer cuidado, no simplemente estricto, sino también extenso, en el cual se exija una elevada atención y responsabilidad que acarreen como consecuencia un desgaste mental y físico sin contar la exigencia de conservar de manera continua el espíritu de depresión, angustia y dolor. Entre algunos de los factores desencadenantes se describen a continuación ²⁵

Factores personales

Son llamadas a las condiciones indispensables al equipo de salud que impiden realizar su cargo con seguridad y tranquilidad. Generalmente es encontrada en personas sensibles al estrés (ansiosas), con baja tolerancia al abstraerse, al liderazgo y a tomar decisiones, expertos que se culpan con sentimientos de impotencia por la razón de mostrar una baja mejora en el paciente, poca seguridad y miedo a realizar equivocadamente un tratamiento en los cuidados de los pacientes, aquellos que sienten ser insuficientes para ayudar al paciente emocionalmente, con baja habilidad de solucionar de forma segura y satisfactoria los problemas del paciente, con problemas para trabajar con distintos o un compañero de cuidado, con responsabilidades familiares, la conservación de la casa, hijos y como pareja con dificultades personales, escasez de capacidad en el control de los pacientes e intolerancia ante ellos, falta de habilidad para trabajar en grupo, dependencia de ciertas personas para

laborar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo, y estado civil. ²⁵

En la investigación el empleado promedio trabaja de 40 a 50 horas en la semana, sin embargo, las experiencias y dificultades como: las dificultades monetarias, los problemas maritales, término de la relación marital, problemas con los hijos y las características congénitas a la idiosincrasia, son los aspectos de la vida personal que los trabajadores pueden enfrentar en las horas restantes que no se encuentran laborando.

Así también las personas que no cubren sus gastos generales están desconcentrados ante ello no le permite ofrecer la adecuada atención a su trabajo y genera estrés. Se realizó una investigación en tres empresas que mostraron las sintomatologías de estrés que comprobó que algunas personas tienden a percibir las actitudes negativas del entorno en general, es decir, un factor de estrés es también la disposición básica de cada persona. Se concluye así que la personalidad de cada persona ocasiona los síntomas del estrés que son demostrados en el trabajo.

Factores laborales

Es referido a las particularidades del ejercicio de los profesionales y que son autónomos del entorno donde se labora, como efectuar procedimientos dolorosos para los atendidos, hablar o escuchar continuamente con los pacientes y sus familiares sobre su muerte próxima, la muerte de un paciente cuando se estableció una relación cercana, soportando seguidamente el sufrimiento, el tacto continuo y duradera con deprimidos. El estrés cambia de una persona a la otra porque las características de las responsabilidades y de lo que provoca en el equipo de salud va a cargo de lo que no hace o registra. Cuando la tarea se amolda a la habilidad y expectativa del profesional, ayuda al bienestar psicológico y posibilita una significativa motivación. Estas causas necesitan una doble adaptación saliendo del límite general. Entre los factores encontramos ²⁶

Escaso/desmedido trabajo. Las dos situaciones provocan para los expertos un caso estresante, el efecto de no poder realizar el trabajo y por otra

sentirse insatisfecho por no realizar algo productivo. También la regularidad de trabajo alto donde la agravante resulta la escasez de un ritmo continuado para los profesionales. Por eso, el factor está relacionado al anterior ya que en el cargo de la cantidad está el ritmo de sus labores. Así mismo la inspección insuficiente/alta desencadena un caso de estrés porque una inspección excesiva, entrometida y autoritaria puede provocar una sensación de inseguridad a cometer un error.

Se mencionó que la carencia de participación en las decisiones posibilita una escasez de aliento en el trabajo, a causa de la descohesión entre la ejecución y la responsabilidad del trabajo. Por ello, la escasez de aliento ocasiona un caso de estrés. Por otro lado, la capacidad mental de trabajo es el nivel de movilización de energía y habilidad mental que el profesional juega al desempeñar la tarea. Un ejemplo como preparar la medicación en unas horas reducidas, también acarrea en nuestro medio escasez de instrumentos e insumos para el cuidado con calidad a los enfermos. Asimismo, el manejo sobre la tarea, pasa cuando no es controlada la responsabilidad, cuando los eventos a realizar no están adecuados a los conocimientos de cada individuo. Como por ejemplo el cambiar a un profesional en su cargo, y fue trasladado a nefrología cuando trabajó durante 5 años en cardiología. No maneja el área a efectuar y se detiene a tomar iniciativas correctas por miedo a la escasez de saberes y atención que necesitan aquellas personas.²⁷

La exhibición a peligros físicos y teratogénicos que posibilita provocar daños irreparables en un hospital como las radiaciones, etc., explican que las condiciones físicas de afuera que cambian el curso del cargo del profesional a causa de que cambian la atención y la tranquilidad que necesitan para realizar su labor de una forma óptima, como por ejemplo la luminosidad, no es igual laborar en turno noche que en el turno de la mañana, el ruido, laborar con alarmas seguidas, puede dañar al desempeño del trabajo, vibraciones, ambientes contaminados, ya que posibilitan provocar ansiedad, dañando el rendimiento y el bienestar mental del profesional..

De otra manera, cualquier profesional está expuesto seguidamente a sustancias biológicas dañinas, como los medicamentos tóxicos, heridas infectadas, orina y sangre que provocan una tensión por el daño que pueden

ocasionar. Trabajar con enfermos con SIDA, TBC, HEPATITIS conlleva a ofrecer un cuidado exclusivo con los métodos a realizarse y por ello incrementa el grado de tensión al contacto con cualquier profesional, la temperatura ya que trabajar en un entorno caluroso provoca un gran discomfort, también el peso en los profesionales que han laborar en quirófanos conservan varias horas con delantales o guantes protectores que posiblemente están sometidos a cargar un peso significativo y la fatiga puede incrementarse. Estos factores necesitan una doble adaptación tanto psicológica y física. y por último las demandas interpersonales, es la presión provocada por los demás trabajadores, la ausencia de soporte social de los colaboradores y el compañerismo negativo interpersonal crean estrés y principalmente en las personas con una mayor necesidad social.

Factores Organizacionales

Son las que dependen y son indispensables a los centros donde se efectúa la labor profesional. Se toma en cuenta la disposición de los horarios de trabajo. En el cual se visualiza una nómina donde se labora en las mañanas, tardes y noches o feriados de igual manera soportando las secuelas que laborar esos horarios implica. Añadiendo la cantidad de cargos eventuales que hay en el grado de enfermería, se presenta una inseguridad en el trabajo donde el profesional trabaja las horas que tenga que trabajar por seguridad a que mañana no tenga trabajo todo en uno solo beneficia a la existencia de un entorno negativo en el trabajo lo que acarrea a un estrés en el trabajo que cada vez es mayor en el equipo de enfermería. Los estresores más significativos que aparecen en la organización son los siguientes.

El exceso de carga de trabajo, por sobre estimulación subjetiva u objetiva, en acuerdo con la estimación y las particularidades de los individuos. Es considerado esto cuando hay un exceso de actividades y responsabilidades o tomar decisiones. Esto provoca crisis de decisión, irritabilidad, cansancio, tensión nerviosa, falta de autoestima, sentimiento de amenaza, aumento del colesterol y taquicardia. Ocasiona la reducción de la motivación, de las sugerencias y aportes laborales y de la calidad de la toma de decisiones, el incremento de índice de los problemas laborales, o el aumento de las faltas y el

deterioro de las relaciones interpersonales. Seguidamente el clima de organización, condiciona las actitudes de los individuos que la componen, por su estimación es difícil de alcanzar porque a su medición le falta rigor científico ya que puede ser un clima relajado, tenso y cordial o no. Todo esto produce varios grados de estrés en las personas, según la vulnerabilidad y susceptibilidad que posee cada uno y también la tecnología, podría ser de elevado valor estresante la disponibilidad en la que la organización ofrece a sus empleados los instrumentos necesarios para las acciones demandadas como también las capacitaciones para la utilización de la tecnología correspondiente, los recursos tienen que ser de acuerdo con las necesidades y exigencias en el trabajo.

Por otra parte, los horarios de trabajo en horas mayores de lo normal, provocan un desgaste mental y físico y crea una barrera al profesional frente a los casos de estrés, por ejemplo, un horario nocturno suele ser más larga que en las mañanas en las tardes lo que ocasiona un mayor desgaste mental y físico. También, la inseguridad ambiental ya que afecta en el cuadro de la disposición de una organización, las pruebas realizadas demuestran que la fluctuación es la causante principal de poseer dificultades para manejar ciertos cambios en la formación de las empresas. Hay tres paradigmas en la inestabilidad ambiental como son la tecnológica, política y económica. Las variaciones continuas provocan inestabilidad como, por ejemplo, cuando la bolsa mengua, las personas se vuelven ansiosas por la preocupación de su ocupación. Asimismo, las innovaciones en las computadoras, el progreso de la sistematización y otras maneras son una amenaza para todas las personas y así generadoras de estrés. Por último, la inseguridad política son aquellos sistemas políticos seguros en las cuales las variaciones son implementadas comúnmente de forma ordenada. Sin embargo, en algunos países los peligros y los cambios políticos genera estrés.

72

2.4. Marco Conceptual

Episódico. Actividad circunstancial que se da en momentos eventuales.

Crónico: Accion originada cuando un individuo se encuentra sometido a diversos hechos, actividad constante.

Ambigüedad de rol. Desconocimiento específico de las funciones por parte de un colaborador.

Conflicto de rol. Es generado a partir de juicios contradictorios en relación a actividades o acciones dadas por un colaborador.

Sobrecarga de rol. Es el incremento de actividades a un colaborador, se puede generar en dos formas.

Sobrecarga cuantitativa. El número de actividades se incrementa en el mismo periodo temporal.

Sobrecarga cualitativa. Es dado cuando se encomienda actividades con mayor exigencias de habilidades de las que posee el colaborador.

Territorialidad organizacional. Es el proceso en el cual los colaboradores generan contactos interpersonales a causa de la actividad laboral sin embargo se generan actividades con otras áreas y se generan actividades que podrían generar situaciones de estrés.

Participación. Es la constancia de actividades que tiene un colaborador en los procesos de decisión o ejecución laboral.

Estresor. Actividad o hecho que sirve de estímulo para generar estrés,

Estrés. Trastorno producto de factores externos o internos que afectan somáticamente al individuo.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente involucra un periodo de cambios, con ritmos de vida acelerados, alta demanda de especialización progresiva y competencia, reforzado de propósitos , estrategias, etc., este ambiente demanda a los individuos un alto grado de autonomía, iniciativa, flexibilidad, seguridad en sí mismo y habilidad para acomodarse a casos nuevos, específicamente las contrariedades y demandas que continuamente deben afrontar el hombre propician encontrarse sometidos al estrés y sus posibles resultados negativos. ⁶⁵

El estrés laboral es considerado como un mal del siglo en nuestra sociedad principalmente porque los tipos de trabajo fueron cambiando en los últimos tiempos. Daña al bienestar psicológico y físico de los trabajadores y puede perjudicar el entorno organizacional. ⁶⁶

Calificado como una enfermedad común en la actualidad, el estrés laboral afecta a totalmente a todas las áreas de la vida del individuo. En el trabajo no es difícil darse cuenta como aumentan los grados de estrés a causa de exigencias externas e internas en el trabajador, hasta que se van agotando las capacidades y el desempeño se va drásticamente afectado. ⁶⁶

Las tareas en los centros de salud fueron consideradas como intrínsecamente estresante ya que involucra encontrarse continuamente en relación con el dolor y la muerte y sin dejar de lados las causas estresantes propias del entorno físico organizacional y trabajo. ⁶⁷

El estrés en el trabajo de los enfermeros está vinculado con las tareas, ya que la enfermera invierte una cifra alta de tiempo en trabajos propios de su labor en periodos nocturnos se debe adaptar a otro entorno de ambiente que no sea su casa, vive con ciertas personas, camina extensos recorridos, desde su casa hacia su centro de trabajo. Por eso el estrés daña a su salud integral en el entorno social, psicológico y físico, como el empeño laboral. ⁶⁷

En el área hospitalaria puede encontrarse casos que resultan estresantes para el equipo enfermero, y no afrontarlas de forma adecuada puede alcanzar a cambiar el estado de salud, el rendimiento en los trabajos, la adaptación hospitalaria, aumenta el ausentismo y enfermedades del trabajo las cuales ciertos de los muchos problemas relacionados con el estrés producido por el trabajo y que posee consecuencias negativas en la calidad de vida de los enfermeros que se reflejan en los cuidados de la salud. Se conoce que el trabajo hospitalario es base de estrés, es un fenómeno universal que fue tomado con importancia últimamente y es considerada como una causa determinante donde cada persona muestra resultados individuales, provocando varias patologías físicas y mentales. ⁶⁸

La mayoría de reacciones encontradas frente al estrés laboral en el ambiente hospitalario se profundizan más en las áreas críticas, debido a la calidad de paciente y al compromiso de la vida de los demás, aunado a causas del entorno físico, organización y trabajo, siendo indispensable el uso de estrategias de afrontamiento, es el conjunto de acciones que aplica la persona para hacer frente a las demandas estresantes, a la activación fisiológica o al malestar emocional. También forman parte los refuerzos tanto en las conductas como cognoscitivas que ejecuta la persona para manejar, reducir o soportar las demandas creadas por las situaciones generadoras de estrés, estas soluciones de afrontamiento pueden adaptarse, disminuyendo el estrés y alentando estados de salud o desadaptativas, en el caso puede minimizar el estrés a breve plazo, sin embargo, acarrear resultados graves a largo tiempo. ⁶⁸

La Unidad Quirúrgica es un equipo complejo de circulación no permitida en donde se separa con distintos casos que suelen ser tomadas como estresantes y necesitan un elevado grado de compromiso en casos que demandan precisión y exigencia, y al mismo tiempo necesita de tranquilidad y responsabilidad, en si la cirugía es un hecho estresante para todas las personas participantes provocando un estado de estrés. La sobrecarga traumática es potenciada por el compromiso que posee la enfermera en la eficacia de las consecuencias de las distintas intervenciones quirúrgicas, la competencia en el trabajo, tareas del trabajo, exceso de calor, las órdenes que obedecen los

médicos y las consecuencias oportunas y eficaces que dan a las mismas, la cantidad y la calidad de grupos e instrumentos específicos y especializados que tienen que controlar y las prevenciones a tomar para ello. ⁶⁹

Sin embargo, es observada habitualmente conductas en la unidad quirúrgica no correspondidas al patrón encargadas de dirigir las relaciones en el trabajo, es apreciado continuamente casos de irritabilidad individualidad, apatía, fatiga, conflictos de funciones y mal humor, prejuicios continuos por parte de los demás profesionales, escasez de comunicación en los colegas sobre las dificultades de los entornos, datos insuficientes o inadecuados, relaciones interpersonales entre profesionales, rotación permanente por las diferentes áreas, esto desencadena a su vez un mal manejo de las emociones causando conflictos consecuencia del desgaste emocional y una cadena de síntomas y signos que presumen la presencia de presiones que afectan la calidad psicosocial del equipo de enfermeras que laboran en ese lugar. ⁶⁹

3.2. Formulación del Problema

Problema general

¿Cuáles son los factores influyentes que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2019?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los factores personales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019?

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019?

¿Cuál es la relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019?

3.3. Justificación de la investigación

Los enfermeros profesionales como participantes del grupo multidisciplinario de salud debe enfrentar distintos casos que provocan estrés, por eso el equipo debe conservar un equilibrio mental y físico que admita ofrecer un servicio integral a las personas en los procesos de salud- enfermedad, asimismo tiene que poseer características innatas y personalidad, capacitado para enfrentar casos o eventos que resulten estresantes usando métodos de adaptación o afrontamiento, ayudando de esa forma a que la enfermera realice sus tareas de forma efectiva y eficaz.⁷⁰

En la actualidad podemos encontrar a los individuos en un ritmo de vida exageradamente acelerado, en donde las demandas del entorno laboral, social e individual, siendo mayor al referirse a las mujeres que actualmente cumplen distintos roles, En los casos particulares de las enfermeras, como una profesión sanitaria ejercida principalmente por el género femenino, es una situación muy difícil, en base al cumplimiento en las tareas, de las condiciones físicas donde se ejerce, de las relaciones con sus colegas y otros miembros de su trabajo, con los atendidos y sus familiares, etc., relacionado con su vida personal. Todos los casos conllevan a pensar que es requerido alistar a las enfermeras para enfrentar todas las demandas de su vida laboral y familiar y por ello el estrés que las presiones generan.

Para ello, se determinó los factores que intervienen en el estrés de las enfermeras de los ambientes quirúrgicos porque esto admitirá determinar los causantes estresantes, asimismo los cambios físicos ambientales y organizacionales que se generan en el equipo de salud. Conociendo estas causas se puede orientar a los enfermeros sobre las normas preventivas a tomar, como también que tomen conciencia que hay manifestaciones que le admitan respetar las técnicas y medidas para controlar el estrés y alcanzar su superación.

De esta manera, podrá brindar un servicio óptimo de calidad a las personas, actuando como expertos eficaces en la prestación de salud.

En la parte práctica se ejecutó los criterios establecidos que intervienen en el estrés las enfermeras del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019 ya que es necesario aplicar lo aprendido para evitar el estrés en el lugar donde desarrolla sus labores tomando en cuenta la prevención institucional y personal, que el equipo de salud preste un servicio eficaz, de calidad y óptimo a los pacientes que se atienden por las enfermeras porque aquellos se encontrarán en mejores condiciones físicas y mentales para reaccionar como profesionales eficaces en el servicio de salud

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Objetivo general

Determinar los factores influyentes que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

4.2. Objetivos específicos.

Identificar los factores personales que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

Identificar los factores con relación al contenido del trabajo que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

Identificar los factores organizacionales que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

4.3. Alcances y Limitaciones

Alcances

Se encuestó a los profesionales que laboran en el Hospital Militar Central durante el periodo establecido para realizar el análisis del trabajo de investigación.

Limitaciones

Falta de tiempo por parte de las licenciadas para llenar la encuesta, de manera que el tiempo era muy limitado por el ritmo de trabajo, la recolección de datos por medio de la encuesta solo se hizo a las Licenciadas de Enfermería se obvió al personal técnico.

V. HIPOTESIS Y VARIABLES

5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre los factores influyentes y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

5.2. Hipótesis Alternativa

Existe relación significativa entre los factores personales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

Existe relación significativa entre los factores con relación al contenido del trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

5.3. Variables

- **V1:** Factores influyentes
- **V2:** Estrés laboral

5.4. Operación de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores Influyentes	Son todos los acontecimientos relacionados con la salud física y mental que se manifiesta en los seres humanos como consecuencia de la influencia de la presión social que es percibida por el individuo. ¹⁰	Despliegue de acciones que requieren un control mental y emocional, está dispuesta a varias agresiones como, por ejemplo: el cuidado del paciente y la necesidad de ofrecer la conservación de su salud. ¹⁰	Personales	1 Tiene hábitos (o tics) nerviosos 2 Tiene armonía entre su trabajo y vida familiar 3 Actúa de una forma determinante en sus decisiones 4 Se culpa a si mismo(a) de lo que pasa en su trabajo 5 Se molesta rápidamente cuando se demora en hacer ciertas cosas 6 En su trabajo ¿llega a tener cambios de humor súbitos 7 En su trabajo ¿Tiene arranques emocionales, se enoja, grita 8 Cuida de su apariencia, se mantiene limpio(a) y saludable 9 Le molesta su forma de enfrentar situaciones conflictivas 10 Se siente apoyado(a) por su entorno familiar 11 Puede recuperarse rápidamente de situaciones estresantes 12 Le es fácil relajarse cuando lo requiere	Nominal
			Laborales	13 Maneja con objetividad los problemas que se le presentan 14 En su trabajo le resulta confuso lo que debe hacer 15 Llega a ser su trabajo una de las cosas más gratificantes 16 Considera que haga lo que haga en el trabajo, parece que es insuficiente 17 Los problemas de trabajo se solucionan con el apoyo de todos 18 El trabajo interfiere con sus otras obligaciones 19 El trabajo que tiene le da seguridad 20 El trabajo le da la oportunidad de desarrollarse en diferentes aspectos 21 Siente angustia sentirse incapaz de manejar algunos problemas en su trabajo 22 Piensa que la mayoría de la gente que lo rodea es amable 23 Le molesta cuando la gente de su trabajo cambia de opinión 24 Le agrada la forma en cómo se hacen las cosas en su trabajo 25 La gente en su trabajo aprecia lo que hace 26 Considera que la vida alrededor de su trabajo es armónica 27 La vida se le dificulta cuando llega a existir una desorganización en su trabajo 28 Le agradan las normas que hay en su trabajo	Nominal
			Organizacional		

<p>Estrés laboral</p>	<p>Se define como la manifestación de la relación entre una persona y el entorno donde trabaja, a largo plazo o temporal, de alto grado o ligero dependiendo del tiempo de los factores que lo producen. 18</p>	<p>Significa presionar o provocar una tensión, resultante de la relación de una persona con el entorno que lo rodea y es presentada en la existencia de deberes, roles, cargos, etc. 50</p>	<p>Según efectos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 "Me siento rebasado por la dificultad de las tareas". 2 "Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado". 3 "Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos" 4 "El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio" 5 "Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad" 6 "Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo" 7 "Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo" 8 "Estoy insatisfecho con mi trabajo" 9."Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo" 10 "Tengo ganas de cambiar de trabajo" 11 "Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea" 12 "Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta" 13 "Me siento indiferente para hacer propuesta de mi trabajo" 14 "Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo" 15 "Estoy anímicamente agotado de mi trabajo" 	<p>Nominal</p>
------------------------------	---	---	----------------------	--	----------------

			<p>Según tiempo</p> <p>Según contexto</p>	<p>16 “Me enojo con facilidad en el trabajo”</p> <p>17 “Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo”.</p> <p>18 “Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución”</p> <p>19 “Pienso que son demasiadas actividades las que realizo”</p> <p>20 “Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales”.</p> <p>21 “Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo”</p> <p>22 “Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero”</p> <p>23 “Estoy harto de mi trabajo”</p> <p>24 “Son excesivas las tareas a realizar”</p> <p>25 “Me siento indiferente por mejorar mi desempeño”</p> <p>26 “Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.”</p> <p>27 “Es insuficiente el pago que recibo”</p> <p>28 “Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario”</p> <p>29 “Me siento sin ganas de ir a trabajar”</p> <p>30 “Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo”</p> <p>31 Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo</p> <p>32 “Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente”.</p> <p>33 “Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso”</p> <p>34 “Me siento desmotivado para realizar mi trabajo”</p> <p>35 “Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan”</p> <p>36 “Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo”</p> <p>37 “Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo”</p> <p>38 “Termino agotado emocionalmente al final de la jornada”</p>	Nominal
--	--	--	---	---	---------

				<p>39 "Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo".</p> <p>40 "Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo"</p>	
--	--	--	--	--	--

VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue considerado un estudio tipo básico, pues se ocupa de recopilar información del contexto para fortalecer el saber teórico y científico orientado al descubrimiento de leyes y principios.
71

6.1.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, busca la relación entre las variables a través de las características y propiedades resaltantes entre las mismas que se investigue de una población determinada.⁷¹

6.1.3. Enfoque de la investigación

El enfoque del presente estudio es de tipo cuantitativo, la recolección de datos se realiza con una medición numérica a cerca de la variable de la investigación.⁷¹

6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

6.2.1. Método de la investigación

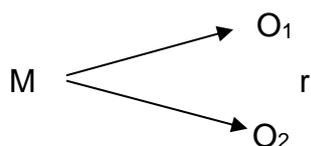
El método de investigación establecido es el inductivo, a partir de este método se puede analizar casos particulares de los cuales se alcanza conclusiones que son de carácter general.⁷¹

6.2.2. Diseño de la investigación

El diseño establecido en el presente estudio es no experimental, no se operará la variable de estudio dado que se realiza un estudio de una problemática ya existente.⁷¹

Además, esta investigación es de corte transversal, pues se recogen datos en un determinado momento.

Esquema de diseño de investigación:



Donde:

M: Muestra

O₁ : Investigación de la variable 1: Factores influyentes

O₂ : Investigación de la variable 2: Estrés Laboral

r : Coeficiente de correlación

6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

6.3.1. Población

La población se refiere a un conjunto finito de cosas, que tienen características equivalentes de carácter identificable ⁷¹ por lo que para la presente investigación la población tomó en cuenta a todos los enfermeros (as) que suman un total de 34 personas por tratarse de un número limitado de trabajadores.

6.3.2. Muestra

En el estudio realizado se trabajará con la población total por lo tanto es una muestra tipo censal, la cual es de 34 enfermeros del Hospital Militar.

Criterios de inclusión:

- Equipo de Enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central
- Que acepten participar de forma voluntaria en el estudio
- Que hablen castellano
- Personal de Enfermería de ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Equipo de Enfermeros que no desee colaborar con la investigación
- Equipo de Enfermeros que se encuentre con Licencia o Descanso Médico.
- Personal de Enfermería que no labore en el Centro Quirúrgico

6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

6.4.1. Técnicas

Según Hernandez describe a la técnica como la etapa que comprende recolectar los datos adecuados a cerca de la variable en estudio ⁷¹, en el trabajo de investigación la técnica empleamos fue la encuesta , la cual nos permitio acceder a la información por medio de la recolección de datos sobre los factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermeria del Centro Quirurgico del Hospital Militar Central considerando los criterios de inclusión y exclusión para aplicar la técnica.

6.4.2. Instrumentos

Según hernandez los instrumentos son aquellos medios materiales que emplea el investigador para recopilar y almacenar investigación para la encuesta, se utilizó un cuestionario que según Hernandez están definidos como un conjunto de preguntas estructuradas de acuerdo a la variable o variables los cuales han sido elaborado por el investigador. ⁷¹

El instrumento que se utilizo en nuestra investigación fue un cuestionario sobre los factores que interviene en el estrés laboral constituido por 28 items , donde las alternativas de respuestas son siempre con una puntuación de 3 , algunas veces con puntuación de 2 y nunca con puntuación de 1. El cuestionario esta dividido en tres dimensiones: el primero relacionado a los factores personales que consta de 12 items (1-12) , la segunda dimensión relacionados a los factores de contenido laboral que consta de 9 items (13-21) ,y la tercera dimensión es relacionada a los factores organizacionales que conta de 7 items (22-28).

Para medir el nivel de estrés del personal de enfermeria del centro quirúrgico del HMC se utilizo una prueba de escala de estrés laboral.⁸ el cual consta de 40 items con las alternativas de respuestas son: nunca con puntuación de 0 , rara vez con puntuación de 1 , a veces con puntuación de 2 y frecuentemente con puntuación de 3 .

VII. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	28

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

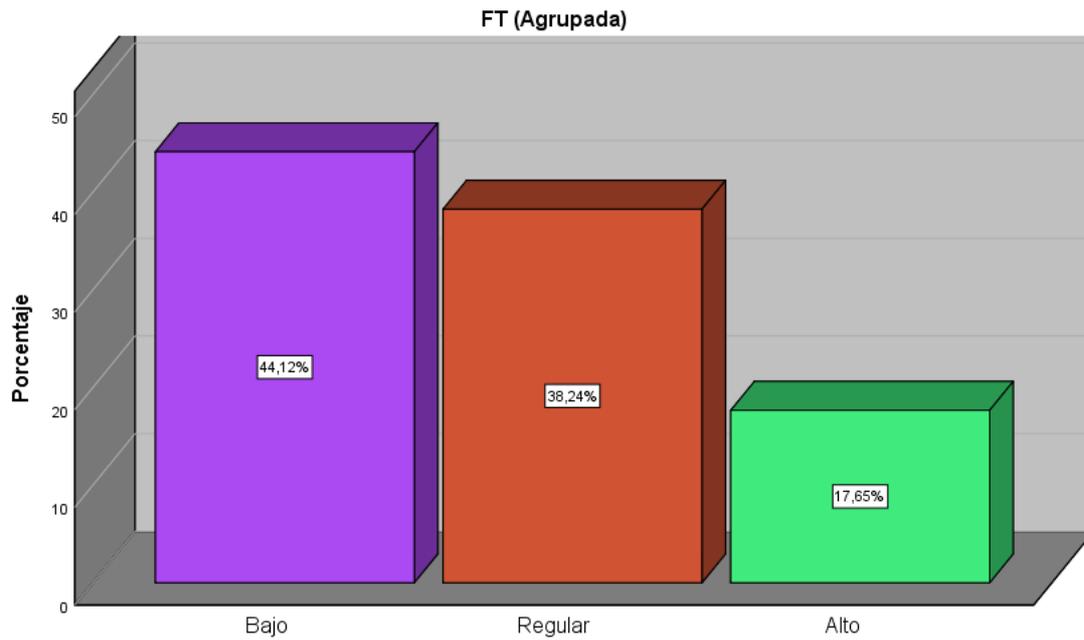
7.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

Distribución sobre factores que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019

		FT (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	44,12	44,12	44,12
	Regular	13	38,24	38,24	82,36
	Alto	6	17,65	17,65	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



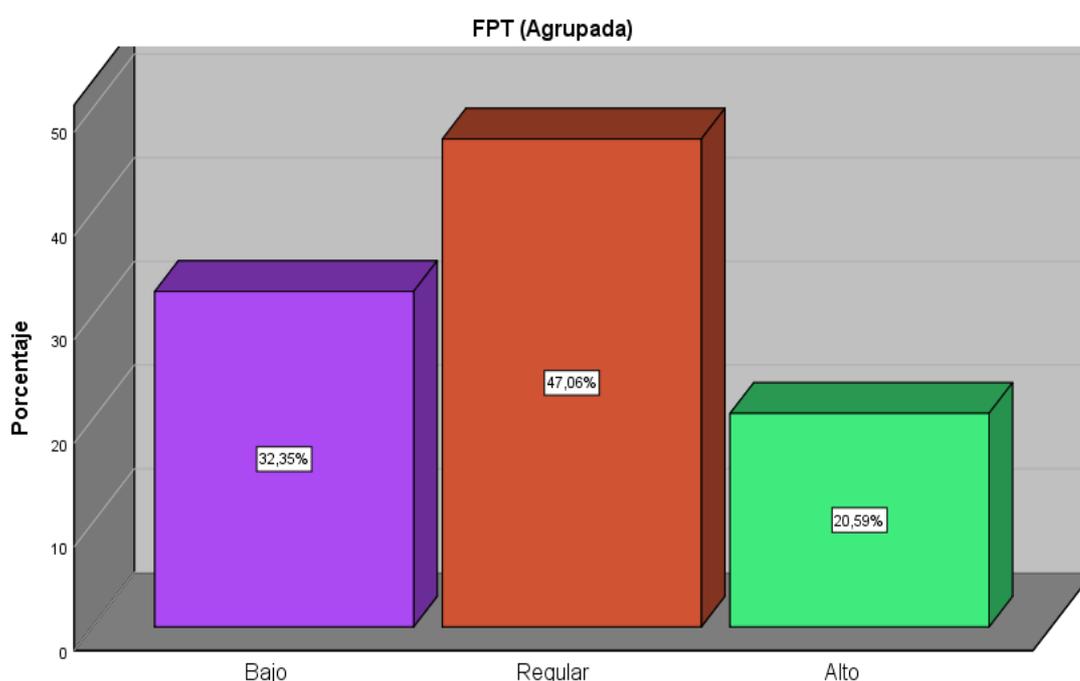
Interpretación: En la tabla 1 podemos evidenciar que del 100% de los encuestados, el 44,12% refiere que los factores tienen una baja relación con el estrés que se desarrolla en el centro quirúrgico, mientras que el 38,24% señaló que los factores tienen una influencia de nivel regular, seguido de un 17,65% observaron que existe un nivel alto de intervención de los factores.

Tabla 2

Distribución sobre factores personales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	32,4	32,4	32,4
	Regular	16	47,1	47,1	79,4
	Alto	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



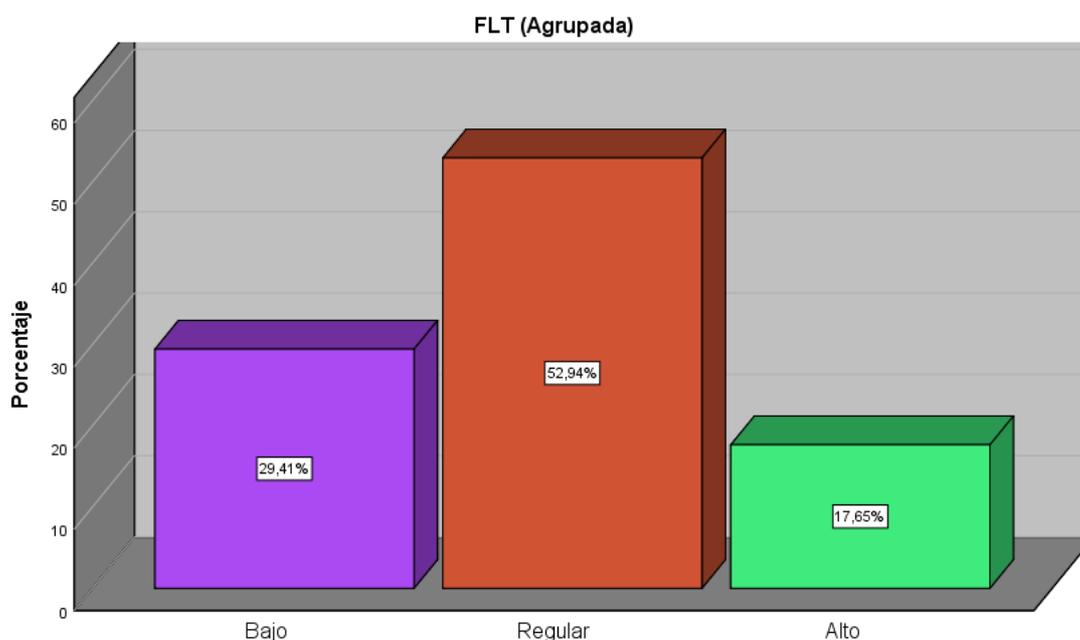
Interpretación: En la tabla 2 podemos evidenciar que el 32,35% de los participantes encuestados refieren que sus factores personales influyen de manera baja con el estrés laboral del centro quirúrgico, mientras que un 47,06% opinan que influyen de manera regular, y un 20,59% señala que la influencia es alta.

Tabla 3

Distribución sobre factores laborales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	29,4	29,4	29,4
	Regular	18	52,9	52,9	82,4
	Alto	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



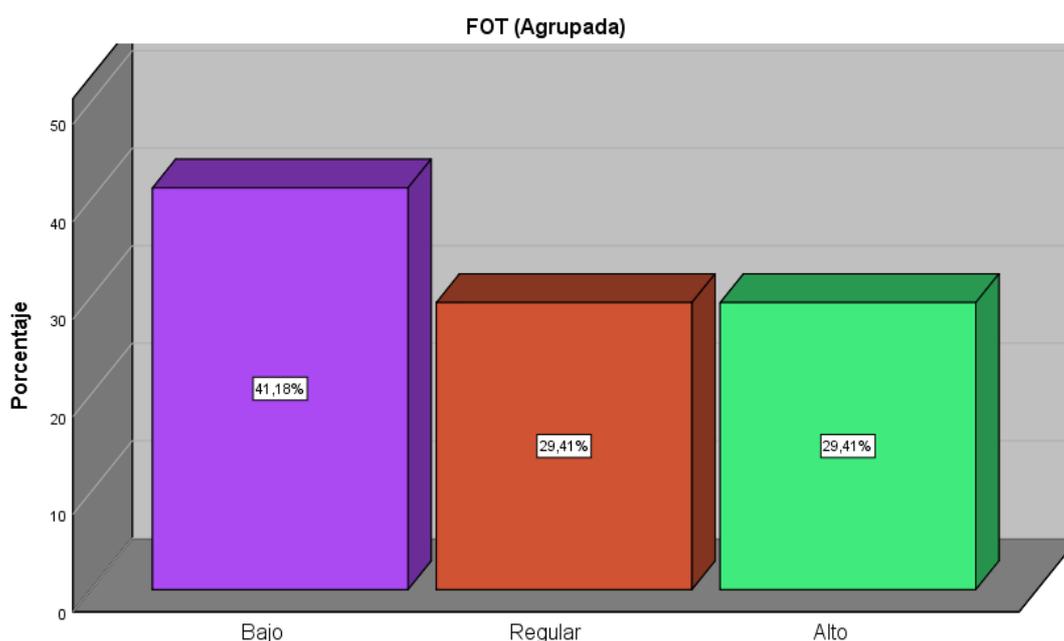
Interpretación: En la tabla 3 podemos evidenciar que el 29,41% creen que algunas veces los factores laborales del Hospital influyen en el estrés laboral del centro quirúrgico, mientras que el 52,94% creen que existe una influencia regular, y un 17,65% opinan que tiene una alta influencia.

Tabla 4

Distribución sobre factores organizacionales que intervienen en la aparición del estrés laboral en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del HMC, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	41,2	41,2	41,2
	Regular	10	29,4	29,4	70,6
	Alto	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



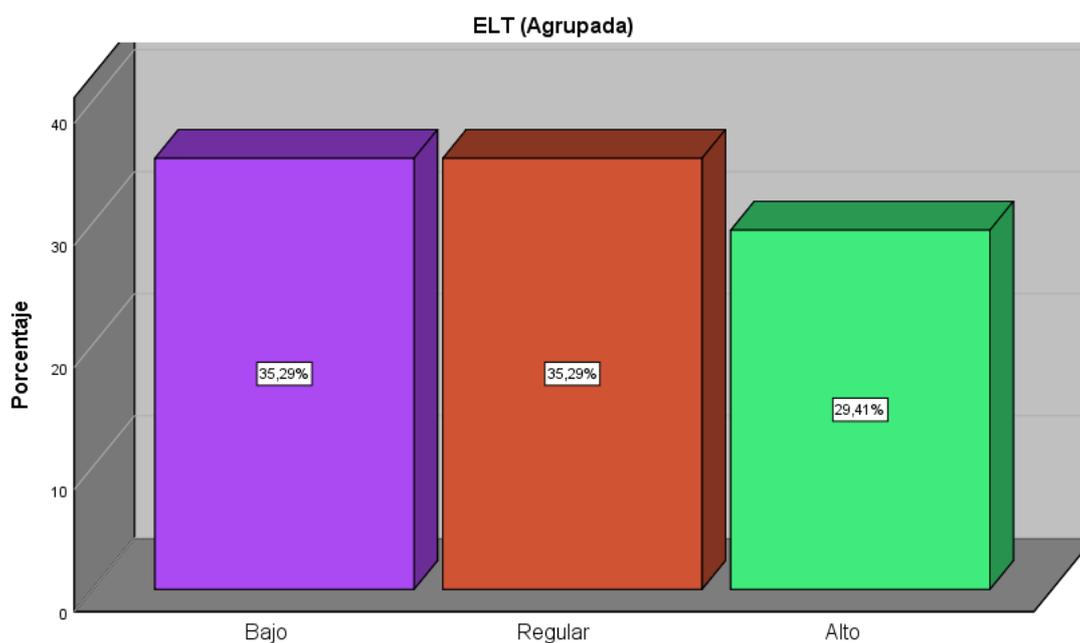
Interpretación: En la tabla 4 podemos apreciar que el 41,18% de los encuestados opina los factores laborales del Hospital influyen en el estrés laboral del centro quirúrgico con una baja frecuencia, mientras que el 29,41% observa que existe una intervención regular, y un 29,41% señala que estos factores tienen una alta influencia.

Tabla 5

Distribución sobre el estrés laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019.

		ELT (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	35,3	35,3	35,3
	Regular	12	35,3	35,3	70,6
	Alto	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



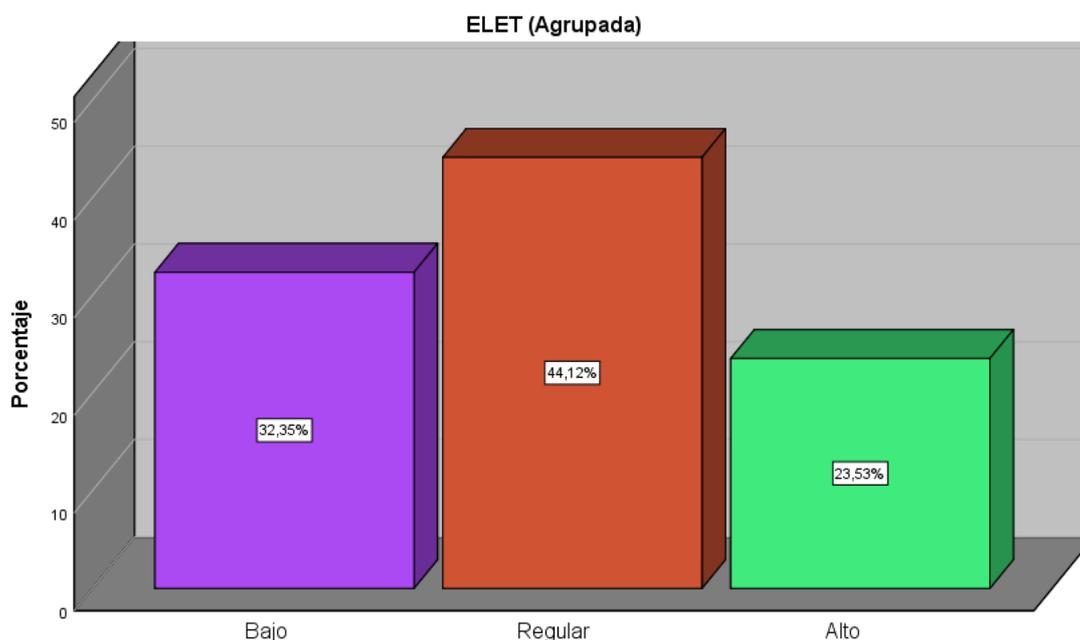
Interpretación: En la tabla 5 se puede observar que, del total de encuestados, el 35,29% refiere que el estrés laboral se presenta con baja frecuencia en las enfermeras del centro quirúrgico, mientras que el 35,29% señaló que este problema se presenta de manera regular, seguido de un 29,41% que opinaron que existe un alto nivel de estrés laboral en el personal de enfermería.

Tabla 6

Distribución sobre el estrés laboral según efectos en las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	32,4	32,4	32,4
	Regular	15	44,1	44,1	76,5
	Alto	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



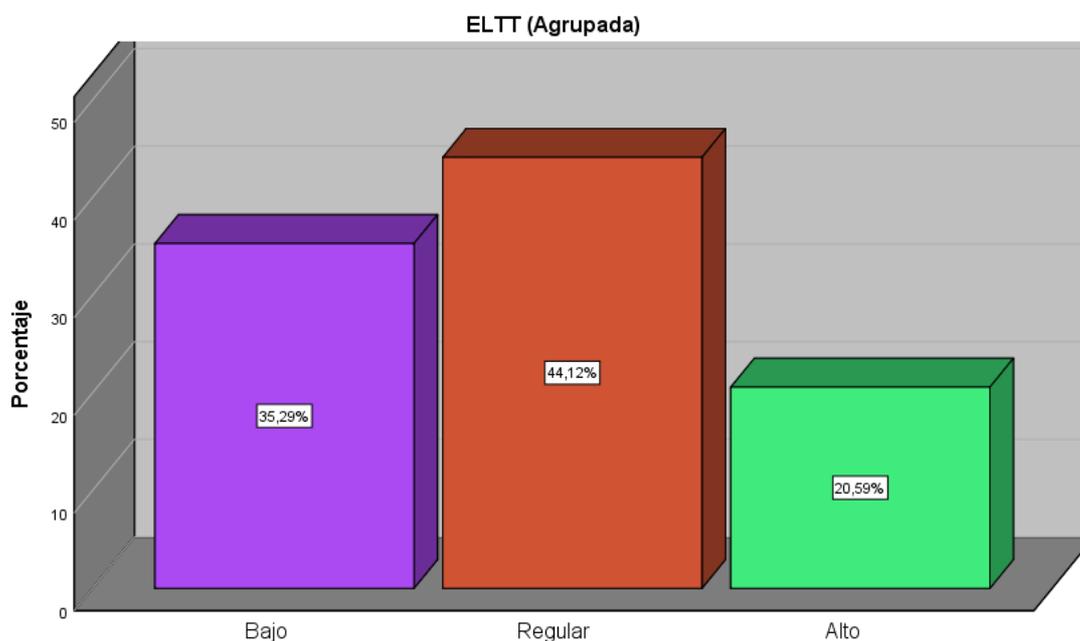
Interpretación: En la tabla 7 podemos evidenciar que, del total de encuestados, el 32,35% creen que el estrés laboral según efectos se presenta con baja frecuencia en las enfermeras del centro quirúrgico, mientras que el 44,12% creen que se da de manera regular, y un 23,53% opinan que se presenta con alta frecuencia.

Tabla 7

Distribución sobre el estrés laboral según tiempo en las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	35,3	35,3	35,3
	Regular	15	44,1	44,1	79,4
	Alto	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



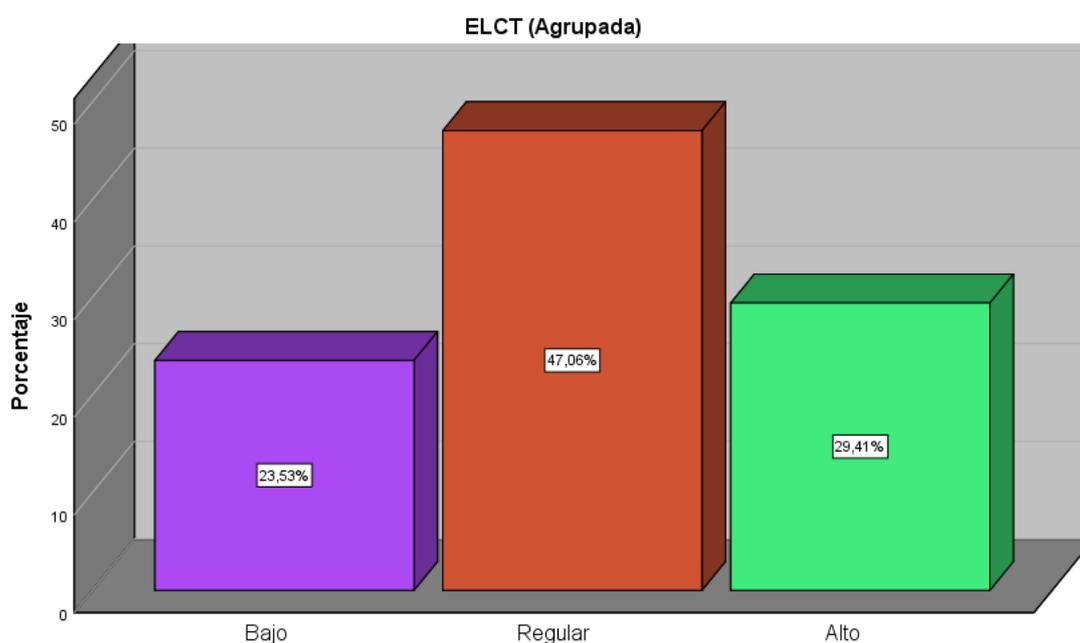
Interpretación: En la tabla 7 podemos observar que, del total de encuestados, el 35,29% opinan que el estrés laboral según tiempo se presenta con baja frecuencia en las enfermeras del centro quirúrgico, mientras que el 44,12% creen que se da de manera regular, y un 20,59% opinan que se presenta con alta frecuencia.

Tabla 8

Distribución sobre el estrés laboral según contexto en las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del HMC, 2019.

		ELCT (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	23,5	23,5	23,5
	Regular	16	47,1	47,1	70,6
	Alto	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos



Interpretación: En la tabla 8 podemos observar que, del total de encuestados, el 23,53% opinan que el estrés laboral según contexto se presenta con baja frecuencia en las enfermeras del centro quirúrgico, mientras que el 47,06% creen que se da de manera regular, y un 29,41% señalan que se presenta con alta frecuencia.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

H_a: existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019

Tabla 9

Correlación de hipótesis general

			FT	ELT
			(Agrupada)	(Agrupada)
Rho de Spearman	FT (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	ELT (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Para demostrar la hipótesis general, se observa en la tabla 9, que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,646 y una significancia de 0,000, la cual es menor a 0,005, por lo tanto, se concluyó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica

H₀: No Existe relación significativa entre los factores personales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

H_a: Existe relación significativa entre los factores personales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

H₀: No existe relación significativa entre los factores con relación al contenido del trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

H_a: Existe relación significativa entre los factores con relación al contenido del trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

H₀: No existe relación significativa entre los factores organizacionales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

H_a: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.

Tabla 10

Correlación de hipótesis específicas

			Correlaciones			
			ELT	FPT	FLT	FOT
			(Agrupada)	(Agrupada)	(Agrupada)	(Agrupada)
Rho de Spearman	ELT (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,443**	,633**	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,009	,000	,001
		N	34	34	34	34
	FPT (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,443**	1,000	,268	,385*
		Sig. (bilateral)	,009	.	,126	,024
		N	34	34	34	34
	FLT (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,633**	,268	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	,000	,126	.	,000
		N	34	34	34	34
	FOT (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,562**	,385*	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	,024	,000	.
		N	34	34	34	34

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para demostrar la hipótesis específica de la dimensión personal, se aprecia en la tabla 10, que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,433 y una significancia de 0,000, la cual es menor a 0,050, por lo tanto, se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para demostrar la hipótesis específica de la dimensión laboral, podemos observar en la tabla 10, que se consiguió un coeficiente de correlación de 0,633 y una significancia de 0,000, que es menor a 0,050, por lo que se puede concluir que se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para evidenciar la hipótesis específica de la dimensión organizacional, se aprecia en la tabla 10, que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,562 y una significancia de 0,000, que es menor a 0,050, por lo que se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

7.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.2.1. CONCLUSIONES

- En el Hospital Militar se concluye que existe correlación entre los factores influyentes con el estrés laboral presentando un coeficiente de 0,646 ,sobre los factores totales que interviene en el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico se obtuvo en un 44.12% la influencia es baja , seguida por un 28,24% con influencia regular y en un 17,65% la influencia es alta.
- En el Hospital Militar, sobre la relacion de los factores personales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico se obtuvo en un 47,06% la influencia es regular, seguida por un 32,35% con influencia baja y en un 20,59% la influencia es alta.
- En el Hospital Militar, sobre la relación de los factores laborales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico se obtuvo en un 52,94% la influencia es regular, seguida por un 29,41% de influencia baja y en un 17,65% de influencia alta.
- En el Hospital Militar, sobre la relación de los factores organizacionales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico se obtuvo en un 41,18% la influencia es baja , seguida por un 29,41% de influencia regular asi mismo de igual manera un 29,41% es de influencia alta.

7.2.2. RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Hospital Militar Central juntamente con la jefatura del Centro Quirurgico la elaboración de guias de trabajo que logren identificar y prevenir las situaciones de estrés en el personal de enfermería , coordinar para realizar programas de capacitacion y mejoramiento del ambiente laboral , instituir como norma la realizacion de talleres de forma continua para identificar casos de alto nivel de estrés.
- Motivar al personal de enfermería a reconocer la importancia de asistir a talleres y actividades de recreación que realiza el Hospital Militar Central con la finalidad de disminuir la carga de estrés laboral ,
- A la jefa del Departamento de enfermeria y Centro Quirurgico, se recomienda la realizacion de cursos de talleres orientados a mejorar los aspectos de motivación y liderazgo , el trabajo en equipo y las mejoras de las relaciones interpersonales , asi también realizar reuniones por fechas festivas e incentivar a la mejora con reconocimientos verbales y escritos en función a sus logros en el área laboral.
- Aplicar el método de mejor continua en el desempeño de las labores cotidianas en el personal del área de estudio para poder influenciar el mejoramiento del manejo del estrés , asi mismo brindar al personal las mejores condiciones laborales que ayuden a disminuir o prevenir los niveles altos de estrés.

BIBLIOGRAFÍA

1. Dávalos H. "Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias José Casimiro Ulloa Lima – Perú 2005". [INTERNET] Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos_ph.pdf;jsessionid=8C4D728A5D6C65667953252F08FBDA4B?sequence=1
2. Revista Enfermería Inst. Mex. Seguro SOC. "Estrategias de afrontamiento ante el estrés de enfermeras", pág. 2007.7,8, 22, 25
3. Llosa Teobaldo, Guía de Estrés Ejecutivo 2º edic. Perú. Disponible en: Edit. Disa, Google: "El Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería" www.csicif.es/andalucia/laboral/bob.
4. García Correa, N. "Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura, 2018".
5. Sarsosa-Prowesk, K., y Charria-Ortiz, V. H. "Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia". Universidad y Salud, 2018, 20(1), 44-52.
6. Gutiérrez Chávez, D. Y. "Estresores laborales y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Supe Pueblo, 2018".
7. "Aldrete, M., González, R., Navarro, C., León, S., y Pérez, J. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Revista Salud Pública y Nutrición, 2017, 15(3), 8-15".
8. Alvites, C. "Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones", 2019, 7 (3), 141-159.2019
9. Londoño, L. "Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016". Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 17(17), 39-60.2019

10. Cremades, J. “Repercusión del estrés laboral sobre la atención de Enfermería.2016”.
11. Medina, A. “Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil.2017”.
12. Morales, B. “ Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital nacional de huehuetenango Jorge Vides Molina”.
13. García, J. “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca”. Cuenca 2015 (Doctoral dissertation, Tesis de Maestria). Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>.
14. Enríquez, A. “El estrés laboral influye en la satisfacción laboral del personal del Centro de Idiomas de la Universidad Central del Ecuador 2015”. (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
15. Balvin, C. “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017”.
16. Chavez, L. “El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de Electrosur SA en el periodo 2015”.
17. Choquejahuá, L. “Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano–Puno, 2016”.
18. Rodríguez, R. Factores de riesgo asociados al estrés en el personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del HRHD, 2018.
19. Davila, I., y Diaz M. Factores asociados al estrés laboral en docentes de educación básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015.
20. Benites, G., Chacaliza, C., y Huancahuari, J. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica–2016.
21. De La Cruz, Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016.
22. Portilla, N. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017.

23. Huaman, M. Autoeficacia relacionado al estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Ica, agosto 2017.
24. Vicente, M., y Medalit, T. Factores de estrés laboral y consecuencias en la salud en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutierrez Ica, octubre-2016.
25. Carmona M, Chacón E, Guareguan M., Malave, Acerina y Muñoz E. en Barcelona el 2006 Factores desencadenantes del estrés laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona.
26. Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista española de salud pública*, 78, 505-516.
27. Pantoja, M. nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional dos de mayo Lima – Perú 2010
28. Vargas E. Factores sociolaborales y nivel de estrés en Enfermeras del servicio de emergencia del hospital regional de Trujillo entre los meses de marzo – Mayo del 2010. [INTERNET] Disponible en:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8875/2E%20167.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Carmona M, Chacón E, Guareguan M., Malave, Acerina y Muñoz E. en Barcelona. Factores desencadenantes del estrés laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona. 2006.
30. Coronado, L. “factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del hospital nacional Daniel Alcides Carrión Lima – Perú 2006”,
31. El estrés laboral y su prevención. Madrid. 2017. [INTERNET] Disponible en: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
32. Sanders S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016. [INTERNET] Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>

33. López, A. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. Enseñanza e investigación en psicología, 14(1), 193-209.
34. MINSA habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés Módulos de capacitación Dirección general de salud de las personas programa de salud mental INSM Honorio Delgado e Hideyo Noguchi Pág. 6
35. Benites G. Chacaliza C. Huancahuari J. factores y niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del hospital regional de Ica – 2016. [INTERNET] Disponible en: <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. El estrés laboral y su prevención. Madrid. 2017. [INTERNET] Disponible en: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
37. Garcete, M. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral de hombres y mujeres que han padecido estrés laboral. 2008. Argentina.
38. Castro, I. Nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el hospital departamental de Huancavelica 2010
39. Curiñaupa L. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013. (Tesis previo a la obtención de Especialista en Enfermería en Emergencia y Desastres). UNMSM, Lima, Perú. 2014
40. Vindel, A. Ansiedad, estrés, emociones negativas y salud. Atrapados por el estrés. 2010
41. Vicente, M., y Medalit, T. Factores de estrés laboral y consecuencias en la salud en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutierrez Ica, octubre-2016.
42. Organización Mundial de la salud Factores de Riesgo en el Medio Laboral Foro Mundial de la salud, Suiza – Ginebra 1993 pag. 72 – 75
43. Mediano ortiga/ fernández canti. El burnout y los medicos 1era Ed. Impresión gráficos Rimont S.A.
44. Navarro Gladis Esther, Conocimiento y Manejo del Estrés en Enfermería de los Servicios de Medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza Y Dos

- de Mayo Perú – 1996, Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Enfermería U.N.M.S.M, Perú, pág. 17 – 19
45. Pérez M. en su investigación Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería que se encuentra en contacto con el RN crítico en el servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital De Clínicas. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. 2012
 46. Griffiths A, Cox T, Et al. La Organización del Trabajo y el Estrés. Revista de Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones (ITSO). Serie de la protección de los trabajadores. OMS y OIT. 2004; 3(40):1-37. [INTERNET] Disponible en:
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
 47. Benites, G. Chacaliza, C., y Huancahuari, J. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica–2016.
 48. Estrés laboral y comunicación organizacional en hombres y mujeres. [INTERNET] Disponible en:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/moor/millan_h_ma/capitulo1.pdf
 49. Pérez M. En su investigación Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería que se encuentra en contacto con el RN crítico en el servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital De Clínicas. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. 2012
 50. Chavez, L. El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de Electrosur SA en el periodo 2015.
 51. Rodríguez, J. Factores de riesgo asociados al estrés en el personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del HRHD, 2018.
 52. Dr huber k.m. gunther estrés y conflictos Ed. Paraninfo España 1980
 53. Hernández, E, Cerezo S. Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés Laboral en Enfermeras. México 2009
 54. Castro Chauca, Ida nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el hospital departamental de Huancavelica 2010
 55. Portero de la Cruz, S., y Vaquero, M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital

- universitario. Revista latino-americana de enfermagem, 23(3), 543-552.
2015
56. Machado, I., y Estévez, R. Síndrome de Burnout en el personal docente de enfermería. *Enf Neurol*, 11, 1: 39, 46.2010
 57. Castillo s. El síndrome del burnout o síndrome de agotamiento profesional Conferencia dictada en la XIV jornada de Medicina Legal. [INTERNET] Disponible en: <http://www.sindromeburnout-trabajo38/maestro2.htm>
 58. Alarcon, M. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2015.
 59. Fuller, Johana Ruth. Instrumentación Quirúrgica pág. 78 - 80
 60. Miluska, F. Programa de segunda especialización en enfermería.
 61. Blanco G Estrés Laboral y Salud en las Enfermeras Instrumentistas revista de la Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela, 2010 vol 27
 62. Santa Cruz, T., y Sinforoza, R. Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2008 (Doctoral dissertation).2013
 63. Arcia L, Marrero G y Salazar D. Estrés laboral en las enfermeras del Hospital Dr. Jesús Angulo Rivas Anaco Barcelona – España.2005
 64. Rojas A. El Estrés Laboral en el Personal de Enfermería.
 65. Campero L., De Montis J., González R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. (Tesis previo a la obtención del título de 69 Licenciada en Enfermería). Universidad de Cuyo, Mendoza, Argentina. 2012
 66. Bittar M. Burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios. Julio.2008. [INTERNET] Disponible en: http://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf
 67. Izquierdo, F. M. Programa de manejo y prevención del estrés laboral pro. Gram management and prevention of job stress.
 68. Rodríguez Parra Feria, J. R.. Factores de riesgo asociados al estrés en el personal profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del HRHD, 2018.

69. Chávez, M. Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.
70. Ortiz, C., y Silva, F. Factores de Riesgo Laboral relacionados con la percepción del Estado de salud en su Dimensión Física y Social del Personal de Enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital II-1. Chulucanas, Piura. 2016.
71. Dávalos H. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Nacional de Emergencia José Casimiro Ulloa Noviembre Lima – Perú 2004 En tesis para optar licenciatura en la UNMSM. Pág. 11; 20.
72. Valderrama, S. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. 2002
73. Lima, M., y Nieves, M. Factores del estrés laboral en la empresa América móvil Perú SAC (claro) del centro de atención al cliente de Puerto Maldonado, 2018.
74. Gaspirc, T. Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria: Un estudio de causas y consecuencias del estrés en los casos de interpretación sanitaria en hospitales públicos eslovenos. 2016

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DISEÑO
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores personales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Militar Central 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar los factores personales que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p> <p>Identificar los factores con relación al contenido del trabajo que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p> <p>Identificar los factores organizacionales que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre los factores influyentes y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación significativa entre los factores personales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los factores con relación al contenido del trabajo y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central 2019.</p>	<p>Diseño y tipo de investigación</p> <p>El diseño es no experimental, corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>Constituida por 90 trabajadores</p> <p>Muestra: Se trabajará con toda la población a través de una muestra censal.</p> <p>VARIABLE:</p> <p>Factores y Estrés laboral</p>

ANEXO 2: Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Identificado con DNI N^o, en pleno uso de mis facultades mentales me comprometo a participar del estudio de “ **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL MILITAR**” y declaro:

- Haber sido informado de forma clara y precisa sobre e test a realizarme y la ficha a llenarse, sabiendo que este estudio tiene fines académicos.

- Estando de acuerdo una vez leído los documentos, de responder las preguntas

- Teniendo a mi favor el derecho de retirar su particulacion durante el transcurso de la entrevista

Fecha: ____/____/____

Firma del Participante

Huella del Participante

ANEXO 3: Instrumento



Nº de participante: _____

FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

I. Datos generales

Nombre: _____

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo de Servicio: _____

II. Factores personales

1. ¿Tiene hábitos (o tics) nerviosos?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

2. ¿Tiene armonía entre su trabajo y vida familiar?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

3. ¿Actúa de una forma determinante en sus decisiones?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

4. ¿Se culpa a si mismo(a) de lo que pasa en su trabajo?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

5. ¿Se molesta rápidamente cuando se demora en hacer ciertas cosas?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

6. En su trabajo ¿llega a tener cambios de humor súbitos?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

7. En su trabajo ¿Tiene arranques emocionales, se enoja, grita?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
8. ¿Cuida de su apariencia, se mantiene limpio(a) y saludable?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
9. ¿Le molesta su forma de enfrentar situaciones conflictivas?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
10. ¿Se siente apoyado(a) por su entorno familiar?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
11. ¿Puede recuperarse rápidamente de situaciones estresantes?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
12. ¿Le es fácil relajarse cuando lo requiere?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

III. Factores de contenido laboral

13. ¿Maneja con objetividad los problemas que se le presentan?
Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca_____
14. ¿En su trabajo le resulta confuso lo que debe hacer?
Siempre_____ Algunas veces _____ Nunca_____
15. ¿Llega a ser su trabajo una de las cosas más gratificantes?
Siempre_____ Algunas veces _____ Nunca_____
16. ¿Considera que haga lo que haga en el trabajo, parece que es insuficiente?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
17. ¿Los problemas de trabajo se solucionan con el apoyo de todos?
Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____
18. ¿El trabajo interfiere con sus otras obligaciones?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

19. ¿El trabajo que tiene le da seguridad?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

20. ¿El trabajo le da la oportunidad de desarrollarse en diferentes aspectos?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

21. ¿Siente angustia sentirse incapaz de manejar algunos problemas en su trabajo?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

IV. Factores Organizacionales

22. ¿Piensa que la mayoría de la gente que lo rodea es amable?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

23. ¿Le molesta cuando la gente de su trabajo cambia de opinión?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

24. ¿Le agrada la forma en cómo se hacen las cosas en su trabajo?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

25. ¿La gente en su trabajo aprecia lo que hace?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

26. ¿Considera que la vida alrededor de su trabajo es armónica?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

27. ¿La vida se le dificulta cuando llega a existir una desorganización en su trabajo?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

28. ¿Le agradan las normas que hay en su trabajo?

Siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

Instrumento de estrés laboral

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente:

0	1	2	3
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente

1. Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.
2. Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.
3. Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.
4. El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.
5. Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad
6. Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.
7. Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.
8. Estoy insatisfecho con mi trabajo.
9. Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.
10. Tengo ganas de cambiar de trabajo.
11. Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea
12. Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.
13. Me siento indiferente para hacer propuesta de mí trabajo.
14. Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.
15. Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.
16. Me enojo con facilidad en el trabajo.
17. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.
18. Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución.
19. Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.

20. Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.
21. Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.
22. Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.
23. Estoy harto de mi trabajo.
24. Son excesivas las tareas a realizar.
25. Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.
26. Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.
27. Es insuficiente el pago que recibo.
28. Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.
29. Me siento sin ganas de ir a trabajar.
30. Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo.
31. Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.
32. Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.
33. Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.
34. Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.
35. Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.
36. Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo.
37. Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.
38. Terminó agotado emocionalmente al final de la jornada.
39. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.
40. Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.

* Escala de Estrés Laboral ⁸

ANEXO: 04

INFORME DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS Cuestionario “Estrés Laboral”

I.- DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE :
Dr. Tasayco Jala, Abel Alejandro
- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:
Docente de la Universidad Autónoma de Ica
- NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
Cuestionario “FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL”
- OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación.
- AUTORES DEL INSTRUMENTO :
Bach. Martínez Ramírez, Yenifer Abigail
Bach. Huatuco Montaña, Alejandra

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro					
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.					
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de las teorías de la escuela para padres.					
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente.					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia.					
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					

III.- OPINION DE APLICABILIDAD:

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

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Chincha,.... de..... del 20.....

.....

Datos del evaluador

DNI

Colegiatura

INFORME DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS Cuestionario "Estrés Laboral"

I.- DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE :
MG. Colan Rojas, Isabel Giovana.
- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:
Docente de la Universidad Autónoma de Ica
- NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
Cuestionario "FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL"
- OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación.
- AUTORES DEL INSTRUMENTO :
Bach. Martínez Ramírez, Yenifer Abigail
Bach. Huatuco Montaña, Alejandra

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro					96%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.					96%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de las teorías de la escuela para padres.					96%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente.					96%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					96%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia.					96%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					96%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					96%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					96%

III.- OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable.....
.....
.....
.....

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

96%

Lima ,..... de..... del 20.º.....


Mg. ISABEL G. COLAN ROJAS
Investigación y Docencia Universitaria
REG 0564

.....
Datos del evaluador Isabel Giovana Colan Rojas
DNI 40843649
Colegiatura 40324

INFORME DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS Cuestionario “Estrés Laboral”

I.- DATOS GENERALES:

- APELLIDOS Y NOMBRE DEL INFORMANTE :

- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
Cuestionario “FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL”

- OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:
Medir la consistencia interna (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación.

- AUTORES DEL INSTRUMENTO :
Bach. Martínez Ramírez, Yenifer Abigail
Bach. Huatuco Montaña, Alejandra

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro					
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas.					
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de las teorías de la escuela para padres.					
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente.					
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia.					
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.					

III.- OPINION DE APLICABILIDAD:

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

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Lima ,..... de..... del 20.....

.....

Datos del evaluador

DNI

Colegiatura

ANEXO 5: Datos SPSS

📄 *jerifepps.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

📁 Archivo ✎ Editar 🔍 Ver Datos 🔄 Transformar 📊 Analizar 📈 Gráficos 🛠️ Utilidades 📄 Ampliaciones 🌐 Ventana 🆘 Ayuda

📄 2 - FL13 🔍 Visible: 84 de 84 variables

1	13112223111232211121211121231301212123121210202230122032122032100030
2	3321121133111332111221221112002121000210202003211312012330131131211
3	312222121311211121111313311013010000133002111032013200122012013013
4	22232311121312111311113211301021112020331223221020221202201300302
5	3113212211213121121112111211321310320311021201223002321000233323121100
6	323311123211122111131221113122110012110110000223233130002131020313
7	1122122112211211323213112322131102020221130020010323212001100110
8	31113112111112211123212112311033231230332212000220220010001312303
9	12221123123322121113211311203030223030123233131121020010202030302
10	21111211122123313122132121112102222022320231023003300102010023
11	321311313111131113332323100023112011000001203222000013133333001
12	1213312113211223323231331212102021001013001102012121220222000023
13	1112133132331111111211112111123010220010203030010023102112000000200
14	1333121323123212121121122120112212011221020013222132200323022301020010
15	3211221122213311112111113203120011201212002003103301132001211010
16	2231213113211223111112121313130111303200001112202122103100022020
17	12112121122112111231111231213130002202021020103213022221202202000
18	3333213322123212222332212211022113303321333020023132313132232
19	22131232323332312132322232133110112203312322323112333033200203
20	11323222313333313323232313221133313321333333130323132023303212
21	2322333332333233323231322023232333332032312133322333021103

🔍 Vista de datos 🔍 Vista de variables 🔍 Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windows.

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Numérico	8	0	FP1.Tiene hábitos (o tics) nerviosos	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
2	Numérico	8	0	FP2.Tiene armonía entre su trabajo y vida familiar	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
3	Numérico	8	0	FP3.Actúa de una forma determinante en sus decisiones	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
4	Numérico	8	0	FP4.Se culpa a si mismo(a) de lo que pasa en su trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
5	Numérico	8	0	FP5.Se molesta rápidamente cuando se demora en hacer ciertas cosas	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
6	Numérico	8	0	FP6. En su trabajo ¿llega a tener cambios de humor súbitos?	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
7	Numérico	8	0	FP7.En su trabajo ¿Tiene arranques emocionales, se enoja, grita?	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
8	Numérico	8	0	FP8.Cuida de su apariencia, se mantiene limpio(a) y saludable	{1, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
9	Numérico	8	0	FP9.Le molesta su forma de enfrentar situaciones conflictivas	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
10	Numérico	8	0	FP10.Se siente apoyado(a) por su entorno familiar	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
11	Numérico	8	0	FP11.Puede recuperarse rápidamente de situaciones estresantes	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
12	Numérico	8	0	FP12.Le es fácil relajarse cuando lo requiere	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
13	Numérico	8	0	FL13.Maneja con objetividad los problemas que se le presentan	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
14	Numérico	8	0	FL14. En su trabajo le resulta confuso lo que debe hacer	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
15	Numérico	8	0	FL15.Llega a ser su trabajo una de las cosas más gratificantes	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
16	Numérico	8	0	FL16.Considera que haga lo que haga en el trabajo, parece que es i...	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
17	Numérico	8	0	FL17.Los problemas de trabajo se solucionan con el apoyo de todos	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
18	Numérico	8	0	FL18.El trabajo interfiere con sus otras obligaciones	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
19	Numérico	8	0	FL19.El trabajo que tiene le da seguridad	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
20	Numérico	8	0	FL20.El trabajo le da la oportunidad de desarrollarse en diferentes a...	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
21	Numérico	8	0	FO21.Siente angustia sentirse incapaz de manejar algunos problem...	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
22	Numérico	8	0	FO22.Piensa que la mayoría de la gente que lo rodea es amable	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
23	Numérico	8	0	FO23.Le molesta cuando la gente de su trabajo cambia de opinión	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
24	Numérico	8	0	FO24.Le agrada la forma en cómo se hacen las cosas en su trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
22	FO22	N Numérico	8	0	FO22.Piensa que la mayoría de la gente que lo rodea es amable	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
23	FO23	N Numérico	8	0	FO23.Le molesta cuando la gente de su trabajo cambia de opinión	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
24	FO24	N Numérico	8	0	FO24.Le agrada la forma en cómo se hacen las cosas en su trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
25	FO25	N Numérico	8	0	FO25.La gente en su trabajo aprecia lo que hace	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
26	FO26	N Numérico	8	0	FO26.Considera que la vida alrededor de su trabajo es armónica	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
27	FO27	N Numérico	8	0	FO27.La vida se le dificulta cuando llega a existir una desorganizaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
28	FO28	N Numérico	8	0	FO28.Le agradan las normas que hay en su trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
29	ELE1	N Numérico	8	0	ELE1.Me siento rebasado por la dificultad de las tareas	{0, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
30	ELE2	N Numérico	8	0	ELE2.Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado.	{0, Nunca}...	Ninguna	0	Centrado	Escala	Entrada
31	ELE3	N Numérico	8	0	ELE3.Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
32	ELE4	N Numérico	8	0	ELE4.El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
33	ELE5	N Numérico	8	0	ELE5.Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
34	ELE6	N Numérico	8	0	ELE6.Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
35	ELE7	N Numérico	8	0	ELE7.Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
36	ELE8	N Numérico	8	0	ELE8.Estoy insatisfecho con mi trabajo	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
37	ELE9	N Numérico	8	0	ELE9.Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que ...	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
38	ELE10	N Numérico	8	0	ELE10.Tengo ganas de cambiar de trabajo	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
39	ELE11	N Numérico	8	0	ELE11.Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada ...	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
40	ELE12	N Numérico	8	0	ELE12.Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacid...	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
41	ELE13	N Numérico	8	0	ELE13.Me siento indiferente para hacer propuesta de mi trabajo	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
42	ELE14	N Numérico	8	0	ELE14.Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi es...	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
43	ELE15	N Numérico	8	0	ELE15.Estoy anímicamente agotado de mi trabajo	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
44	ELT16	N Numérico	8	0	ELT16.Me enoja con facilidad en el trabajo	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
45	ELT17	N Numérico	8	0	ELT17.Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para ...	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada
46	ELT18	N Numérico	8	0	ELT18.Cuando necesito ayuda, no me dan tiempo para explicarme...	{0, Nunca}...	Ninguna	1	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Personal Actú licen. | Inicio de ON

ANEXO 6: Graficos

Tabla 1.

Distribucion sobre factores que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Centro Quirurgico del HMC, 2019

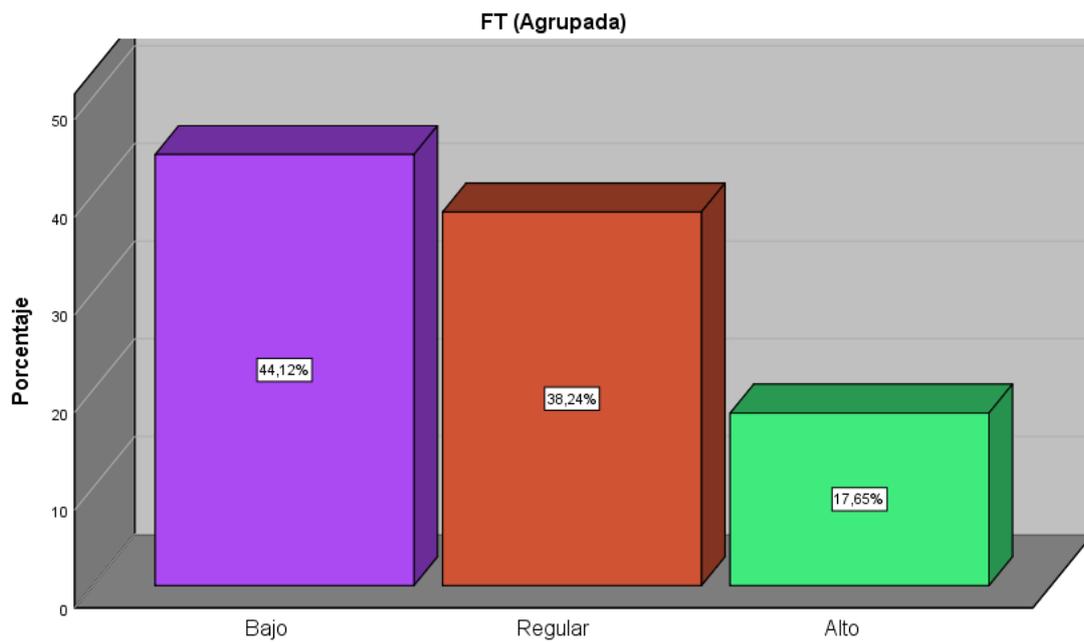


Tabla 2

Distribucion sobre factores personales que intervienen en el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Centro Quirurgico del HMC, 2019

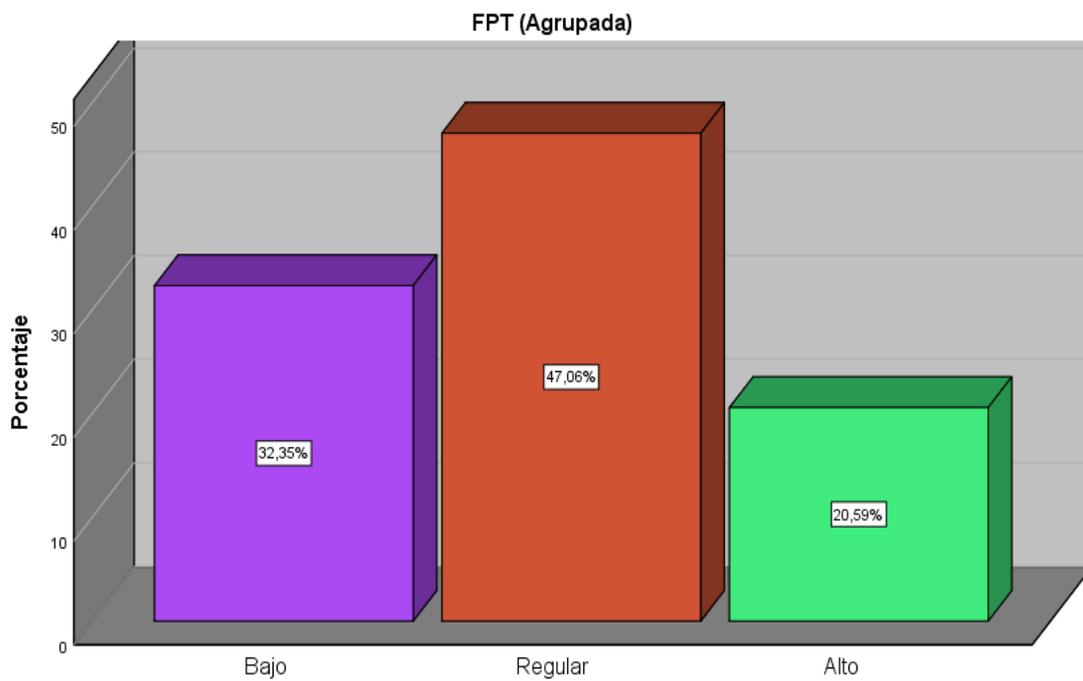


Tabla 3

Distribucion sobre factores laborales que interviene en el estrés laboral de las enfermeras que laboran en el Centro Quirurgico del HMC, 2019.

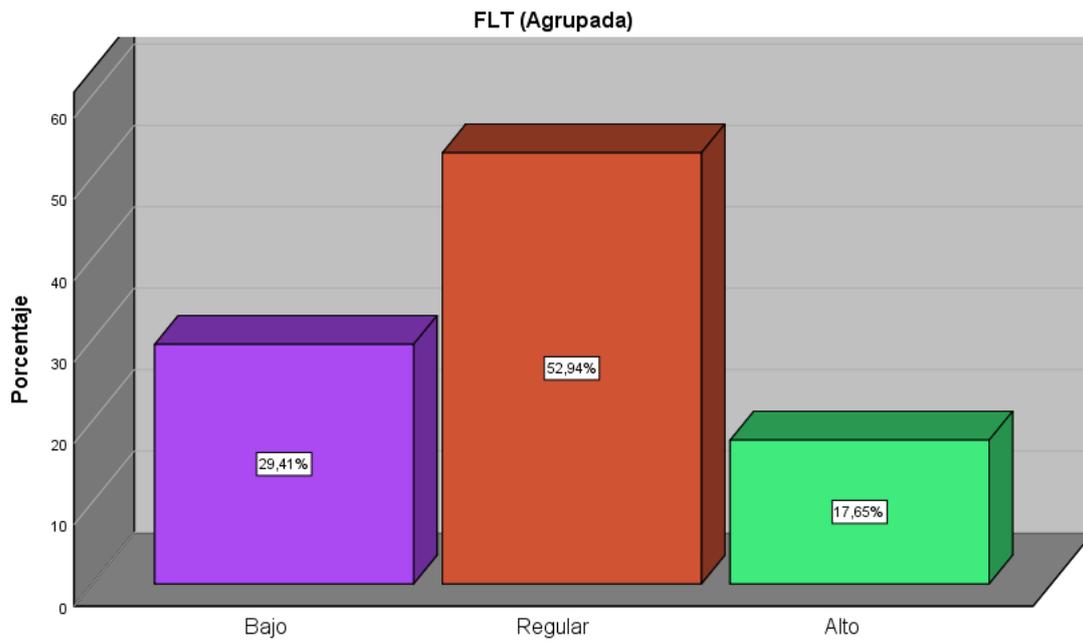


Tabla 4

Distribucion sobre factores organizacionales que intervienen en la aparición del estrés laboral en las enfermeras que laboran en el centro Quirurgico del HMC, 2019.

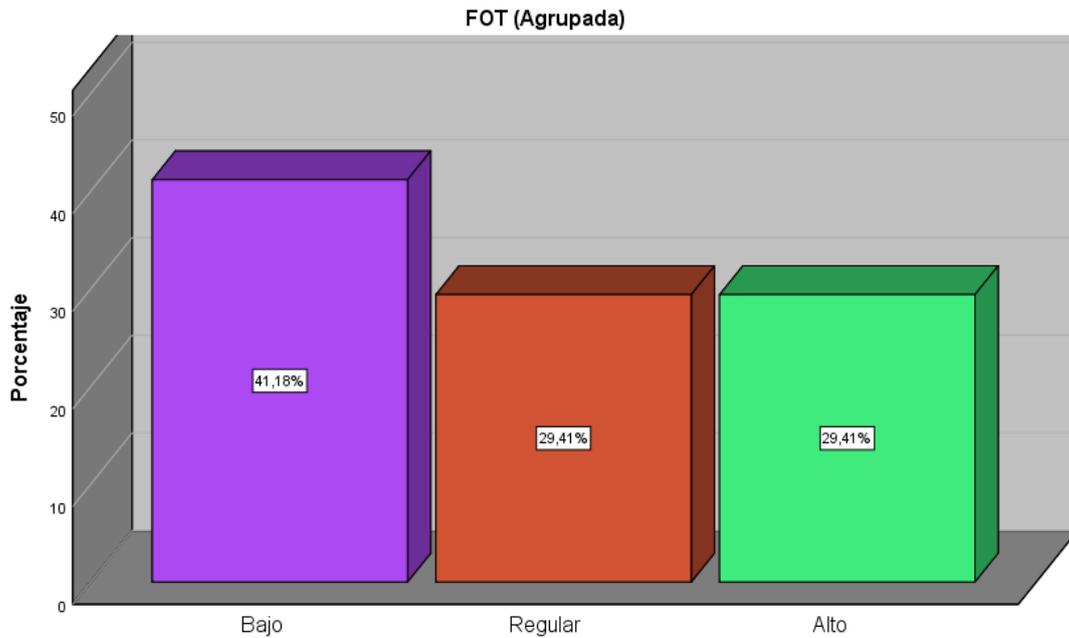


Tabla 5

Distribucion sobre es estrés laboral en enfermeras que laboran en el Centro Quirurgico del HMC; 2019

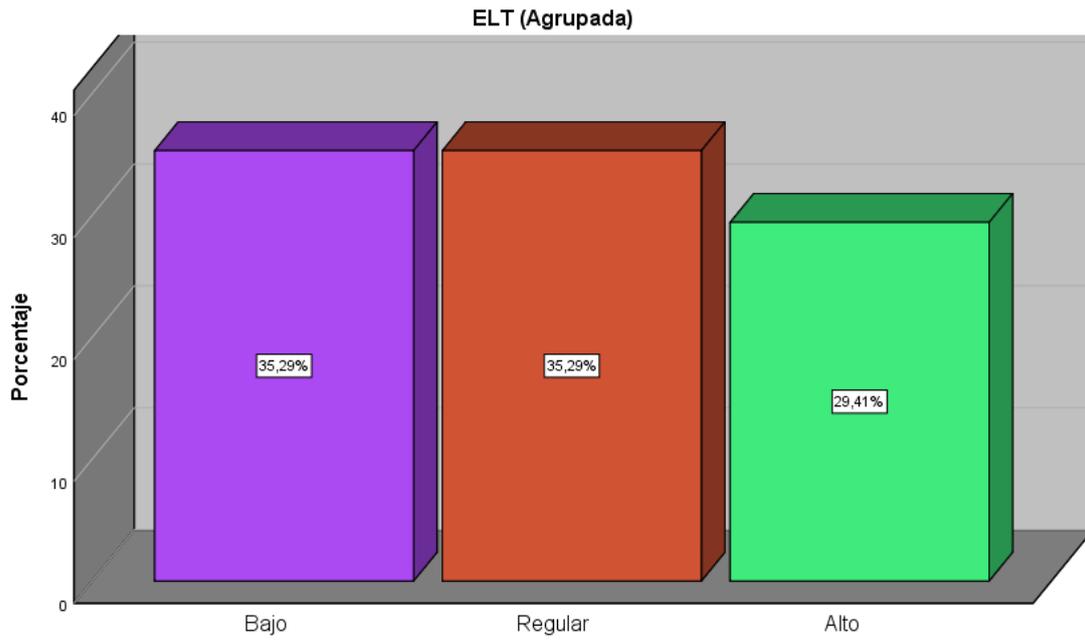


Tabla 6

Distribucion sobre el estrés laboral según efectos en las enfermeras que laboran en el Centro Quirurrgico del HMC, 2019.

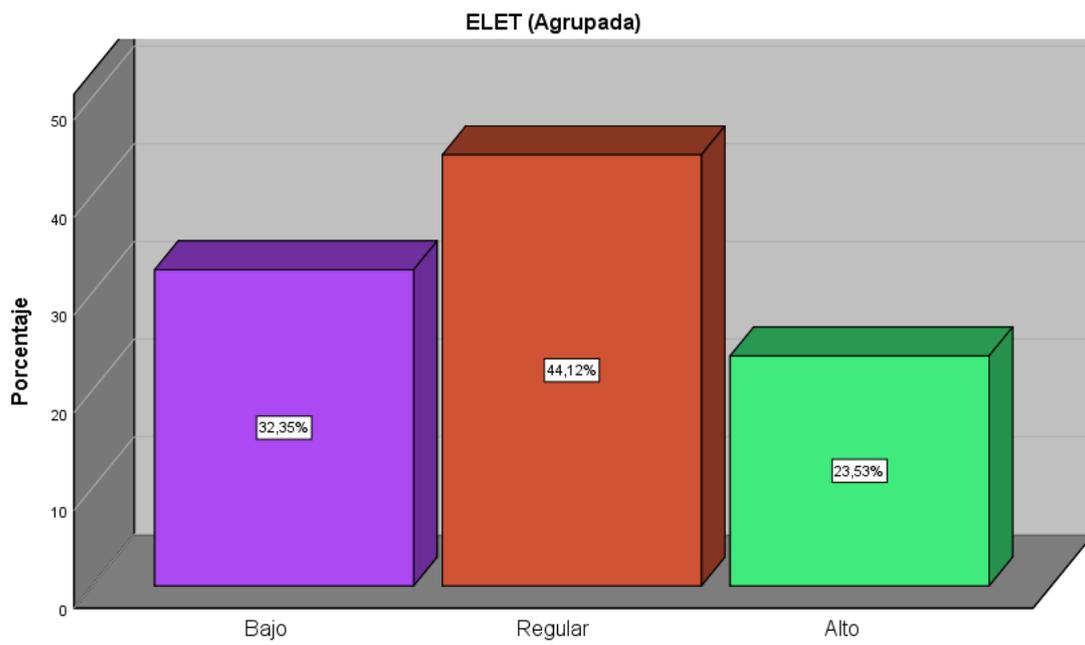


Tabla 7

Distribucion sobre el estrés laboral según tiempo en las enfermeras que laboran en el Centro Quirurgico del HMC, 2019.

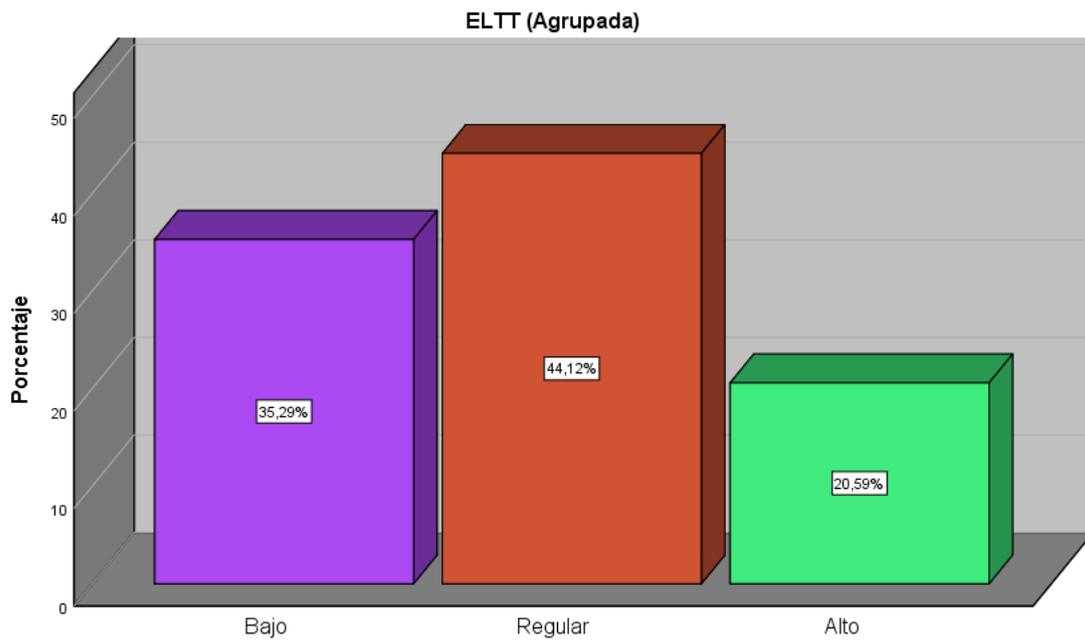
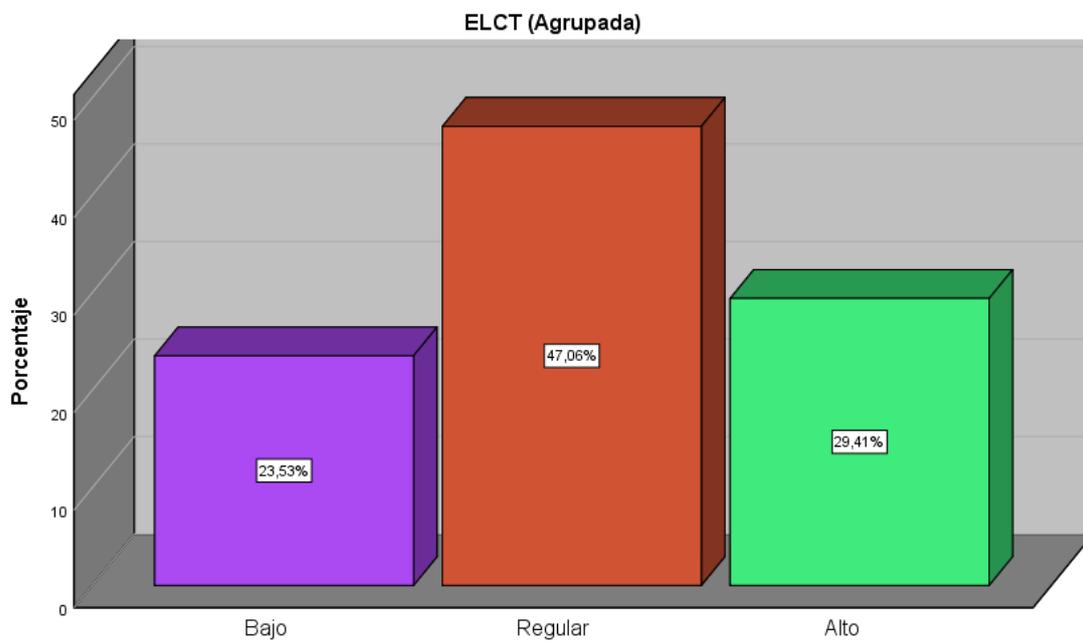


Tabla 8

Distribucion sobre el estrés laboral según contexto en las enfermeras que laboran en el Centro Quirurrgico del HMC, 2019.



ANEXO 7: Solicitud de autorización para aplicación del instrumento

SOLICITA : AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION

Señor CRL, EP jefe de la DADCI .

Asunto: Solicita Autorizacion para realizar trabajo de investigacion en el Hospital Militar Central.

Sr. Crl. Jefe del Departamentode Apoyo a la Docencia Capacitacion e Investigacion del Hospital Militar Central (DADCI).

Yo , Yenifer Abigail Martinez Ramirez , identificada con DNI N°46998245 ex interna de enfermeria en el HMC y egresada de la Universidad Autonoma de Ica , ante Usted con el debido respeto me presento y por conducto regular me presento y expongo:

Que siendo indispensable para optar el Grado Academico de Licenciada en Enfermeria la ejecucion de un trabajo de investigacion , solicito a Ud Sr. Coronel , tenga a bien autorizar la realizacion de mi Tesis y la aplicaci3n de los cuestionarios , titulada : **"FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL"** , la cual se desarrollara en el servicio de SOP en los meses de noviembre y diciembre del 2019 financiada por mi persona .

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor CRL, EP jefe de la DADCI , indicar a quien corresponda se me autorice la ejecucion de mi trabajo de investigacion

Ruego a Usted Sr. Coronel tenga a bien acceder a mi pedido.

Jesus Maria , 3 de Octubre del 2019



03 OCT 2019

Atentamente



ADJUNTO:

- Trabajo de investigación
- CD del trabajo de investigación
- Copia simple del DNI

Yenifer Abigail Martínez Ramírez
DNI: 46998245

SOLICITA : AUTORIZACION PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION

Señor CRL, EP jefe de la DADCI .

Asunto: Solicita Autorizacion para realizar trabajo de investigacion en el Hospital Militar Central.

Sr. Crl. Jefe del Departamentode Apoyo a la Docencia Capacitacion e Investigacion del Hospital Militar Central (DADCI).

Yo , Alejandra Huatuco Montaña , identificada con DNI N°40653249 ex interna de enfermeria en el HMC y egresada de la Universidad Autonoma de Ica , ante Usted con el debido respeto me presento y por conducto regular me presento y expongo:

Que siendo indispensable para optar el Grado Academico de Licenciada en Enfermeria la ejecucion de un trabajo de investigacion , solicito a Ud Sr. Coronel , tenga a bien autorizar la realizacion de mi Tesis y la aplicacion de los cuestionarios , titulada : **"FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL"** , la cual se desarrollara en el Servicio de SOP en los meses de noviembre y diciembre del 2019 financiada por mi persona .

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Ud. Señor CRL, EP jefe de la DADCI , indicar a quien corresponda se me autorice la ejecucion de mi trabajo de investigacion

Ruego a Usted Sr. Coronel tenga a bien acceder a mi pedido.



Jesus Maria , 3 de Octubre del 2019

Atentamente

ADJUNTO:

- Trabajo de investigación
- CD del trabajo de investigación
- Copia simple del DNI

Alejandra Huatuco Montaña
DNI: 40653249



ANEXO 8: Constancia de aplicación del instrumento

Hospital Militar Central "Crl Luis Arias Schreiber"

Av. Faustino Sánchez Carrión s/n, Jesús María

CONSTANCIA

El Señor General de Brigada Director General del Hospital Militar Central, hace constar que:

La Srta. **YENIFER ABIGAIL MARTINEZ RAMIREZ**, identificada con código de alumna N° U141000203 del programa académico de Enfermería de la Facultad de ciencias de la Salud de la "Universidad Autónoma de Ica", ha desarrollado su Proyecto de Tesis titulado: "**FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL**", en la Sede Docente Asistencial del Hospital Militar Central "Crl Luis Arias Schreiber", durante el período del 15 de Octubre al 15 de Diciembre del 2019; demostrando responsabilidad y espíritu de superación.

Se expide el presente documento para trámites y fines consiguientes.

Jesús María, 31 de Diciembre del 2019




O+401554167-O+
ERWIN SOLIS OCHOA
General de Brigada
Director General del HMC



Hospital Militar Central "Crl Luis Arias Schreiber"

Av. Faustino Sánchez Carrión s/n, Jesús María

CONSTANCIA

El Señor General de Brigada Director General del Hospital Militar Central, hace constar que:

La Srta. **ALEJANDRA HUATUCO MONTAÑO**, identificada con código de alumna N° U141000317 del programa académico de Enfermería de la Facultad de ciencias de la Salud de la "Universidad Autónoma de Ica", ha desarrollado su Proyecto de Tesis titulado: "**FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL MILITAR CENTRAL**", en la Sede Docente Asistencial del Hospital Militar Central "Crl Luis Arias Schreiber", durante el período del 15 de Octubre al 15 de Diciembre del 2019; demostrando responsabilidad y espíritu de superación.

Se expide el presente documento para trámites y fines consiguientes.

Jesús María, 31 de Diciembre del 2019



O-40000000-67-O+
ERWIN SOLÍS OCHOA
General de Brigada
Director General del HMC

HOSPITAL MILITAR CENTRAL Dpto. de Apoyo a la Docencia, Capacitación e Investigación
Av. Faustino Sánchez s/n Jesús María- Lima Teléfono 2193500 Anexo 1262

ANEXO 9: Informe de Turnititig