

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

**FACULTAD DE ENFERMERIA
CENTRO QUIRÚRGICO**



**FACTORES AMBIENTALES, LABORALES Y PSICOSOCIALES RELACIONADOS
AL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN SALA DE
OPERACIONES DEL HRHVM - HUÁNUCO. 2018**

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

TESISTA:

Lic. Enf. APOLINARIO VACAS JUAN JAVIER
Lic. Enf. GONZALES SOTO FRIORELLA ROXANA
Lic. Enf. PRUDENCIO POCOMUCHA HAYDEE

ASESORA:

DRA. MARINA LLANOS MELGAREJO

HUANUCO - PERU

2020

DEDICATORIA

A Dios creador del universo y dueño de nuestras vidas que nos permite seguir adelante en mis metas trazadas y me guía en el camino del bien.

A nuestros padres por su sacrificio y esfuerzo, por darnos una carrera para nuestro futuro, por creer en nuestras capacidades, apoyarnos en los momentos difíciles, dándonos su cariño y amor.

A nuestros amados hijos, por ser fuente de inspiración, para superarnos cada día más, y así poder luchar para tener un futuro mejor.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias por su apoyo, comprensión y enseñarnos que con perseverancia se llega a la meta deseada.

A nuestra asesora, Dra. Marina Llanos Melgarejo por su orientación constante en la realización del presente estudio.

Al personal de enfermería de Centro Quirúrgico, del hospital Hermilio Valdizan, por su colaboración desinteresada, sin ellos no hubiera sido posible el desarrollo de la investigación.

A los docentes de la facultad de Enfermería de la UNHEVAL, por transmitirnos constantemente el deseo de superación a través de sus conocimientos.

Los autores

RESUMEN

Objetivos: Identificar la relación entre los factores ambientales, laborales y psicosociales, con el estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM – Huánuco. 2018. Metodología: tipo de investigación cuantitativo, descriptivo correlacional, prospectivo, observacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 30 personas, entre profesionales enfermeros y técnicos de enfermería del servicio de sala de operaciones. Técnica: se utilizó la encuesta. Instrumento: cuestionario "Escala de valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI)" y los resultados fueron: el nivel de estrés identificado, fue bajo y medio en 23,3 y 20,0 % de trabajadores. Los factores ambiental y laboral son los que estuvieron presentes en un 66,6 y 70% respectivamente. Se comprobó la relación entre los factores y el estrés laboral, mediante la Prueba de Chi cuadrado, observando que el 43,3% manifestaron ausencia de estos factores y a la vez presentaron estrés laboral bajo, resultó significativa estadísticamente ($X^2=11,47$; $P\leq 0,003$); por la cual se acepta la hipótesis: existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

Palabras clave: factores ambientales y psicosociales, estrés, personal de enfermería.

ABSTRACT

Objectives: To identify the relationship between environmental, labor and psychosocial factors, with the stress of the nursing staff working in the HRHVM Operating Room - Huánuco. 2018. Methodology: type of quantitative, descriptive correlational, prospective, observational, cross-sectional research. The sample consisted of 30 people, including nurses and nursing technicians from the operating room service. Technique: the survey was used. Instrument: questionnaire "Maslach Burnout Inventory (MBI) assessment scale" and the results were: The level of stress identified was low and medium in 23.3 and 20.0% of workers. The environmental and labor factors are those that were present in 66.6 and 70% respectively. The relationship between the factors and work stress was verified, using the Chi-square test, observing that 43.3% showed absence of these factors and at the same time presented low work stress. It was statistically significant ($\chi^2 = 11.47$; $P \leq 0.003$); by which the hypothesis is accepted: there is a relationship between the factors and the work stress of the nursing staff working in the operating room of the Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.

Keywords: environmental and psychosocial factors, stress, nursing staff.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCION	12
CAPÍTULO I	20
MARCO TEÓRICO	20
1.1. Antecedentes	20
1.2. Bases conceptuales	27
1.3. Bases teóricas	44
CAPÍTULO II	49
MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Ámbito.	49
2.2. Población.	49
2.3. Muestra.	49
2.4. Nivel y tipo de estudio.	49
2.5. Diseño de investigación.	50
2.6. Técnicas e instrumentos de investigación.	51

2.7. Procedimiento	52
2.8. Plan de tabulación y análisis de datos	53
2.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	53
2.10. Aspectos éticos	54
CAPÍTULO III	55
RESULTADOS	55
DISCUSIÓN	81
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS		Pág.
Tabla 01.	Grupo ocupacional del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018.	55
Tabla 02.	Edad en años del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	56
Tabla 03.	Sexo del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	57
Tabla 04.	Tiempo de servicio en la institución del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	58
Tabla 05.	Tiempo que labora en el servicio del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	59
Tabla 06.	Condición laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	60
Tabla 07.	Estado civil del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	61
Tabla 08.	Factor ambiental en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	62
Tabla 09	Factor social en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	63
Tabla 10	Factor laboral en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	64
Tabla 11	Factor psicológico en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	65
Tabla 12	Factores en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	66

Tabla 13	Cansancio emocional del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	67
Tabla 14	Despersonalización del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	68
Tabla 15	Falta de realización personal del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	69
Tabla 16	Estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	70
Tabla 17	Relación entre el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	71
Tabla 18	Relación entre el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	73
Tabla 19	Relación entre el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	75
Tabla 20	Relación entre el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.201881	77
Tabla 21	Relación entre factores y estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	79

INDICE DE FIGURAS		Pág
Figura 01	Porcentaje del personal de enfermería según grupo ocupacional que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	55
Figura 02	Porcentaje del personal de enfermería según edad en años que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	56
Figura 03	Porcentaje del personal de enfermería según sexo que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	57
Figura 04	Porcentaje del personal de enfermería según tiempo de servicio en la institución que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	58
Figura 05	Porcentaje del personal de enfermería según tiempo que labora en el servicio que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	59
Figura 06	Porcentaje del personal de enfermería según condición laboral que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	60
Figura 07	Porcentaje del personal de enfermería según estado civil que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	61
Figura 08	Porcentaje del personal de enfermería según factor ambiental que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	62
Figura 09	Porcentaje del personal de enfermería según factor social que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	63
Figura 10	Porcentaje del personal de enfermería según factor laboral que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	64
Figura 11	Porcentaje del personal de enfermería según factor psicológico que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	65
Figura 12	Porcentaje del personal de enfermería según factores	66

	que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	
Figura 13	Porcentaje del personal de enfermería según cansancio emocional que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	67
Figura 14	Porcentaje del personal de enfermería según despersonalización que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	68
Figura 15	Porcentaje del personal de enfermería según falta de realización personal que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	69
Figura 16	Porcentaje del personal de enfermería según estrés laboral que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	70
Figura 17	Porcentaje del personal de enfermería según el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	71
Figura 18	Porcentaje del personal de enfermería según el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	73
Figura 19	Porcentaje del personal de enfermería según el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	75
Figura 20	Porcentaje del personal de enfermería según el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018	77
Figura 21	Porcentaje del personal de enfermería según factores y estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018	79

INTRODUCCION

El mundo actual implica una época de grandes cambios, con un ritmo de vida enormemente acelerado, mayor demanda de competencia y especialización continua, reforzamiento de objetivos, metas, estrategias, entre otros, este entorno exige a las personas mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a situaciones nuevas, precisamente las contrariedades y exigencias que cotidianamente debe enfrentar el hombre propician estar sometidos a estrés y sus posibles consecuencias negativas (1).

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Esta situación puede llevar a padecer estrés a los trabajadores, los mismos que tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, difíciles de superar cada día (2).

Una de las definiciones más recientes de estrés ha sido planteada por Bruce Mc Ewen (2000), quien manifiesta que “el estrés es una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”. En medicina, el estrés es referido como una “situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan”. Según la definición de Chrousos y Gold (1992) “se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis”. La respuesta adaptativa puede ser específica o generalizada y no específica. Una perturbación en la homeostasis se traduce en un conjunto de respuestas fisiológicas y comportamentales para reparar el balance homeostático ideal” (3).

Según Cortés, el estrés se puede considerar patología laboral emergente con especial incidencia en el sector, servicios y mayor riesgo en actividades que demandan dedicación personalizada. Asimismo, Martín añadió que dentro de

las Ciencias de la Salud, enfermería se considera una profesión estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos que parecen estar relacionados con el estrés (citados en Cremades, 2011) (4).

Se considera imprescindible que los profesionales de enfermería deben gozar de un completo bienestar físico, mental, social y espiritual, para un adecuado desarrollo de su práctica clínica. A pesar de ello, Bright señala, que los profesionales de enfermería en muchas ocasiones anteponen el bienestar del paciente al suyo propio (5).

El estrés está relacionado con el trabajo; debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su quehacer, en horarios nocturnos y diurnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otros. Dentro del ámbito hospitalario, encontramos un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarlas de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud (6). La Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo afirma que, entre los profesionales, el 44% de las enfermeras reconocen vivir estresadas (7).

El estrés laboral puede afectar la salud mental y física, ocasionando daño cuando las demandas del trabajo sobrepasan los límites de capacidad, conocimiento y habilidad de quienes intervienen en la empresa, desde el nivel más alto, hasta la los más bajos, es decir los niveles operativos; combinándose las respuestas físicas y emocionales nocivas que se producen cuando los requisitos del puesto no coinciden con las capacidades y los recursos o las necesidades del trabajador y de la empresa. Como consecuencia del estrés en el trabajo pueden ocurrir alteraciones a la salud física y mental (8).

La sobrecarga laboral produce estrés por sobre estimulación y se presenta por exigencias psico sensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal. Es frecuente que se

presente tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración (9).

La exposición crónica a los estresores laborales puede llevar al personal de salud a sufrir un síndrome de desgaste, caracterizado por agotamiento emocional (referido al vaciado de recursos personales junto con la sensación de que uno ya no tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás), despersonalización (como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja, en este caso serían los pacientes y los compañeros), y disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales, y supone una auto calificación negativa.

Cuando el personal de salud ingresa a laborar en un área quirúrgica, no saben cómo serán tratados por sus jefes, quienes se encuentran con la incertidumbre de no saber cómo tratar correctamente a sus subordinados, quienes presentan dificultades en su adaptación al trabajo y a veces los apartan haciendo que el personal de salud se esfuerce lo necesario para sentirse parte del grupo de trabajo. Como parte del equipo quirúrgico, se debe conceder mayor importancia al estrés laboral, para evitar que este grupo humano sea afectado en su salud, evitando así una actitud negativa en la atención directa al paciente (10). El cansancio emocional, caracterizado por la pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento físico y psicológico es según Maslach et al. (2001) la dimensión clave del estrés (11).

Sotilo, 2000, define el estrés laboral como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador, pueden afectar su salud debido a la participación de agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo (citado en Mamani, et al.) (12). Se manifiesta cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (13).

En un estudio realizado a enfermeras en México por Hernández, Olmedo e Ibáñez, encontraron que de cuatro ocupaciones comparadas (administrativos, docentes, obreros y enfermeras) un porcentaje mayor de éstas últimas (87%) consideraron su trabajo estresante, además señalaron que tenían mayores problemas de salud que las otras ocupaciones (citados en Silva, 2016) (14).

Estudios realizados por García, demuestran que cuando el estrés evoluciona crónicamente, puede provocar un cuadro de agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, trato despersonalizado y un sentimiento general de ausencia de logros personales que se traduce en pérdida de productividad para la organización, el mismo que se ha denominado "Burnout", cuadro que, conlleva además a un menoscabo del bienestar de la persona (citado en Luna, 2016) (15).

En nuestro país se realizaron diversos estudios, como el de Medina, realizado en el Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT), los resultados evidenciaron que el 70% de las enfermeras y el 60% del Hospital Belén de Trujillo (HBT), presentaron nivel de estrés psicológico bajo; en tanto que el 40% restante del HBT y 30% del HRDT, presentaron alto nivel de estrés psicológico (16).

Existen diferentes fuentes provocadoras de estrés o estresores, pueden ser situaciones ambientales o personales, las que son percibidas por las personas y entonces se inicia la experiencia de estrés, la cual desencadena una serie de vivencias emocionales, al mismo tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones. Este proceso puede ser controlado o no, dependiendo de la persona pueden tener efectos y consecuencias más significativas y duraderas, en función del mayor o menor éxito de ese afrontamiento y control del estrés. Todo ello puede estar influenciado por una serie de variables ambientales y personales. Existen determinadas variables (el apoyo social) que influyen en la relación entre la experiencia subjetiva de estrés y sus resultados. Si una persona en un contexto, tiene un buen nivel de apoyo social los resultados serán menos negativos, en caso este sea nulo o escaso. Son diversas las variables ambientales y personales que pueden jugar un papel

amortiguador (o por el contrario magnificador) de los efectos del estrés producidos por el impacto de los estresores y de las experiencias de estrés (17).

Cuando las demandas ambientales superan la capacidad adaptativa de un organismo se origina el estrés, produciéndose cambios biológicos y psicológicos, que pueden ser causantes de enfermedad (18).

La investigación se justifica debido a que el estrés y la ansiedad se presentan con mucha frecuencia en el personal de salud, especialmente en el profesional de enfermería, debido al riesgo que corre en el trabajo diario cada vez que debe intervenir en la cirugía de un paciente. Este padecimiento se convierte no sólo en un problema individualizado, sino en una enfermedad de toda la institución donde ejerce su profesión. Existe una preocupación creciente por los riesgos que se asume para la salud en el ejercicio profesional de la especialidad de enfermería, debido a que siempre los trabajadores prestan sus servicios en una relación directa con pacientes en condición delicada o crítica, creando una situación en la que el estrés se convierte en una patología que acompaña a gran parte de la población de esta especialidad y que podría representar un riesgo agregado y desencadenar la enfermedad en el profesional. La investigación del presente problema conducirá a incrementar los conocimientos, no solo de los responsables del estudio; sino también de los sujetos investigados y de los otros profesionales de la institución, ya que por ser el área de enfermería considerada dentro de las de “alto riesgo profesional”; los mismos buscarán información relacionada al tema.

El presente trabajo permitió identificar los factores ambientales y psicosociales más frecuentes que influyen en el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico. Según la última encuesta del Instituto Integración, realizada a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, se puede concluir que: seis de cada diez peruanos señalan que su vida ha sido estresante en el último año (19). Además, en el país el 70% de estos asalariados de empresas privadas y estatales padecen la enfermedad (20).

Todos estos hechos inducen a pensar que es necesario preparar al personal de enfermería para afrontar todas las exigencias de su vida familiar, laboral y por ende el estrés que tales tensiones generan; por tanto, al identificar precozmente los factores en estudio, podrán ser controlados oportunamente.

Por otro lado, es sumamente valioso determinar los factores que intervienen en el estrés del personal de enfermería del área quirúrgica ya que esto permitirá identificarlos, determinar las fuentes de los mismos, así como las alteraciones físicas y emocionales que se están generando en ellos. Al conocer estos aspectos es posible orientarlos sobre las medidas preventivas a tomar, identificar las manifestaciones en forma precoz, prevenir el daño antes de su ocurrencia, permitirá también conocer las medidas y técnicas para manejar el estrés y lograr su control oportunamente. De esta manera, el personal de enfermería, podrá brindar un cuidado óptimo y de calidad a los pacientes, mejorando su rendimiento y productividad, logrando los objetivos deseados en la recuperación del usuario, siendo eficientes en la prestación de salud.

Durante el desarrollo de nuestro trabajo como enfermeros en el hospital regional Hermilio Valdizán y por los motivos expuestos, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los factores ambientales, laborales y psicosociales con el estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM – Huánuco, 2018?

Objetivo General:

- Identificar la relación entre los factores ambientales, laborales y psicosociales, con el estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM – Huánuco. 2018.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.

- Determinar los factores ambientales, sociales, laborales y psicológicos que influyen en el estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM
- Señalar la relación entre el factor ambiental con el estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM.
- Identificar la relación entre el factor laboral con el estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM.
- Identificar la relación entre el factor psicológico con el estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM.
- Señalar la relación entre el factor social con el estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM.

Hipótesis general:

- H_i : Existe relación entre los factores ambientales, laborales y psicosociales con el estrés del personal de enfermería de Sala de Operaciones del HRHVM.
- H_o : No existe relación entre los factores ambientales, laborales y psicosociales con el estrés del personal de enfermería de Sala de Operaciones del HRHVM.

Hipótesis específicas:

- H_{i1} : Existe diferentes niveles de estrés en el personal de enfermería de Sala de operaciones del HRHVM.
- H_{o1} : No existen diferentes niveles de estrés en el personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM
- H_{i2} : El factor ambiental está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.
- H_{o2} : El factor ambiental no está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM
- H_{i3} : El factor laboral está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.

- Hi₃: El factor laboral no está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.
- Hi₄: El factor psicológico está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.
- Ho₄: El factor psicológico no está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.
- Hi₅: El factor social está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.
- Ho₅: El factor social no está relacionado al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones del HRHVM.

Variables

Variable Dependiente: Estrés

Variable Independiente: Factores ambientales, laborales y psicosociales.

Variables Intervinientes: Edad, sexo, tiempo de servicios, condición laboral, estado civil.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

En Guayaquil, Medina A. (21), 2017 realizó el estudio: “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”. El estrés laboral es un problema de salud de origen psicológico y fisiológico que experimentan los trabajadores de la salud en especial las enfermeras/os. El objetivo fue determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. Tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. Población: veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. Técnica: encuesta, instrumento el cuestionario con preguntas politómicas. Resultados: el 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. El 57%, del personal encuestado sintió dolores musculares y el 45% desmotivación en el cargo de licenciados de Enfermería. Conclusión: los múltiples factores estresantes del entorno laboral es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería.

En Venezuela. Estado de Carabobo. 2014, Alvarado Y. (22), realizó el estudio: “Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego”. Objetivo: determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas en sus factores físicos, psicológicos y

sociales, del personal de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. El diseño es cuantitativo, no experimental siendo el tipo de investigación descriptiva, de campo y de corte transversal y correlacional. Población y muestra: veinticinco enfermeras, es decir el total del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. Para evaluar el estrés se usó el instrumento de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), para la evaluación de las manifestaciones biológicas se construyó un instrumento de 37 ítems, los cuales señalan con qué frecuencia durante su jornada laboral las presentó. Resultados, el 52% del personal de enfermería presentó un nivel alto de ocurrencia, y el resto en un nivel medio de estrés. Con respecto a las manifestaciones biológicas del estrés un 76% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio de ocurrencia. Conclusión: el personal de enfermería presenta un alto nivel de estrés laboral relacionado con las manifestaciones biológicas.

En Cataluña. España, 2016. Bonfill Accensi (23), realizó el estudio: Estrés de los estudiantes de enfermería en las prácticas clínicas: diseño y efectividad de un programa de intervención. La investigación se desarrolló en dos fases: “diagnóstica” donde se analiza el impacto de las prácticas clínicas sobre el nivel de estrés que experimentan los estudiantes de grado de enfermería de la Universitat Rovira i Virgili (URV). En la segunda fase, “intervención y efectividad” se diseñó, implemento y analizo la efectividad de un programa de intervención dirigido a minimizar el estrés en los estudiantes de grado de enfermería de la URV. Estudio analítico cuasiexperimental pre y post intervención longitudinal con estudiantes de grado de enfermería de la URV durante los cursos 2012-2013 y 2013-2014. Diseño se utilizó: metodología mixta, por un lado, metodología cuantitativa, con el uso de cuestionarios, y la técnica de grupo focal como técnica de recogida de información. El contexto ha sido los estudios de grado de enfermería de la URV, en los estudiantes de tercer curso matriculados en la asignatura de Prácticas Hospitalarias I en los tres Campus de la URV durante el curso 2012-13: Campus Terres de l'Ebre

(CTE), Seu Baix Penedés (SBP) y Campus Catalunya (CC) y posteriormente en los estudiantes de cuarto curso del Campus Terres de l'Ebre matriculados en la asignatura de Prácticas en Unidades de Críticos durante el curso 2013-14. Resultados: La primera fase llamada "diagnóstica", muestra que en los tres campus estudiados CTE, SBP y CC el valor más elevado de estrés se obtiene en el factor 1 "falta de competencia" y el segundo más elevado en los tres campus es el factor 4 "impotencia e incertidumbre", siendo el CTE el que presenta los valores más elevados. La segunda fase "intervención y efectividad" centrada en el diseño en la implementación y efectividad del programa de intervención en los estudiantes del CTE como prueba piloto. Se evaluó la efectividad de la intervención comparando el estrés previo y posterior a la intervención y también se comparó la disminución de estrés del curso con y sin llevar a cabo la intervención diseñada; los resultados muestran una disminución superior del estrés tras realizar la intervención.

NACIONALES

En Lima (2016), Chávez M. (24), desarrolló el estudio: Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016. La investigación tuvo como objetivo determinar los factores estresantes del ámbito hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016. Estudio descriptivo, correlacional causal, de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo constituida por 166 trabajadores de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio y sus dimensiones. Concluyendo que la Sala de medicina es una característica que explica la presencia de los factores estresantes en el ámbito laboral del personal de enfermería, asimismo los años en la sala donde labora actualmente explica la presencia de factores estresantes de la dimensión ambiente psicológico. El estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de

enfermería; sala de medicina donde labora el personal de enfermería; años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente son características que explican la presencia de los factores estresantes de la dimensión ambiente físico. Las características sociodemográficas, académicas y laborales no explican la presencia de factores estresantes en la dimensión ambiente social.

En Lima 2018, De la Cruz Y. (25), realizó el estudio sobre: “Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia. Hospital Nuestra Señora de las Mercedes. Carhuaz. 2016. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz, Región Ancash, 2016. Estudio cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y analítico de asociación. La muestra fue probabilística, estratificada de 92 trabajadores de salud. Se usó el cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI) para determinar el estrés laboral y la guía de observación del Ministerio de Salud, para evaluar el desempeño profesional. Se utilizó la prueba Chi cuadrado con un margen de error del 5%. Se encontró que la mayoría de trabajadores de salud presentó un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz.

En Ica, 2016: Benites, Chacaliaza, y Huancahuari (26), realizaron el estudio: “Factores y niveles de estrés laboral en el Personal de enfermería del hospital regional de Ica – 2016”. Objetivo: determinar los factores laborales y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016. Material y método: nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo simple y de corte transversal, ya que nos permitió obtener la información sobre las variables de estudio tal y como se presenta. El diseño que se aplicó, es de

tipo no experimental. Población 290 enfermeros de diferentes servicios del Hospital Regional de Ica. Muestra 58 enfermeros. Resultados: Respecto a la dimensión de agotamiento emocional, el 58.6 % (34) presentan un nivel medio de estrés, un 25.9% (15) presentan un nivel Bajo. En la dimensión de despersonalización se observa que el personal de enfermería presenta un nivel medio con un 39.7% (23) y el 25.9 % (15) presentan un nivel de estrés alto. En relación a la dimensión de falta realización personal, se evidenció que el 44.8% (26) tiene un nivel de estrés alto y el 41.4% (24) un nivel Medio. En cuanto al nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, materia del presente trabajo; se encontró que del 100% (58), el 43.1% (25) presentan un nivel Medio de estrés, el 31% (18) un nivel Alto y un 25.9% (15) un nivel Bajo. Conclusiones: en lo relacionado al nivel de estrés que experimentan los enfermeros, la mayoría del personal de Enfermería estudiado presentan un nivel de estrés Medio, que puede traer serias consecuencias el desgaste físico y mental de este personal, que podrían incidir en el deterioro inminente de su salud e influir en la calidad de atención que brindan al paciente, familia y comunidad.

LOCALES

En Huánuco, 2017. Mendoza y Santamaria (27), realizaron el estudio: Relación del estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud Carlos Showing Ferrari – Amarilis – Huánuco 2016. Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari. Los objetivos específicos fueron: determinar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari. Describir el nivel de desempeño laboral los profesionales de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari. Metodología: el tipo de investigación fue cuantitativa, descriptivo correlacional, prospectivo, observacional. Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario de Estrés de Karasek y la Escala de evaluación del desempeño. Los resultados fueron: el 88,6% (30) presentaron estrés moderado

y el 11,4% (4) mostraron estrés leve. Respecto al desempeño laboral del profesional de Enfermería en estudio, la mayoría del 65,7% (23 enfermeros) calificaron con desempeño superior y el 34,3% (12) presentaron desempeño laboral promedio. Se comprobó la hipótesis a través de la prueba de Chi cuadrado (X^2), concluyendo que la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de Enfermería en estudio; es significativa; ya que el 65,7% manifestaron estrés laboral moderado y a la vez tuvieron desempeño laboral superior; siendo el valor de $X^2=8,66$ y $P\leq 0,003$ lo cual es significativo estadísticamente; es decir el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

En Huánuco (2018) Vargas, Vela y Zamora (28), realizaron el estudio: “Estresores laborales en el aspecto biopsicosocial del profesional de enfermería del Hospital Regional de Contingencia "Hermilio Valdizán Medrano" - Huánuco – 2018”. Objetivo general: determinar la influencia de los estresores laborales en el aspecto biopsicosocial del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Contingencia “Hermilio Valdizán Medrano”, Huánuco, 2018. Métodos: se realizó un estudio descriptivo relacional en 110 profesionales de Enfermería, utilizando una escala de identificación de estresores laborales y una escala de bienestar en el aspecto biopsicosocial en la recolección de los datos; en el análisis inferencial se utilizó la prueba del Chi Cuadrado con un nivel de significancia $p \leq 0,05$. Resultados: respecto a los estresores laborales, en el 60,9% de profesionales de Enfermería se presentaron en nivel moderado, 24,5% en nivel leve y 14,6% en nivel severo; en cuanto al aspecto biopsicosocial, 79,1% tuvieron bienestar alto y 20,9% bienestar medio. Al analizar la relación entre variables se encontró que los estresores laborales influyeron significativamente en el contexto biopsicosocial de los profesionales de Enfermería en estudio [$X^2 = 14,469$; $p = 0,001$]. También se identificó que los estresores laborales del ambiente físico ($p = 0,008$), psicológico ($p = 0,027$) y social ($p = 0,000$) influyeron de manera significativa en el aspecto biopsicosocial de los enfermeros(as) en estudio. Conclusiones: los estresores laborales

influyen en el aspecto biopsicosocial de los profesionales de Enfermería en estudio; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

En Huánuco, 2016. Cruz, Robles y Rodríguez (29), desarrollaron el estudio: Estrés laboral del personal de enfermería y grado de satisfacción de los usuarios externos del servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016. Objetivo: establecer la relación entre el estrés laboral del personal de enfermería y el grado de satisfacción de los usuarios externos del servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco; el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y prospectivo con un diseño correlacional. La muestra, estuvo conformada por dos muestras representativas: 28 personas de enfermería y 281 usuarios externos del servicio de emergencia. Instrumentos: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para evaluar el estrés laboral y, la escala de satisfacción: Consumer Emergency Care Satisfaction Scale (CECSS). Se llegaron a conclusiones: un 53.6 % del personal de enfermería presentaron estrés laboral bajo, en sus dimensiones agotamiento emocional, diferencias, despersonalización y logros personales, hallándose diferencias significativas entre estas frecuencias ($P \leq 0,023$) y , un porcentaje de 76.5% de usuarios indicaron estar satisfechos por el cuidado brindado por el personal de enfermería, hallándose diferencias significativas entre estas frecuencias ($P \leq 0,000$).

En Huánuco, 2016, López I. (30), desarrolló el estudio: Estresores laborales en el profesional de enfermería del Servicio de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano. Objetivo general: Determinar los estresores laborales que se identifican en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016. Métodos: estudio descriptivo simple, realizado en 82 profesionales de Enfermería; a quienes se les aplicó una guía de entrevista y una escala de identificación de estresores laborales en la recolección de los datos. En el análisis inferencial se utilizó la prueba de Chi cuadrado de comparación de

frecuencias para una sola muestra. Resultados: el 59,8% de profesionales de Enfermería entrevistados consideraron tener estresores laborales elevados en los servicios de hospitalización, siendo estadísticamente predominante [$X^2 = 8,422$ y $p = 0,008$]. El 65,9% manifestaron que el ambiente físico es un estresor laboral elevado, siendo estadísticamente predominante ($X^2 = 10,145$ y $p = 0,000$). Así mismo, el 57,3% señalaron que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado, siendo estadísticamente predominante ($X^2 = 8,144$ y $p = 0,015$). Por último, el 51,2% refirieron que el ambiente social es un estresor laboral moderado, siendo estadísticamente predominante ($X^2 = 9,125$ y $p = 0,023$). Conclusiones: el ambiente físico se constituye como un estresor laboral elevado; y los ambientes psicológico y social se constituyen como estresores laborales moderados en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

1.2. BASES CONCEPTUALES

ESTRÉS

Definición: El estrés (del latín *stringere* 'apretar'). A través de su derivado en inglés **stress** 'fatiga de material') es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada (31). Fisiológica o biológica es la respuesta de un organismo a un factor de estrés tales como una condición ambiental o un estímulo (32).

El estrés es el modo de un cuerpo de reaccionar a un desafío. De acuerdo con el evento estresante, la manera del cuerpo a responder al estrés es mediante el sistema nervioso simpático de activación que da lugar a la respuesta de lucha o huida. Debido a que el cuerpo no puede mantener este estado durante largos períodos de tiempo, el sistema parasimpático tiene tendencia a hacer regresar al cuerpo a condiciones fisiológicas más normales (homeostasis). En los humanos, el estrés normalmente describe una condición negativa (*distrés*) o por el contrario una condición positiva (*eustrés*), que puede tener un efecto mental,

físico e incluso de bienestar o malestar en un ser humano, o incluso en otra especie de animal (31).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente puede generar estrés dependiendo, además, del estado físico y psíquico de cada individuo (33).

El estrés es una respuesta adaptativa, consecuencia de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas, determinada por las características individuales y/o procesos psicológicos de la persona (34).

Historia del concepto

En la Edad Media ya se utilizaba para describir un sin fin de experiencias negativas. Pero es en el siglo XVIII cuando el concepto se extiende entre ingenieros y físicos con el objetivo de describir ciertas características de los cuerpos sólidos. Dicha característica hace referencia a la fuerza interna presente en un área concreta sobre la que actúa una fuerza externa que puede alterar ese estado sólido, una definición que a priori no tiene nada que ver con el actual concepto de estrés (35).

En la década de 1930, Hans Selye –hijo del cirujano austriaco Hugo Selye–, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, independientemente de la enfermedad que padecieran, presentaban síntomas comunes: fatiga, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras posibles sintomatologías. Por ello, Selye llamó a este conjunto de síntomas el síndrome de estar enfermo (31), introdujo el término en las ciencias de la salud para referirse a una respuesta global de nuestro cuerpo hacia una situación que nos genera angustia (35). En 1950 publicó la que sería su investigación más famosa: Estrés. Un estudio sobre la ansiedad. El término estrés proviene de

la física y hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro (la fatiga de materiales), siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse - y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar el conjunto de síntomas psicofisiológicos antes mencionado, y que también se conocen como síndrome general de adaptación. Los estudios de Selye llevaron a plantear que el estrés es la respuesta inespecífica a cualquier demanda a la que sea sometido (31).

El Estrés es definido como un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. La vida humana se da en un mundo en que el estrés es un fenómeno común y familiar. Ahora bien, lo que resulta negativo y llega a ser nocivo es que esa experiencia sea excesiva, incontrolada o incontrolable (36).

En 1996, Oscar Slipak (37), manifestó que el estrés involucra “la interacción del organismo con el medio”, y define al estrés según el estímulo:

- a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta.
- b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.
- c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Es esta respuesta, la cual conlleva una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, es decir, las respuestas del organismo se realizan en estos planos a través del sistema psico neuroendocrinológico, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, la que permite responder adecuadamente a las demandas externas, teniendo esto en cuenta no se puede dejar de lado la definición de Richard Lazarus: “estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar” (citado en Slipak, 1996).

Fases del estrés:

De acuerdo al estudio de Coronado Liz (38), 2006, señala las siguientes fases:

Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.

Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

Fase de resistencia: En esta fase el cuerpo trata de afrontar los factores estresantes y limitar los efectos a la menor zona del cuerpo para poderles hacer frente, esto se da cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce a nivel de la glándulas relacionadas a la regulación del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente externo e interno del individuo. Si el organismo tiene la capacidad de resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación sin duda avanzara a la siguiente fase.

Fase de agotamiento: Durante esta fase, la adaptación que realizo el cuerpo durante la segunda etapa no puede ser mantenida. Esto quiere decir que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante, están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo se pueden extender a todo el cuerpo, favoreciendo la aparición de alteraciones psicósomáticas.

Al final de esta etapa el cuerpo puede o bien descansar o volver a la normalidad, o la muerte puede ser la última consecuencia. El final de esta etapa depende, en gran medida, de los recursos de energía adaptativa del individuo, de la gravedad del factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como el oxígeno.

Esta adaptación del individuo a las exigencias del medio, su éxito o fracaso nos lleva a considerar el concepto de "inadecuación" entre los seres humanos y su entorno cuando estas exigencias no se corresponden a sus capacidades, necesidades o expectativas, y someten al individuo a un mayor grado de estrés.

Clasificación del Estrés

Se presenta la clasificación según Kieth D., en su estudio titulado Estrés Laboral (citado en Morales, 2007) (39).

Según sus efectos

- Eustrés (estrés positivo): Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/ original. Se enfrentan y resuelven problemas. Los estresores positivos pueden ser una alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, una cita amorosa, ir de paseo entre otros.
- Distres (estrés negativo): Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo

que produce una sensación desagradable. Son estresores negativos un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo entre otros. Cuando las demandas al individuo suelen estar por encima de sus dotes naturales y sus capacidades de enfrentamiento o de adecuación, dan como resultado un estrés negativo. El mal estrés puede llevar a bajo rendimiento laboral e incluso a la pérdida de trabajo.

Según el tiempo de duración

- Estrés agudo: es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador.
- Estrés crónico: es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, de las familias disfuncionales, de estar atrapado en un matrimonio infeliz o en un trabajo no deseado. Es el estrés de los problemas interminables, económicos, políticos, de las tensiones religiosas, étnicas, aparece cuando la persona no ve una salida a su situación. Es el estrés de demandas y presiones muy por encima de las posibilidades del individuo y durante interminables periodos de tiempo, sin esperanza, en donde el individuo renuncia a buscar soluciones. Se puede presentar en el trabajo cuando las actividades se realizan bajo condiciones estresantes.

Según el contexto en el que se presenta:

- **Estrés laboral o del trabajo**: Se denomina estrés laboral al malestar y a las afecciones ocasionadas por las condiciones y tareas propias de la institución donde se trabaja afectando por norma general a trabajadores con gran presión psicológica: directivos y profesionales con un alto grado de actividad mental como los jueces, policías, militares, conductores, personal de salud, maestros; o pertenecientes a sectores innovadores como

matemáticos, físicos, ingenieros, etc. Se presenta como consecuencia de la conjunción de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto.

- Estrés no laboral o cotidiano: el cual está relacionado con causas individuales, familiares y de relaciones interpersonales presentándose de diferentes formas, entre los principales se puede mencionar; aquel que se da en las relaciones entre padres, hijos y otros parientes representan el estrés familiar, el estrés de pareja el cual es provocado por conflictos amorosos y matrimoniales, el estrés provocado por la muerte de personas queridas designado como estrés por duelo, el estrés que se presenta en las personas desde los grados escolares hasta cuando termina sus estudios, se le denomina estrés académico, el malestar que provocan las entrevistas, exámenes médicos y el temor a diagnósticos graves, es considerado como estrés médico, además se pueden considerar también el estrés doméstico y el estrés económico.

Manifestaciones por Activación Fisiológica

- Mirada hiper alerta: Puede ocurrir dificultad para leer (enfocar de cerca), mareos cefaleas.
- Cuello tenso: Cefaleas tensionales, contracturas.
- Espalda tensa: Dolores, contracturas.
- Oídos hiper alertas: "sobresalto", zumbidos, mareos, vértigos (oído interno).
- Garganta: disfonía
- Corazón: taquicardia, palpitaciones.
- Arterias: presión elevada
- Pulmones: sensación de ahogo (disnea).
- Brazos y piernas: calambres, contracturas, temblores.
- General: escalofríos, sudoración.
- Sistema digestivo: náuseas, vómito, diarreas, dolor de estómago, acidez, sequedad de boca etc.
- Sistema urinario: deseos de orinar.
- Sistema sexual: dificultades en la erección, impotencia. Dispareunia (dolor o molestias en la penetración).

- Sistema endocrino: aumento de azúcares y grasas en la sangre, entre otros.
- También se producen en el sistema inmunitario, en la coagulación de la sangre, en la fluidez de las membranas celulares, y muchos otros; principalmente si la activación se prolonga en el tiempo (40).

Manifestaciones emocionales

Ansiedad:

- Necesidad de pasar a la acción.
- Inquietud, nerviosismo.
- Necesidad de que “algo” suceda, que acabe la “espera”.

Angustia:

- Sensación de que uno será superado por la situación.
- Opresión en el pecho.
- Deseos de llorar.
- Nudo en la garganta.

Enojo/ira:

- Irritabilidad; furia descontrolada
- Deseos de gritar, golpear, insultar etc., (6).

Estrés laboral

Si aplicamos el concepto al ámbito de trabajo de los individuos, podríamos ajustar la definición de estrés como "el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo" (41), pero además de ello el estrés laboral comprende también la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las opiniones difieren sobre la importancia de las características del trabajador frente a la importancia de las condiciones del trabajo como la causa primera del estrés de trabajo. Según una corriente de opinión, las diferencias entre características personales como la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés son más importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo resultarán en el estrés, es decir que, lo que está estresante para una persona podría no ser un problema para otra.

Aunque no se puede ignorar la importancia de las diferencias de cada uno, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo resultan estresantes para la mayoría de la gente. Tal evidencia sostiene un énfasis más grande en las condiciones de trabajo como la fuente fundamental del estrés laboral. El estrés laboral resulta entonces, de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. No todos reaccionan de la misma forma: así, por ejemplo, si la exigencia es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de la persona, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos positivos, estimulantes, que le permiten hacer progresos en el ámbito de trabajo, mayor proyección en el mismo con gratificación personal, espiritual y material (42).

Por el contrario, una inadecuación entre demanda y adaptación generará mayor estrés, en forma crónica e invalidante, con angustia, desesperanza, indefensión y agotamiento. La apreciación que hace la persona de su trabajo es una valoración cuantitativa respecto del volumen del trabajo individual que podrá generar un estrés agradable y motivador o un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, como así también la ausencia del mismo (el desempleo o la jubilación), podrán provocar un grado extremo de indefensión y estrés. En la valoración cualitativa entrarán en juego los valores, experiencias, personalidad, situación social, el grado de objetividad y subjetividad del individuo para percibir o atribuir como amenazante una determinada situación (estrés atribucional) y responder con todas las respuestas psicobiológicas con que cuenta el organismo.

Uno de los mecanismos de respuesta, previa valoración de un estresor, es la lucha o la huida. Si estas situaciones de estrés se dan en el plano laboral (como la inseguridad, la competencia, la búsqueda de eficacia), nos encontramos con que no podemos luchar con el gasto energético correspondiente ni tampoco, teóricamente, responder con la huida (escapar del estrés), es claro que la huida en el ámbito laboral es el ausentismo, que junto con las enfermedades laborales son índices elocuentes de la repercusión del estrés organizacional sobre los trabajadores, en consecuencia la actividad laboral es generadora de estrés y es

justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que esa lucha es hoy más intelectual y psicológica que física, por lo que en ella no se consume la energía resultante.

El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal, creador y fuente de buen estrés sea reemplazado por un trabajo mecanizado, automatizado, en cadena, a viable, pero muy veloz, quizá menos fatigoso físicamente, pero causante de distrés por mayor estímulo psicológico e intelectual. Por otra parte, la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, lo que potencia los factores causantes de estrés (38).

Tipos de estrés laboral

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipack (1996, los tipos de estrés laboral) existen 2 tipos de estrés laboral:

- El episódico: es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve, desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su trabajo.
- El crónico: es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá (43).

Estrés laboral en el personal de enfermería

Es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo. Sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y el alto índice de ausentismo que existe entre los profesionales. La sobrecarga laboral tiene una incidencia especial como fuente de estrés crónico en enfermería.

La enfermería histórica y mundialmente es una profesión en la que predominan las mujeres, sin embargo, cada vez más hombres se han volcado a esta actividad, lo que ha significado otro tipo de adaptación laboral para el sexo femenino. De acuerdo a las investigaciones realizadas, la percepción y el afrontamiento del estrés difiere según el sexo (mujeres y varones no lo experimentan de la misma manera). El estrés laboral en el personal de enfermería está relacionado con el trabajo; debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su trabajo; en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral. Dentro del ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarse de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria, el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo y enfermedades laborales; los cuales son algunos de los tantos problemas que están asociados con el estrés laboral y que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejados en los servicios de enfermería. El trabajo en

hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento de colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica entre otras (6).

Factores que generan estrés según Vera N. Ricardo (citado en Dávalos, 2005) (44), refiere que el personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propio de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión. Dentro de los factores que generan estrés en la enfermera tenemos:

- Factores Biológicos: Son aquellos cambios o modificaciones orgánicas que se producen en el individuo y que contribuyen a generar estrés. Por ejemplo; embarazo, problemas de peso, enfermedad, lesiones, envejecimiento, accidentes, violación, cirugía, entre otros.
- Factores Psicológicos: Se refieren a aquellas características de los diferentes tipos de personalidad, que al desencadenarse una situación de estrés van a ocasionar también daño psicológico. Se encuentran personas propensas al estrés, aquellas que se caracterizan por estar irritables, agresivos, impulsivos tensos y competitivos, ya sea en su medio ambiente y con ellos mismos y sus relaciones interpersonales son problemáticas, también existen personas que interiorizan sus respuestas al estrés; que se caracterizan por ser pasivos, resignadores y apacibles, extremadamente cooperadores, sumisos y conformistas, siempre controlando las experiencias de hostilidad y deseos de aprobación social finalmente las personas que son tranquilas(o), confiadas(o), relajadas(o), abierto a las

emociones, se caracterizan por ser antisociales. En relación al factor género se caracterizan por que las mujeres presentan más conflictos de rol, sintomatología depresiva, conflictos familia - trabajo, entre otras características: Las mujeres sienten mayor agotamiento emocional y una menor realización personal en comparación con los hombres; el estrés en el sexo femenino se expresa más en la esfera afectiva, en tanto que en el sexo masculino se expresa más en la esfera conductual; a diferencia que piensan que puede apoyarse en patrones culturales.

- Factores Socioculturales: Este dado por aquellos que inciden en las relaciones sociales y culturales, que contribuyen a generar estrés. Así tenemos que dentro de los factores sociales tenemos la responsabilidad con un grupo, el matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales, entre otros, dentro de los factores culturales tenemos; la preparación insuficiente, desconocimiento del panorama social y cultural, cambio de hábitos y costumbres entre otros.

Entre los agentes estresores tenemos:

- Factores ambientales, siendo la iluminación inadecuada o artificial, el ruido del ambiente ya sea por una televisión o las alarmas de las habitaciones, humo de tabaco y cigarro;
- Factores psicosociales en el trabajo, que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador y que condicionan la presencia del estrés laboral. Dentro de ellos tenemos:
 - Desempeño profesional: Trabajo con alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, creatividad e iniciativa restringidas, cambios tecnológicos intempestivos.
 - Dirección: Mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación.

- Organización y función: Prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático.
- Tareas y actividades: Cargas de trabajo excesivas, autonomías laboral deficiente ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño
- Medio ambiente de trabajo: Condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, exposición a riesgos constante, ambiente laboral conflictivo.
- Jornada laboral: Rotación de turnos, jornada de trabajo excesivo, duración indefinida de la jornada.

Los estresores organizacionales y extra organizacionales son los que se presentan dentro del ámbito laboral, y que inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas, que al aumentar se potencian luego, generando un estrés posterior que se lleva nuevamente al ámbito laboral y genera dificultades en el rendimiento laboral, produciéndose así un círculo vicioso de retroalimentación mutua.

Entre los estresores organizacionales o intra organizacionales tenemos: Estresores de nivel individual; Estresores de nivel grupal. Dentro de los Estresores Intra organizacionales:

Estresores de nivel individual tenemos:

Sobrecarga de trabajo: La sobrecarga o estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del

consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia.

- Conflicto de roles: El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo. El objetivo está dado cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo.
- Ambigüedad de roles: Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales.
- Discrepancias con las metas de la carrera laboral: Las discrepancias y dudas sobre la carrera laboral o la profesión del individuo están dadas por la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las legítimas ambiciones frustradas. La insatisfacción en cuanto a las discrepancias entre aspiraciones y logros lleva a la ansiedad y la frustración, la depresión y el estrés, especialmente entre los 40 y 50 años. Es frecuente que además de una calidad deficiente del rendimiento laboral encontremos adicciones como el alcohol, las drogas, el café, el tabaco, entre otros.

Dentro de los estresores de nivel grupal se incluyen: Falta de cohesión grupal; conflictos intergrupales; conflictos intergrupales; apoyo inadecuado del grupo.

Las consecuencias habituales del estrés laboral generan alteraciones como trastornos psicósomáticos (úlceras pépticas o colon irritable), alteraciones cardiovasculares (hipertensión, enfermedades coronarias), trastornos sexuales (impotencia, vaginismo), alteraciones dermatológicas (prurito, alopecia,

dermatitis), cefaleas, insomnio, enfermedades infecciosas, entre otros. En el aspecto psicológico se manifiesta como una mayor inseguridad, trastornos de ansiedad, depresión, mayor dificultad en la concentración y memoria, deterioro en la capacidad de juicio y razonamiento, mayor agresividad, incremento en el enfrentamiento con compañeros o superiores, ausentismo laboral, desmotivación y falta de participación, aislamiento, abuso de alcohol y drogas entre otros (44).

Consecuencias del estrés laboral

Según Sandi y Calés, aunque el estrés es una respuesta filogenética para la supervivencia de la especie y del individuo, un mecanismo de alarma y respuesta, cuando la respuesta se hace crónica o excesivamente frecuente o cuando persiste en el tiempo, arrastra una serie de perjuicios para el organismo resultado del agotamiento de los recursos energéticos del mismo (citado en CEM, 2013) (45).

Según Sapolsky (2008) el estrés laboral genera consecuencias perjudiciales para la salud de los trabajadores, para el ambiente social y además inhibe la creatividad, la autoestima y el desarrollo personal. La respuesta de estrés, aguda o crónica puede llevar a ocasionar problemas neoplásicos y una larga serie de trastornos psicosomáticos de amplio espectro como trastornos gastrointestinales como el síndrome del intestino irritable (citado en Moreno y Báez, 2010) (46).

El estrés puede influir negativamente sobre la salud por varias vías, como son:

- Por los cambios de hábitos relacionados con la salud: El estrés modifica los hábitos relacionados con salud, de manera que, con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, etc., aumentan las conductas no saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso, y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente, conductas preventivas de higiene, etc. Estos cambios de hábitos pueden afectar negativamente a la salud y, por supuesto, pueden desarrollarse una

serie de adicciones, con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la salud, etc.

- Por las alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos (como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune): El estrés puede producir una alta activación fisiológica que, mantenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas, tales como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, etc.; a su vez, el estrés puede producir cambios en otros sistemas, en especial puede producir una inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones (como la gripe) y puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas, como el cáncer.
- Por los cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar a la conducta, las emociones y la salud.: El estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, o de su conducta, o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su musculo esqueléticos, trastornos cardiovasculares, incidencias en el desarrollo de problemas vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc., que de por sí son un problema de salud, pero que a su vez pueden seguir deteriorando la salud en otras formas (Cano, 2013) (47).

El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales (Cano). El estudio de cómo el estrés provoca interferencias sobre los llamados procesos cognitivos superiores y sobre el rendimiento se ha llevado a cabo fundamentalmente desde una perspectiva cognitivo-emocional y, sin duda, la emoción con la que más se ha trabajado a la hora de estudiar esta influencia negativa sobre los procesos cognitivos ha sido la ansiedad (47).

1.3. BASES TEÓRICAS

TEORÍA TRANSACCIONAL DEL ESTRÉS RICHARD S. LAZARUS (1985)

(48)

El estrés psicológico, es el resultado de la relación entre ambiente y sujeto, que es evaluado por éste, como desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Es la relación organismo-ambiente la que determina la condición patógena. Para que se rompa el equilibrio, que afectará tanto al organismo como al ambiente, deben unirse: un elemento perturbador y un organismo susceptible a él. Las características o estado del sistema que es atacado, es tan importante como el agente externo que ataca en la producción de alteración del equilibrio, que redundará en la situación patógena correspondiente. Las situaciones estresantes, por sí solas, no son suficientes para afectar al sujeto, éste debe ser vulnerable, para que efectivamente la situación produzca su efecto. Las demandas o exigencias que se encuentran a la base de la situación estresante pueden surgir tanto del interior del sujeto como del ambiente. Del sujeto surgen las auto-exigencias, expectativas, ideas irracionales, autoestima etc.; elementos que son capaces de generar situaciones estresantes por sí mismas al entrar en relación con el ambiente. Estos elementos determinan, en parte, la vulnerabilidad del sujeto. Las condiciones ambientales extremas, representan estrés para la mayoría de los sujetos, tales como: las catástrofes naturales, la guerra, la tortura, etc. No ocurre lo mismo con las situaciones de vida cotidiana en las que se produce una gran variabilidad de respuesta, lo que es estresante para una persona, no lo es para otra, incluso lo que es estresante en un momento, no lo es en otro momento para el mismo individuo. Dentro de la teoría de Lazarus ha intentado definir el estrés, bajo tres orientaciones: Descripción del estímulo (estresor) determinados estímulos van a provocar la respuesta de estrés en el organismo, y la tarea primordial entonces consiste en describir dichos estímulos e identificar las características particulares que los convierten en estresores. Lazarus los clasificó en:

- Cambios mayores que afectan a un número importante de personas (ej. una catástrofe).
- Cambios mayores que afectan a un individuo o a unos pocos (por ej. una enfermedad importante).
- Ajetreos diarios. (contrariedades cotidianas) (49).

Descripción de las respuestas (estresado) Como ya hemos mencionado antes, esta forma de definirlo fue la más común en el campo de la biología y de la medicina. En dichos ámbitos, es frecuente escuchar que un individuo está bajo estrés, o que está estresado. Desde la orientación, se centra la atención preferentemente a la forma en que reacciona un organismo ante cambios en el entorno. Y es precisamente esta forma la que define si se está en estrés o no. Podemos entonces decir que un estímulo es estresante cuando produce una conducta o respuesta estresada y una respuesta es estresada cuando está producida por una demanda, un daño, una amenaza o una carga.

Descripción de la relación organismo-entorno: desde la orientación se pone énfasis en describir la particular relación, el modo de interactuar, entre el entorno y el sujeto. El estrés deja de ser “algo” a encontrar o describir que se halle ya sea en el estímulo o en el individuo, sino que depende de la particular relación entre ambos. Desde esta orientación, la capacidad estresante no está ni en el estímulo ni en el individuo, sino en la particular interacción que desarrollan en un momento dado. Esta relación entre estresor (que puede ser muy intenso o poco intenso) y sujeto (que puede ser más débil o más fuerte en un momento vital determinado) es la que determina que se produzca o no el estrés.

Como se ha mencionado anteriormente, desde la década de los 80 se ha considerado al estrés como la relación existente entre el sujeto y el entorno, el cual es evaluado (por el sujeto) como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. El estrés conduce al individuo a realizar intentos para hacer frente a la situación que causa estrés o al estrés

mismo. Estos intentos de solución son denominados estrategias de afrontamiento, que permiten al individuo enfrentarse a su medio.

Los estresores constituyen exigencias que movilizan al organismo. Según los recursos de afrontamiento que éste disponga (externos, internos), los enfrentará como desafíos excitantes o angustiantes. La persona tiene que enfrentarse a estos desafíos que provocan un intento de superación o resolución del problema. Ante situaciones nuevas, desacostumbradas, esta superación conlleva una evaluación previa del reto o amenaza, así como una evaluación de las probabilidades de vencer o dominar con éxito la amenaza valiéndose de los medios disponibles (recursos). En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el estrés es definido como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. Entonces definimos estrés como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica, emocional, mental y comportamental (6).

Teoría basada en la respuesta de Hans Selye

Según esta teoría, cualquier estímulo puede ser estresor siempre que provoque en el organismo la respuesta inespecífica de necesidad de reajuste o estrés. Esta respuesta es una respuesta estereotipada que implica una activación del eje hipotálamo suprarrenal (con activación de corticoides) y del sistema

nervioso autónomo. Si tal activación persiste produce un - síndrome de estrés característico, consistente en hiper desarrollo de la corteza suprarrenal (hiperplasia suprarrenal), involución de la glándula timo y desarrollo de ulcera péptica. El estrés, indica Selye (1974) no algo que por sí mismo deba ser evitado; puede estar asociado tanto a experiencias o estímulos desagradables como agradables (la carencia total de estrés significaría la muerte) (50).

En esta teoría el estrés se produce al ocurrir una alteración en el organismo debido a la presencia de estímulos siendo la respuesta a nivel fisiológico.

La respuesta del estrés está integrada por un mecanismo tripartito que se denomina Síndrome General de Adaptación (SGA) que incluye tres etapas reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento (51).

Etapa de alarma, es la reacción automática del organismo ante una situación nueva y difícil, y es la glándula pituitaria o hipófisis quien produce la hormona adrenocorticotropa que viajara por el torrente sanguíneo hasta la corteza suprarrenal donde estimula la producción de la hormona cortisol, también es estimulada la medula de la glándula suprarrenal para producir la adrenalina, el cuerpo se prepara para responder dicha descarga produciendo manifestaciones como sequedad de la boca, taquicardia, perdida del tono muscular, disminución de la temperatura y de la presión arterial. Si el organismo continúa sometido de forma prolongada a los estresores, continuará con la siguiente fase (52).

Etapa de resistencia se producirá cuando el organismo trata de adaptarse a los factores que le producen estrés, desarrollando mecanismos psicofísicos, en busca de un equilibrio para que sea menos nociva la situación, pero podría ocurrir que sus capacidades se vean disminuidas debido a la fatiga y que la fase de alarma continúe durante mucho tiempo, impidiendo que el organismo repare los daños causados y prosiga la fase de agotamiento (Sandin,2009, p.6); (Garavito, 2014, pp.1718); (Escandón,2016, p.6) ;(Cremades,2016, p.20) (53).

Etapa de agotamiento ocurrirá cuando el organismo continúa expuesto al estresor en forma prolongada, perderá su adaptación adquirida y entrará a la

fase de agotamiento, en la cual aparecerán trastornos fisiológicos como debilidad, hipoglucemia, disminución de la resistencia física, y al haber un elevado nivel de cortisol se afectará el cerebro, produciendo daño y envejecimiento prematuro, alteraciones psicológicas y psicosociales que pueden ser irreversibles (Sandín,2009, p.6); (Garavito,2014, pp.1718); (Escandón,2016, p.6); (Cremades, 2016, p.20) (53).

DEFINICION DE TERMINOS OPERACIONALES

FACTOR AMBIENTAL

El factor ambiental se refiere a los factores externos físicos y químicos que afectan al individuo y capaces de influir en el estrés del personal de enfermería.

FACTOR LABORAL

El factor laboral se refiere a la seguridad, bioseguridad, estrés en turnos de trabajo y trabajo en equipo que predisponen al estrés del personal.

FACTOR PSICOLOGICO

Los factores psicológicos son situaciones como demandas emocionales, miedo, temor, frustración, etc. que conllevan a problemas mentales como el estrés.

FACTOR SOCIAL

Son condiciones como exposición a violencia, delincuencia, jornadas de trabajo, situación económica, familia, etc. que influyen en la Salud de los trabajadores e inciden en el estrés.

ESTRÉS

Es la reacción del organismo en respuesta a factores desencadenantes que conlleva a problemas físicos y emocionales, como el cansancio físico, agotamiento emocional y la ansiedad.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. ÁMBITO

El presente estudio fue desarrollado en el servicio de Sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano del distrito de Huánuco provincia y departamento de Huánuco. Cuenta con 3 quirófanos: 01 para cirugías mayores, 01 para Traumatología y otra para Ginecología. Aquí labora personal profesional especializado y técnicos con muchos años de experiencia en el área. La cantidad de pacientes atendidos, es variable según determinadas épocas del año. Brinda atención las 24 horas del día y los 365 días al año.

2.2. POBLACION

Estuvo constituida por el total de la población muestral (personal de enfermería que labora en sala de operaciones del hospital), que son 30 en total.

2.3. MUESTRA

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que solo interesa investigar al personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones el mismo que estuvo conformado por 20 profesionales y 10 técnicos de enfermería siendo en total 30 elementos muestrales.

2.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

2.4.1. Nivel de estudio

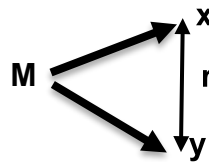
El nivel de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo - correlacional

242 Tipo de Investigación

- Según el tiempo de estudio, es Prospectivo por que el estudio pertenece al tiempo futuro y la recolección de datos se realizará a partir de la fuente primaria.
- Según participación del investigador, es Observacional porque no se manipuló la variable independiente.
- Según la cantidad de medición de las variables, es Transversal porque el instrumento se aplicó en un solo momento y las variables se midieron solo una vez.
- Según la cantidad de variables a estudiar: es analítico, porque se estudiaron 2 variables, y la asociación o dependencia entre ellas.

2.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al diseño de investigación correlacional, que se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

r = Relación entre dos variables.

X = Variable independiente

Y = Variable dependiente

2.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

261. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta porque permitió la recolección de datos de varias personas simultáneamente mediante un instrumento donde las preguntas están escritas.

262. Instrumentos

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario sobre factores, este se presentó de forma impresa a los profesionales que laboran en sala de operaciones, destinado a obtener respuestas del investigado, para así indagar y conocer el problema en estudio, estará integrado inicialmente por datos generales. (Anexo N°01)
- Cuestionario "Escala de valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI)"⁷⁶. para medir la variable nivel de estrés de la enfermera instrumentista. En él se conceptualiza al síndrome de Burnout en tres dimensiones: la que evalúa sentimientos de "agotamiento emocional (EE)" por sus siglas en inglés, la de "despersonalización (D)" y la de "baja realización personal en el trabajo (PA)". Como resultado de sus continuas evaluaciones, actualmente el cuestionario consta de 22 ítems de 25 que tenía, distribuidos en las tres dimensiones o factores antes mencionados (la dimensión "agotamiento emocional", que está formada por 9 ítems; la de "despersonalización" tiene 5 ítems y, la de "baja realización personal en el trabajo" compuesta por 8 ítems, de tal manera que se suman los ítems de cada dimensión, calificándolo el cuestionario con base en la norma americana y adaptación catalana en las categorías de bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones. (16) (Anexo N°02). Las escalas son:

Sub escala de Agotamiento Emocional.

Consta de 9 preguntas. Donde valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conformaron los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto. Bajo: $0 < 18$; Medio: 19-26; Alto: > 27

Sub escala de Despersonalización, comprende 5 ítems, que son los 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto. Bajo: $0 < 5$; Medio: 6-9; Alto: > 10

Sub escala de Realización Personal, consta de 8 ítems. Donde se evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal estuvo conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto: Bajo: > 40 ; Medio: 34-39; Alto; < 33

2.7. PROCEDIMIENTO

Para el estudio se siguieron los siguientes pasos:

- Se solicitó el permiso a la dirección del Hospital Hermilio Valdizan Medrano, con atención a la unidad de docencia e investigación.
- Se solicitó el consentimiento del personal de Enfermería que conforman la muestra.
- Se aplicaron los instrumentos para la toma de datos.
- Se realizó la selección, cómputo, o tabulación y evaluación de datos.
- Se realizó la interpretación de los datos según los resultados, confrontando con otros trabajos similares o con la base teórica disponible.
- Se elaboró el informe final

2.8. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Plan de tabulación

Culminado el trabajo de campo se realizó el procesamiento de datos a través de los programas Excel y SPSS Versión 21; en forma confidencial y anónima, luego se procedió a vaciar en forma ordenada la información recolectada, previa codificación, los mismos que se trasladaron a tablas en el programa Excel. se realizó la selección de los datos para la elaboración de los cuadros estadísticos y figuras respectivas, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, mediante el uso de la estadística descriptiva e inferencial. Para comprobar la hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado.

Análisis de datos

Se realizó el análisis de datos a través de la estadística descriptiva; teniendo en cuenta las tablas y gráficos. Para la comprobación de la hipótesis, se utilizó la estadística inferencial; a través del Chi cuadrado.

2.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento para medir el nivel de estrés, fue diseñado por Cristina Maslach, y se aplica en diferentes investigaciones, tal como lo diseñó su creadora. El cuestionario más utilizado es la escala de Maslach de 1986. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Se trata de un cuestionario auto administrado, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

El instrumento para medir factores, fue validado a través de la opinión y análisis de expertos en la materia, quienes dictaminaron si el instrumento a aplicarse ha sido diseñado con el rigor científico pertinente para obtener resultados

ajustados a lo que persigue la investigación. (Anexo N°03). Los expertos mencionados fueron enfermeros especialistas en el área de centro quirúrgico y enfermeros docentes investigadores, los cuales se mencionan a continuación: Mg. Florián Fabian Flores, Mg. Ennis Jaramillo Falcon y Lic. Juberth Vigilio Villegas docentes investigadores; Lic. Carlos Javier Calderón Paulino y Lic. Robert Rogelio Gamarra Anaya con RNE: 13837 y 10043, respectivamente de la especialidad en Centro Quirúrgico. La confiabilidad se obtuvo, a través del alfa de Cronbach Por tanto el instrumento de factores tuvo la confiabilidad alta de 0,826 según alfa de cronbach. El instrumento de estrés laboral tuvo la confiabilidad alta de 0,822 según alfa de cronbach. (Anexo N°05)

2.10. ASPECTOS ÉTICOS

Antes de iniciar la recolección de datos se solicitó a los participantes la firma del consentimiento informado, con el objetivo de dar a conocer a cada uno, los objetivos que se espera lograr con su participación, también se puso en claro los compromisos por parte del investigador y el investigado, así como la libertad que tuvieron de elegir participar o no en el estudio y retirarse si creen por conveniente hacerlo. En todo momento se aplicaron los principios de autodeterminación, justicia, beneficencia y no maleficencia (Anexo N°05). También se mantuvo la confidencialidad, respetando así mismo a la persona como un ser social; aplicando los principios éticos de la autodeterminación; beneficencia y no maleficencia. (Anexo N° 06).

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS

3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

CARACTERISTICAS GENERALES:

Tabla 01. Grupo ocupacional del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Grupo ocupacional	Frecuencia	%
Licenciado en Enfermería	20	66,7
Técnico de enfermería	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

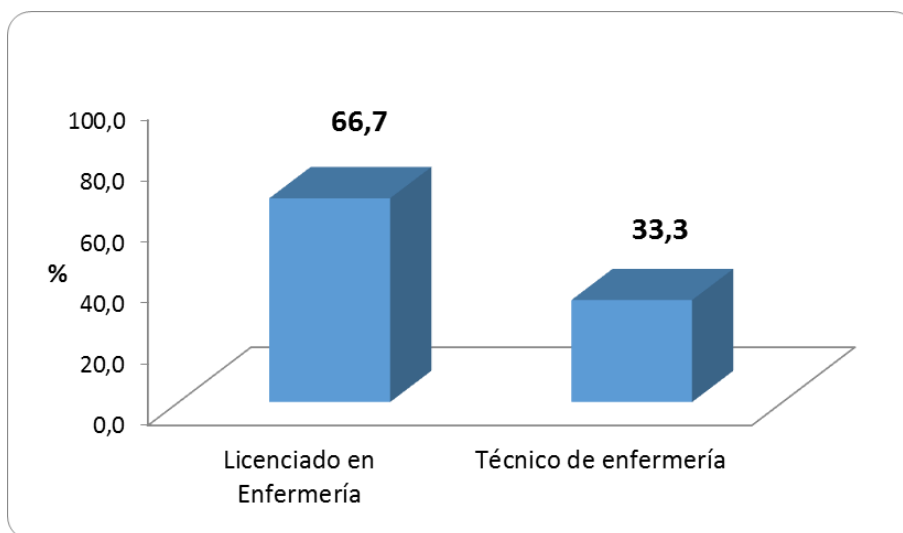


Figura 01. Porcentaje del personal de enfermería según grupo ocupacional que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Respecto al grupo ocupacional, el 66,7% (20 trabajadores) fueron licenciados en enfermería y el 33,3% (10 trabajadores) fueron técnicos en enfermería.

Tabla 02. Edad en años del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Edad en años	Frecuencia	%
22 a 32	3	10,0
33 a 43	14	46,7
44 a 55	6	20,0
56 a 67	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

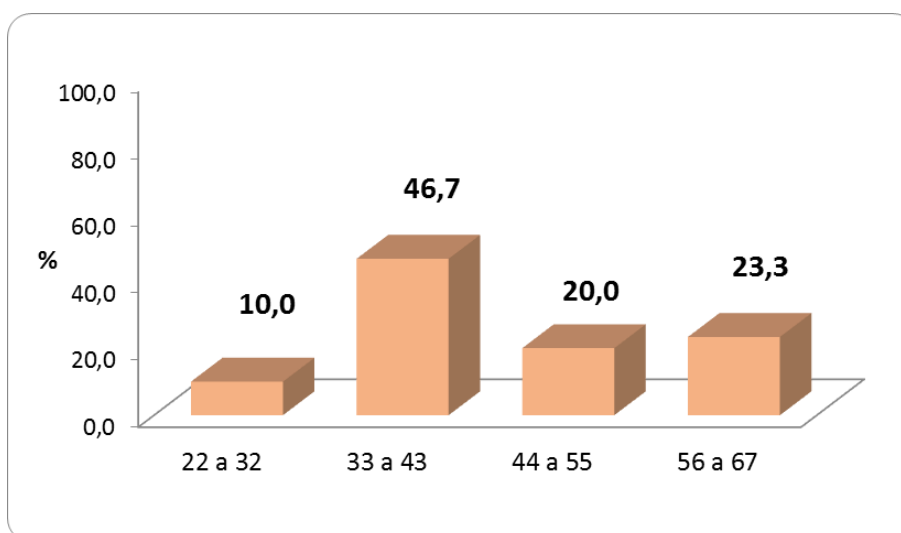


Figura 02. Porcentaje del personal de enfermería según edad en años que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

En relación a la edad en años, se encontró que el 46,7% (14 trabajadores) tuvieron edades entre 33 a 43 años, el 23,3% (7 trabajadores), entre 56 a 67 años, el 20,0% (6 trabajadores) entre 44 a 55 años y el 10,0% (3 trabajadores) entre 22 a 32 años.

Tabla 03. Sexo del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	28	93,3
Masculino	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

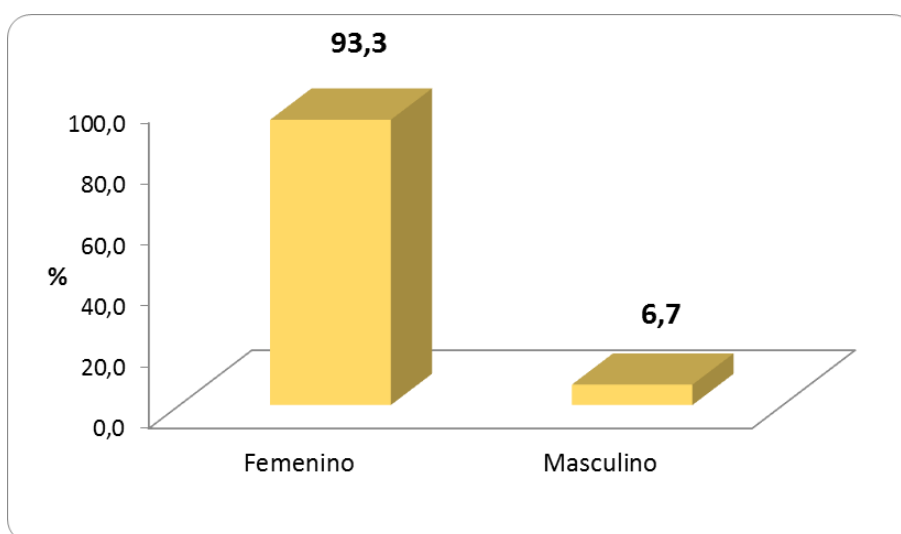


Figura 03. Porcentaje del personal de enfermería según sexo que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Con respecto al sexo del personal de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 93,3% (28 trabajadores) fueron de sexo femenino y el 6,7% (2 trabajadores) fueron de sexo masculino.

Tabla 04. Tiempo de servicio en la institución del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Tiempo de servicio en la institución	Frecuencia	%
0 a 10	18	60,0
11 a 21	4	13,3
22 a 32	6	20,0
33 a 42	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

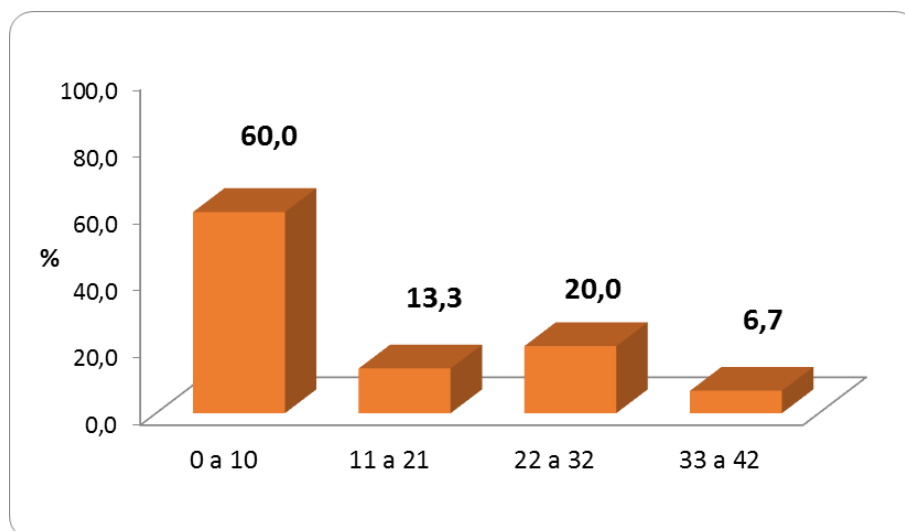


Figura 04. Porcentaje del personal de enfermería según tiempo de servicio en la institución que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

En razón al tiempo de servicio en la institución, se encontró que el 60,0% (18 trabajadores) tuvieron tiempo de servicio entre 0 a 10 años, el 20,0% (6 trabajadores) entre 22 a 32 años, el 13,3% entre 11 a 21 años y el 6,7% entre 33 a 42 años.

Tabla 05. Tiempo que labora en el servicio del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Tiempo que labora en el servicio	Frecuencia	%
0 a 6	19	63,3
7 a 13	5	16,7
14 a 20	4	13,3
21 a 27	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

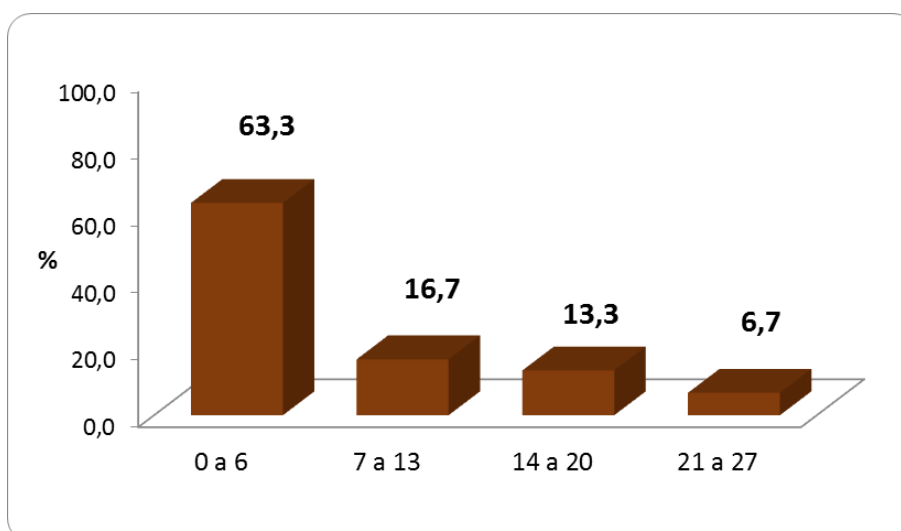


Figura 05. Porcentaje del personal de enfermería según tiempo que labora en el servicio que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

En relación al tiempo que labora en el servicio, se encontró que el 63,3% (19 trabajadores) tuvieron tiempo de servicio entre 0 a 6 años, el 16,7% (5 trabajadores) entre 7 a 13 años, el 13,3% entre 14 a 20 años y el 6,7% entre 21 a 27 años.

Tabla 06. Condición laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Condición laboral	Frecuencia	%
Nombrado	29	96,7
Contratado	1	3,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

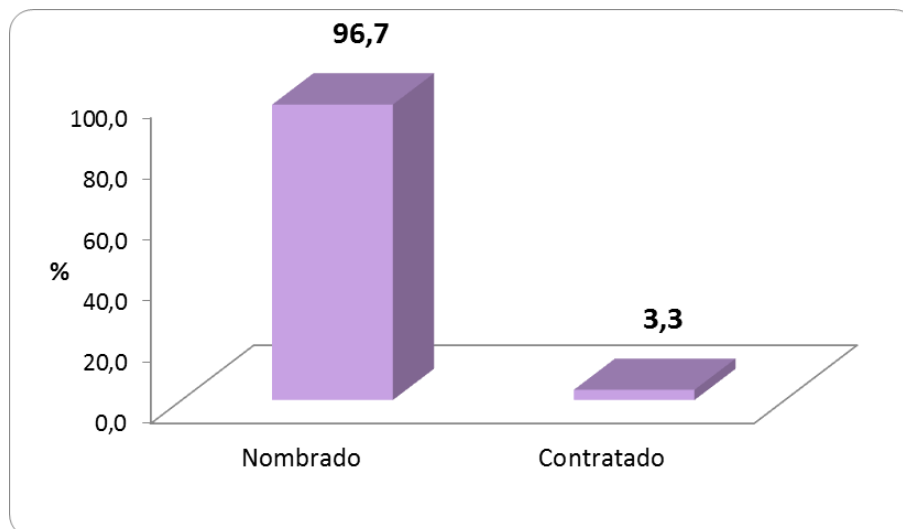


Figura 06. Porcentaje del personal de enfermería según condición laboral que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Concerniente a la condición laboral del personal de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 96,7% (29 trabajadores) fueron de condición nombrada y uno de ellos fue contratado.

Tabla 07. Estado civil del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Estado civil	Frecuencia	%
Soltero	10	33,3
Casado	14	46,7
Conviviente	4	13,3
Divorciado	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

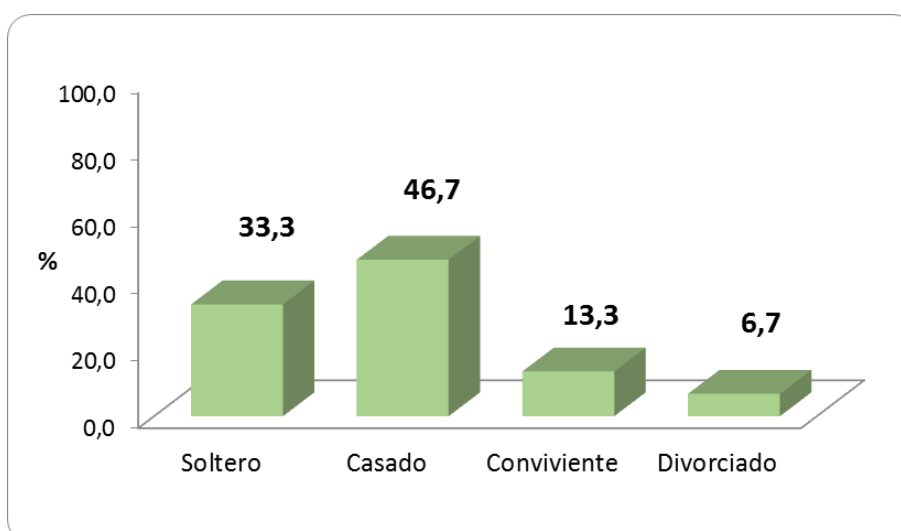


Figura 07. Porcentaje del personal de enfermería según estado civil que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Frente al estado civil del personal de enfermería en estudio, se encontró que el 46,7% (14 trabajadores) tuvieron la condición de casado, el 33,3% (10 trabajadores) fueron solteros, el 13,3% convivientes y el 6,7% se encontraban divorciados

DATOS RELACIONADOS A LOS FACTORES AMBIENTALES Y PSICOSOCIALES

Tabla 08. Factor ambiental en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Factor ambiental	Frecuencia	%
SI	20	66,7
NO	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

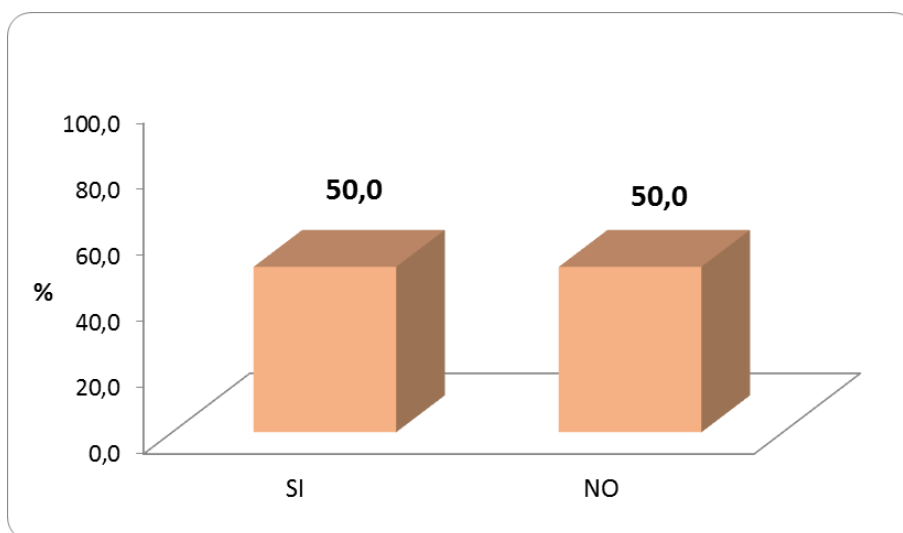


Figura 08. Porcentaje del personal de enfermería según factor ambiental que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Con respecto a la presencia del factor ambiental, se encontró que la mayoría del 66,7% (20 trabajadores) manifestaron la presencia de este factor y el [33,3% (10)] mencionaron la ausencia de este factor.

Tabla 09. Factor social en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Factor social	Frecuencia	%
SI	15	50,0
NO	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

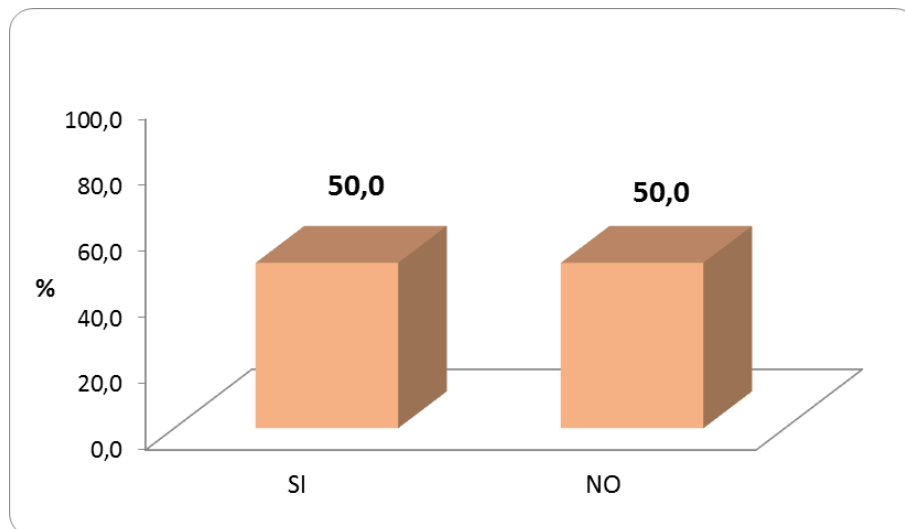


Figura 09. Porcentaje del personal de enfermería según factor social que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Referente a la presencia del factor social, se encontró que el 50,0% (15 trabajadores) manifestaron la presencia de este factor y también el 50,0% (15 trabajadores) mencionaron la ausencia de este factor.

Tabla 10. Factor laboral en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Factor laboral	Frecuencia	%
SI	21	70,0
NO	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

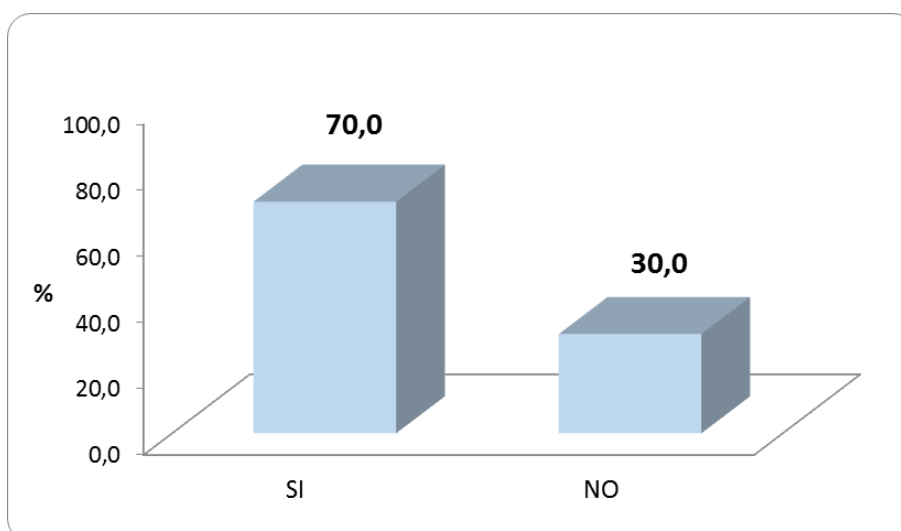


Figura 10. Porcentaje del personal de enfermería según factor laboral que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Relativo a la presencia del factor laboral, se encontró que la mayoría del 70,0% (21 trabajadores) declararon la presencia de este factor y el 30,0% (9 trabajadores) indicaron la ausencia de este factor.

Tabla 11. Factor psicológico en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Factor psicológico	Frecuencia	%
SI	20	66,7
NO	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

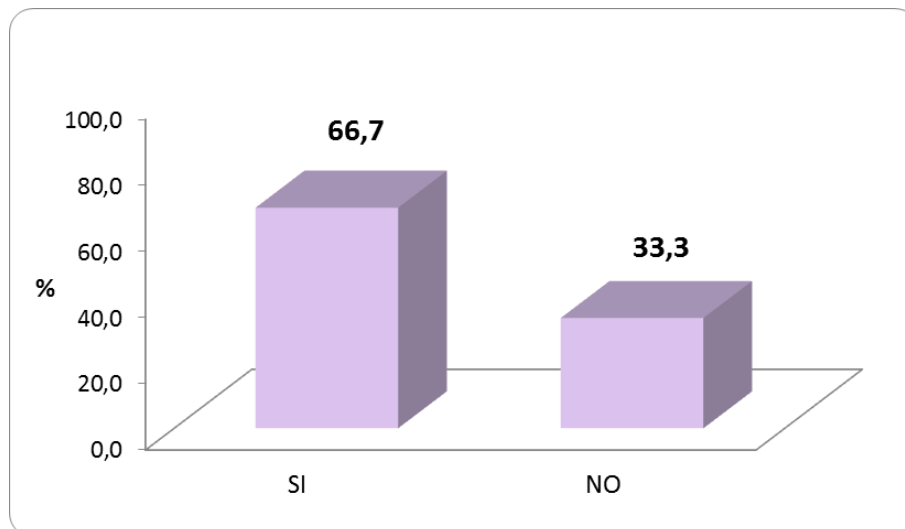


Figura 11. Porcentaje del personal de enfermería según factor psicológico que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Frente a la presencia del factor psicológico, se encontró que la mayoría del 66,7% (20 trabajadores) revelaron la presencia de este factor y el 33,3% (10 trabajadores) mencionaron la ausencia de este factor.

Tabla 12. Factores en personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Factores	Frecuencia	%
SI	17	56,7
NO	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de factores (Anexo 01).

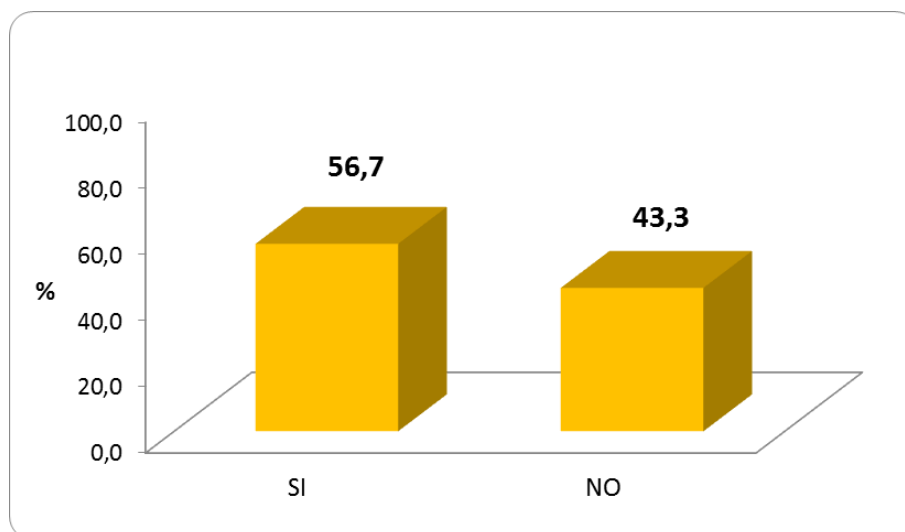


Figura 12. Porcentaje del personal de enfermería según factores que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

En general, con respecto a la presencia de los factores, se encontró que el 56,7% (17 trabajadores) manifestaron la presencia de los factores y el 43,3% (13 trabajadores) indicaron la ausencia de estos factores.

CARACTERISTICAS DEL ESTRÉS LABORAL

Tabla 13. Cansancio emocional del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Cansancio emocional	Frecuencia	%
Alto	7	23,3
Medio	5	16,7
Bajo	18	60,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Anexo 01).

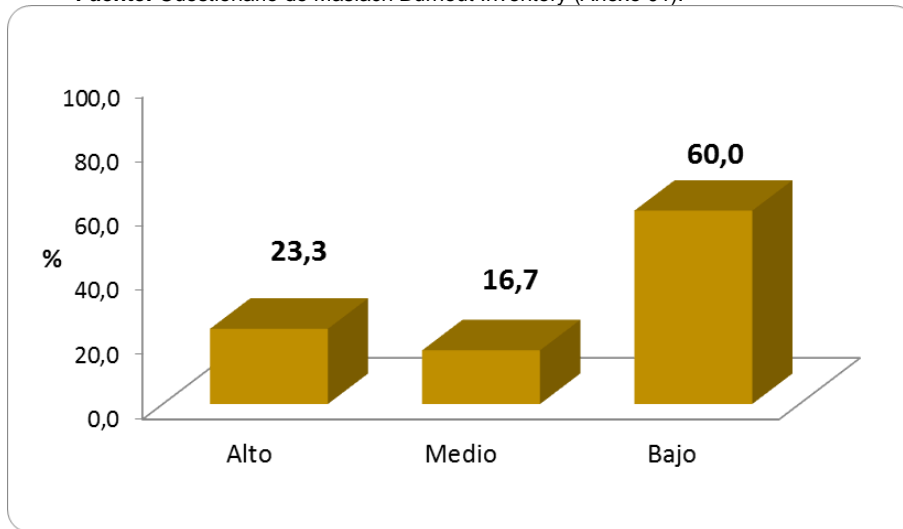


Figura 13. Porcentaje del personal de enfermería según cansancio emocional que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Concerniente al cansancio emocional del personal de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 60,0% (18 trabajadores) mostraron bajo cansancio, el 16,7% nivel medio y sin embargo el 23,3% (7 trabajadores) presentaron cansancio emocional alto.

Tabla 14. Despersonalización del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Despersonalización	Frecuencia	%
Alto	9	30,0
Medio	6	20,0
Bajo	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Anexo 01).

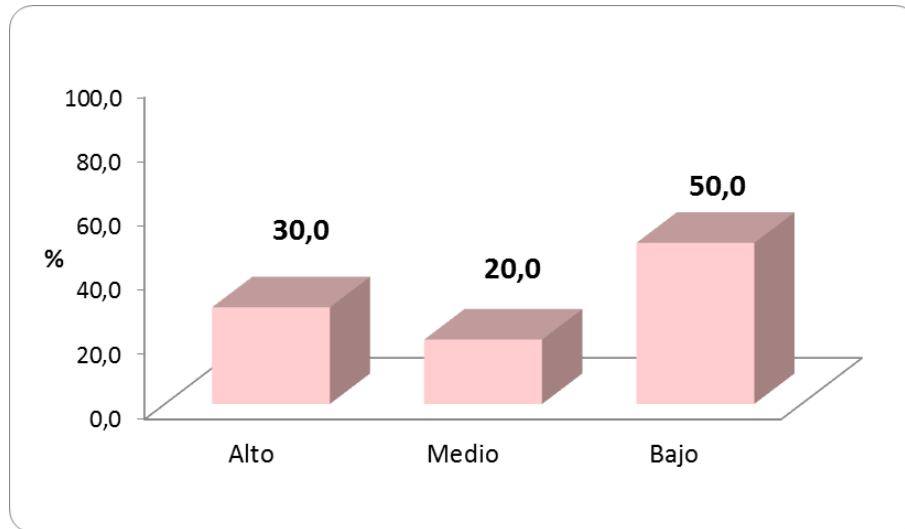


Figura 14. Porcentaje del personal de enfermería según despersonalización que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Respecto a la despersonalización del personal de enfermería en estudio, se encontró que el 50,0% (15 trabajadores) mostraron baja despersonalización, el 20,0% nivel medio y sin embargo el 30,0% (9 trabajadores) presentaron despersonalización alto.

Tabla 15. Falta de realización personal del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Falta de realización personal	Frecuencia	%
Alto	8	26,7
Medio	5	16,7
Bajo	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Anexo 01).

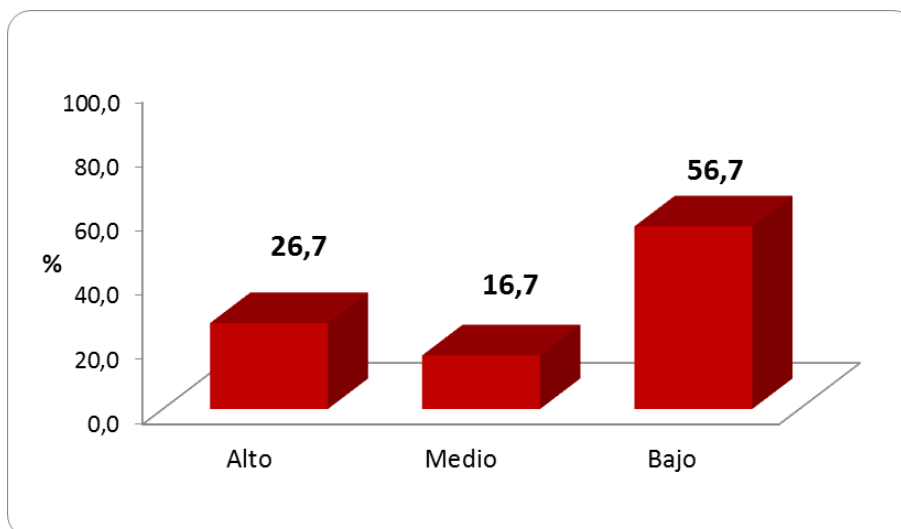


Figura 15. Porcentaje del personal de enfermería según falta de realización personal que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Referente a la falta de realización personal del personal de enfermería en estudio, se encontró que el 56,7% (17 trabajadores) presentaron baja falta de realización personal, el 16,7% nivel medio y sin embargo el 26,7% (8 trabajadores) mostraron falta de realización personal alto.

Tabla 16. Estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Estrés laboral	Frecuencia	%
Alto	4	13,3
Medio	6	20,0
Bajo	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Anexo 01).

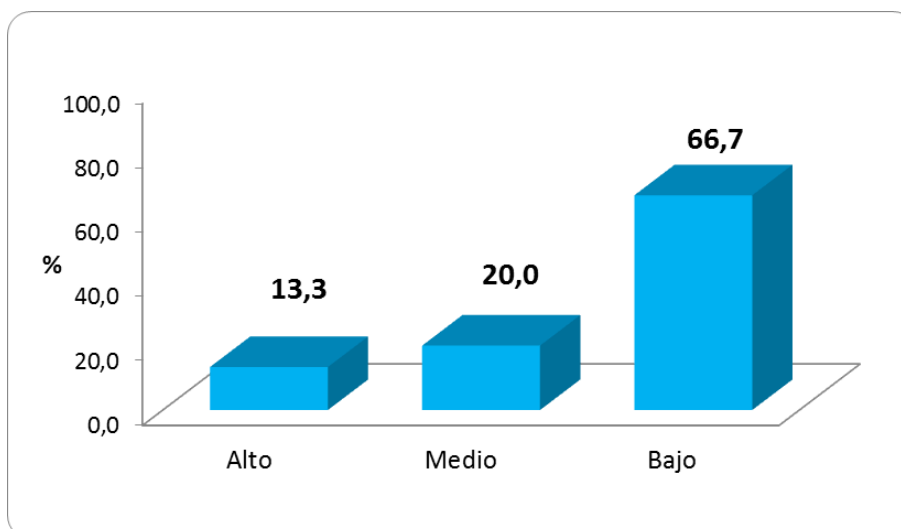


Figura 16. Porcentaje del personal de enfermería según estrés laboral que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

En general, concerniente al estrés laboral del personal de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 66,7% (20 trabajadores) tuvieron estrés laboral bajo, el 20,0% nivel medio y sin embargo el 13,3% (4 trabajadores) presentaron estrés laboral alto.

ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 17. Relación entre el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Factor ambiental	Estrés laboral						Total	Prueba Chi cuadrada	Significancia	
	Alto		Medio		Bajo					
	N°	%	N°	%	N°	%				
SI	4	13,3	6	20,0	10	33,3	20	66,7	7,50	0,024
NO	0	0,0	0	0,0	10	33,3	10	33,3		
Total	4	13,3	6	20,0	20	66,7	30	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

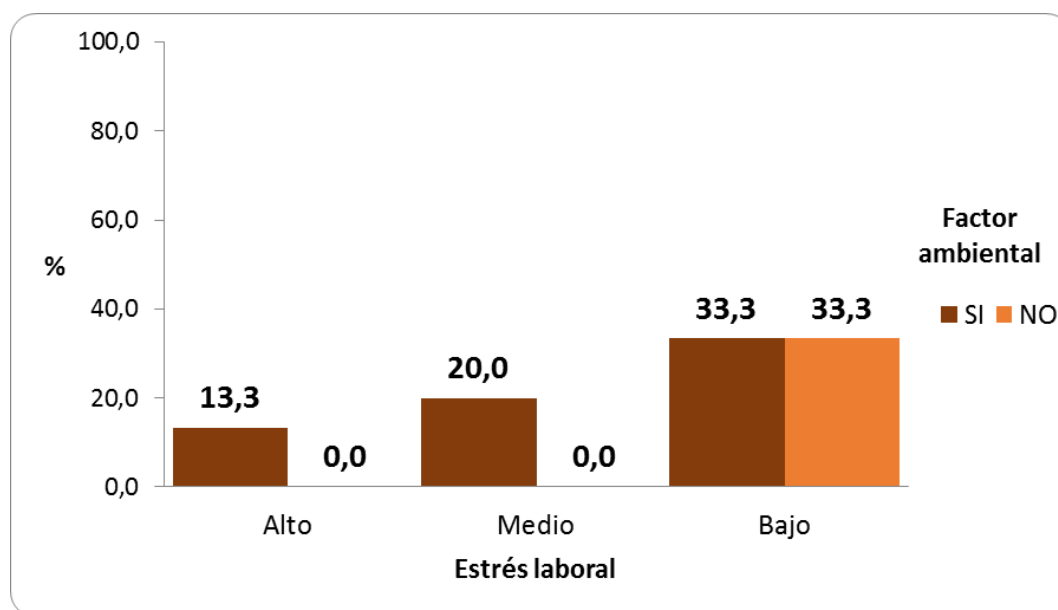


Figura 17. Porcentaje del personal de enfermería según el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

En razón a la relación entre el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 33,3% manifestaron presencia y ausencia de factor ambiental y a la vez presentaron estrés laboral bajo. Mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=7,50$; $P\leq 0,024$); por la cual aceptamos nuestra hipótesis que si existe relación entre el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

Tabla 18. Relación entre el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Factor social	Estrés laboral						Total	Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alto		Medio		Bajo				
	N°	%	N°	%	N°	%			
SI	4	13,3	4	13,3	7	23,3	15	50,0	
NO	0	0,0	2	6,7	13	43,3	15	50,0	6,47
Total	4	13,3	6	20,0	20	66,7	30	100,0	

Fuente: Anexo 01 y 02.

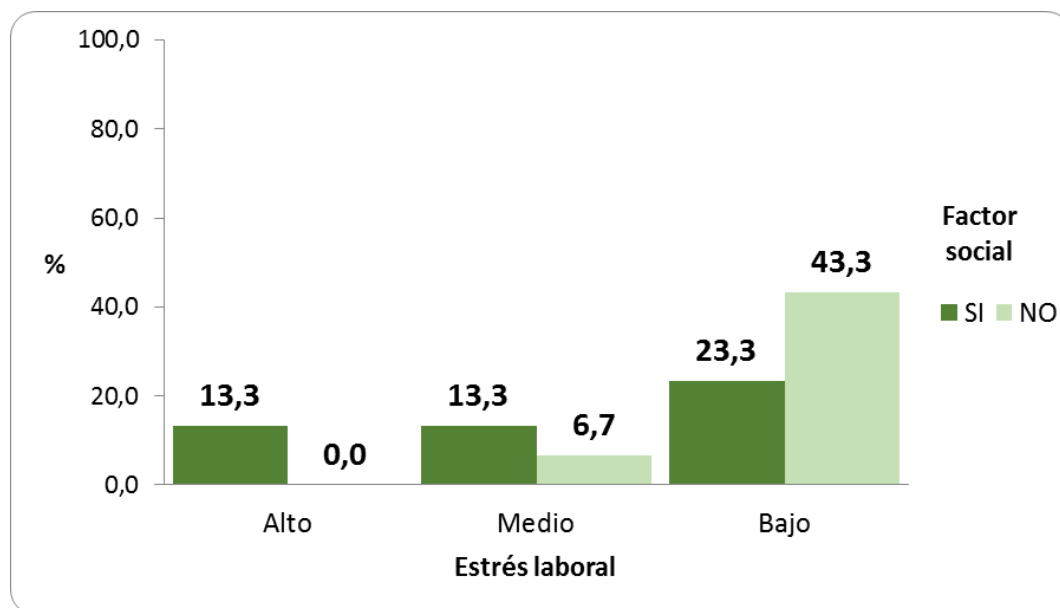


Figura 18. Porcentaje del personal de enfermería según el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Respecto a la relación entre el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 43,3% manifestaron ausencia de factor social y a la vez mostraron estrés laboral bajo. Mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=6,47$; $P\leq 0,039$); por la cual aceptamos nuestra hipótesis que si existe relación entre el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

Tabla 19. Relación entre el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Factor laboral	Estrés laboral						Total	Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alto		Medio		Bajo				
	N°	%	N°	%	N°	%			
SI	4	13,3	6	20,0	11	36,7	21	70,0	
NO	0	0,0	0	0,0	9	30,0	9	30,0	6,43
Total	4	13,3	6	20,0	20	66,7	30	100,0	

Fuente: Anexo 01 y 02.

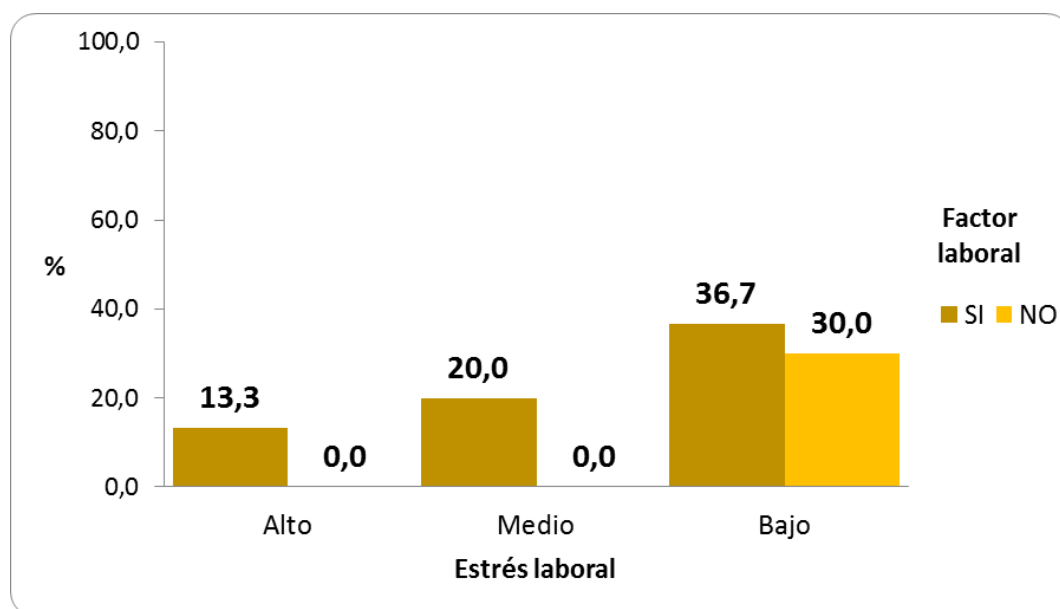


Figura 19. Porcentaje del personal de enfermería según el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Con respecto a la relación entre el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 36,7% manifestaron presencia de factor laboral y a la vez mostraron estrés laboral bajo. Mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=6,43$; $P\leq 0,040$); por la cual aceptamos nuestra hipótesis que si existe relación entre el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

Tabla 20. Relación entre el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Factor psicológico	Estrés laboral						Total	Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alto		Medio		Bajo				
	N°	%	N°	%	N°	%			
SI	4	13,3	6	20,0	10	33,3	20	66,7	
NO	0	0,0	0	0,0	10	33,3	10	33,3	7,50
Total	4	13,3	6	20,0	20	66,7	30	100,0	

Fuente: Anexo 01 y 02.

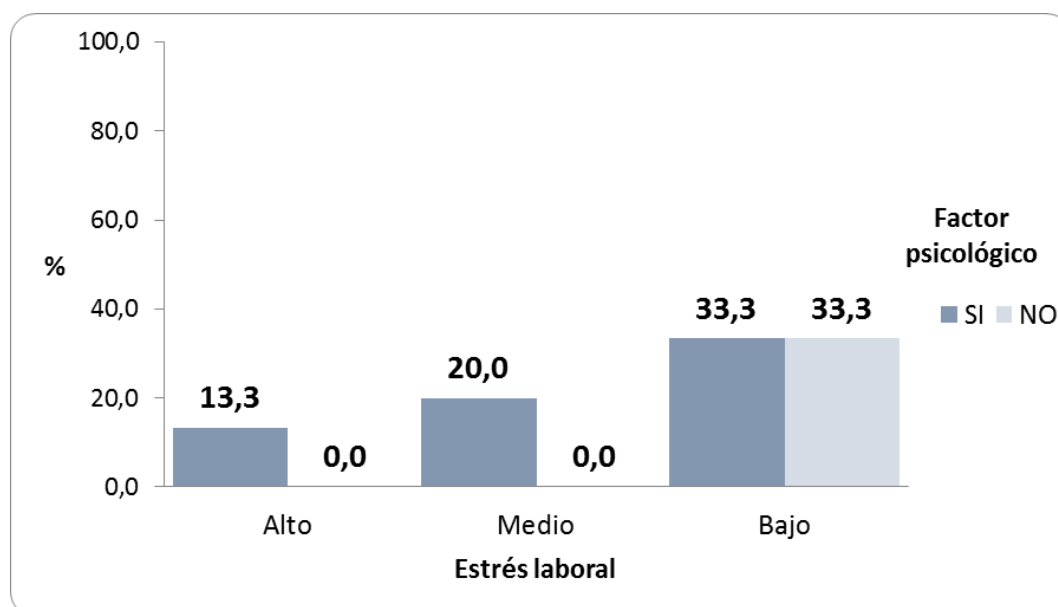


Figura 20. Porcentaje del personal de enfermería según el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.2018

Concerniente a la relación entre el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 33,3% manifestaron presencia y ausencia de factor psicológico y a la vez tuvieron estrés laboral bajo. Mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=7,50$; $P\leq 0,024$); por la cual aceptamos nuestra hipótesis que si existe relación entre el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

Tabla 21. Relación entre factores y estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Factores	Estrés laboral						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alto		Medio		Bajo		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
SI	4	13,3	6	20,0	7	23,3	17	56,7		
NO	0	0,0	0	0,0	13	43,3	13	43,3	11,47	0,003
Total	4	13,3	6	20,0	20	66,7	30	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

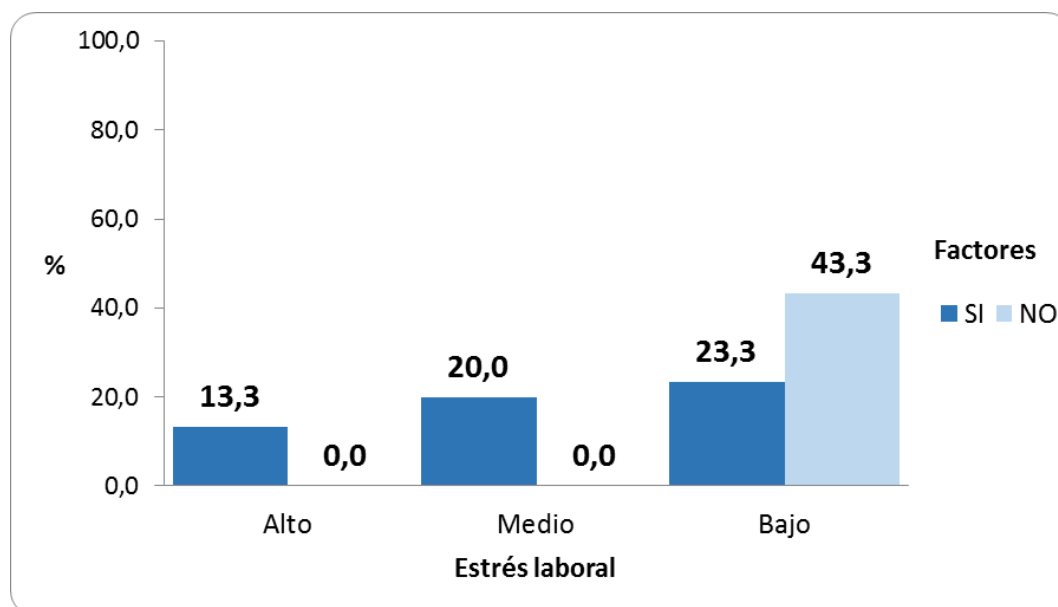


Figura 21. Porcentaje del personal de enfermería según factores y estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018

Y, en cuanto a la relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 43,3% manifestaron ausencia de estos factores y a la vez presentaron estrés laboral bajo. Mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=11,47$; $P\leq 0,003$); por la cual aceptamos nuestra hipótesis que si existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco.

DISCUSIÓN

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción” (54).

Es el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica, emocional, mental y comportamental.

El estrés de origen laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución. La sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación. Las consecuencias económicas y sociales del estrés de origen laboral son importantes, aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro cesante, cambio de funciones, y la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud o internaciones son en realidad invaluableles, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deberían transformarse en índices.

El personal de enfermería, en su labor cotidiana está expuesto a una serie de riesgos debido a la compleja labor que realizan en las instituciones de salud. Es frecuente observar en dicho personal, alteraciones fisiológicas y/o psicológicas que afectan seriamente su salud, todas ellas producto de la presión y sobrecarga laboral muchas veces, otras factores ambientales o psicosociales, pueden afectar el entorno laboral de los trabajadores en mención.

En el presente estudio se encontraron que los factores que mas influyen en el estrés del personal de enfermería son el laboral con un 70,0% y el ambiental y el psicológico con un 66,7%; en menor proporción el social con un 50%. A diferencia del estudio realizado por Anaya Avalos y Mercadillo Flores (2016). encontraron que el 67,57% no influyen los factores ambientales como: ventilación y espacio físico influyen significativamente, para que realice adecuadamente sus funciones en la sala de operaciones, más sin embargo el 32.43% manifiesta que si los factores ambientales como: ventilación y espacio físico influyen significativamente, para que realice adecuadamente sus funciones en la sala de operaciones. El 32.43% manifestó que los materiales y equipos que usa en su trabajo no están en óptimas condiciones para desempeñar adecuadamente (55).

Yuntul manifiesta, que los factores estresantes laborales pueden ser físicos, como la iluminación, el ruido, ambientes contaminados, temperatura, psicológicos, que se generan de acuerdo a la tarea que realiza y que está en función de lo que le gusta o no le gusta ser, y representa una amenaza al profesional que pone en juego esfuerzos para desempeñar la tarea y de organización, que corresponde al conflicto y ambigüedad del rol, ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el personal y la realidad que le exige la organización, así también es considerada la jornada de trabajo excesiva que produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a situaciones estresantes (56).

En cuanto a las características del estrés laboral, en el estudio se encontró, que el 60,0% del personal de enfermería, presentó cansancio emocional bajo y el 23,30% presento alto y medio el 16,7%; en cuanto a la despersonalización, el 20,0% nivel medio y el 30,0% (9 trabajadores) presentaron despersonalización alto. Referente a la falta de realización personal, el 16,7% nivel medio y el 26,7% (8 trabajadores) mostraron falta de realización personal alto. Resultados similares encontraron Benites Villegas, G.N; Chacaliaza Janto C.W, Huancahuari Echevarría J.S. (2016), Respecto a la dimensión de agotamiento

emocional, el 58.6 % (34) presentan un nivel medio de estrés, un 25.9% (15) presentan un nivel Bajo. En la dimensión de despersonalización se observa que el personal de enfermería presenta un nivel medio con un 39.7% (23) y el 25.9 % (15) presentan un nivel de estrés alto. En relación a la dimensión de falta realización personal, se evidenció que el 44.8% (26) tiene un nivel de estrés alto y el 41.4% (24) un nivel Medio (57).

Según Pasapera, en un estudio realizado el 2014, gran capacidad de organización y resolución de situaciones difíciles, transmitir seguridad y control, informar de lo que ocurre y anticiparse a los procedimientos que van a seguir, utilizar un lenguaje comprensible, dar sensación de control de la situación y apoyo emocional, son aspectos importantes en el control de las emociones y del estrés. El trabajo en hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte, la competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad, esto a su vez desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas (58).

La enfermera entonces, debe poseer un equilibrio psico emocional y/o control psicodinámico sobre sus emociones utilizando para ello mecanismos de defensa y/o mecanismos de afrontamiento que le permitan enfrentar con cierta facilidad las situaciones de conflicto que enfrenta durante su quehacer profesional de modo que no repercuta en la calidad de servicio que brinda al usuario. El estrés laboral, una vez presente en los interiores de una organización, tendrá consecuencias que afectarán negativamente a la misma.

En el presente estudio, concerniente al estrés laboral del personal de enfermería en estudio, se encontró que la mayoría del 66,7% (20 trabajadores) tuvieron estrés laboral bajo, el 20,0% nivel medio y sin embargo el 13,3% (4 trabajadores) presentaron estrés laboral alto. Coincidentemente en el estudio realizado por Chero, en el 2017, con 40 enfermeras del servicio de emergencia

del Hospital Víctor Lazarte, se encontró que el 47.5% de enfermeras tienen un nivel bajo de estrés y un alto nivel de satisfacción laboral; y el 17.5 % de enfermeras tienen un mediano nivel de estrés, así como también un mediano nivel de satisfacción laboral. Además, se observa un valor chi cuadrado de 4.27 con probabilidad 0.039 siendo significativo, por lo que hay relación entre variables y manifiesta que Enfermería es la profesión que realiza un gran número de actividades hacia el sujeto de atención, y necesita poseer un control emocional de mayor rigor ya que es una carrera expuesta a diferentes situaciones donde se debe preservar la vida, como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor (59).

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador, entonces, se presentan una serie de reacciones, que pueden incluir: respuestas fisiológicas (por ejemplo, aumento del ritmo cardíaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol), respuestas emocionales (por ejemplo, sentirse nervioso o irritado), respuestas cognitivas (por ejemplo, reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria), y reacciones conductuales (por ejemplo, agresividad, conductas impulsivas, cometer errores). Cuando se está en estado de “estrés”, generalmente, uno se siente tenso, preocupado, menos vigilante o atento y menos eficiente en la ejecución de sus tareas (60).

Las personas reaccionan al estrés de diferentes maneras dependiendo de su resistencia psicológica, estrategias de afrontamiento y recursos ambientales. Ciertas ocupaciones son intrínsecamente más estresantes, por ejemplo,

aquellas donde los trabajadores participan en altos niveles de contacto interpersonal con el público. Las mujeres son particularmente propensas a sufrir de estrés relacionado con el trabajo debido a que a menudo tienen la responsabilidad principal en el cuidado de los hijos y el manejo del hogar (61).

CONCLUSIONES

- El 70,0% refiere que el factor laboral, seguido del 66,7% factor ambiental y factor psicológico en igual porcentaje, y en menor proporción el factor social con el 50%; se encuentran presentes en los trabajadores en estudio.
- El 66,7% (20 trabajadores) tuvieron estrés laboral bajo, el 20,0% nivel medio y el 13,3% (4 trabajadores) presentaron estrés laboral alto.
- Existe relación entre el factor ambiental y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 33,3% manifestaron presencia y ausencia de factor ambiental y a la vez presentaron estrés laboral bajo, la Prueba de Chi cuadrado resultó significativa estadísticamente ($X^2=7,50$; $P\leq 0,024$)
- Se observa que el 43,3% manifestaron ausencia de factor social y a la vez mostraron estrés laboral bajo, existe relación entre el factor social y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio; mediante la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=6,47$; $P\leq 0,039$).
- Con respecto a la relación entre el factor laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, observamos que el 36,7% manifestaron presencia de factor laboral y a la vez mostraron estrés laboral bajo, lo cual fue comprobado mediante la Prueba de Chi cuadrado la cual resultó significativa estadísticamente ($X^2=6,43$; $P\leq 0,040$).

- Existe relación entre el factor psicológico y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, se observa que el 33,3% manifestaron presencia y ausencia del factor psicológico y a la vez tuvieron estrés laboral bajo, la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=7,50$; $P\leq 0,024$).
- Existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería en estudio, se observa que el 43,3% manifestaron ausencia de estos factores y a la vez presentaron estrés laboral bajo, comprobada a través de la Prueba de Chi cuadrado resultó significativo estadísticamente ($X^2=11,47$; $P\leq 0,003$).

RECOMENDACIONES

A los directivos del Hospital regional Hermilo Valdizan:

- Mejorar las condiciones laborales, ambientales y psicológicas del personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.
- Programar eventos de capacitación, como talleres de motivación, relajación, yoga, entre otros; para el personal de la institución, con el fin de disminuir totalmente el estrés.
- Promover practicas diarias de control del estrés, como meditación, taichí, antes de iniciar el trabajo.

Al personal de enfermería:

- Manejar adecuadamente el estrés, poniendo énfasis en lo personal y social.
- Coordinar con los directivos para la realización de evaluación psicológica semestral o anual, a los trabajadores de la institución y detectar oportunamente los niveles de estrés.

A la comunidad científica:

- Continuar realizando investigaciones sobre el tema, ya que es muy frecuente en las diversas organizaciones, no solo en salud; sino en los diversos sectores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Romero H, Jaramillo R. Clima Organizacional y su relación con el factor humano. Presentación de curso. Mexico: Dirección General de Recursos Humanos: Subsecretaría de Administración y Finanzas; 2011.
2. Comín E, De la Fuente I, Gracia A. El estrés y el riesgo para la salud. Documento informativo. España: MAZ: Departamento de Prevención; s.f. Report No.: Z-3.045 -03.
3. Florencias D. Biología del comportamiento - 090. Trabajo práctico. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires; 2012.
4. Cremades J. Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médico-quirúrgicos: Una revisión bibliográfica. Revista Científica de Enfermería. 2011 Mayo;(2).
5. Arrogante O, Pérez A, Aparicio E. Recursos personales relevantes para el bienestar psicológico en el personal de enfermería. Elsevier. 2016 Septiembre; 27(1): p. 22-30.
6. Campero L, De Montis J, González R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. Tesis de licenciatura. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2013.
7. Jiménez D. Programa de intervención para disminuir en estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2011. Tesis de maestría. Cuenca - Ecuador: Universidad de Cuenca; 2012.
8. English Wikipedia. Wikipedia: The Free Encyclopedia. [Online].; 2019 [cited 2019 Diciembre 1. Available from: <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Especial:Citar&page=Estr%C3%A9s&id=121668797>.
9. Sosa E. Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación Colombiana. Rev CES Salud Pública. 2011; II(1): p. 56-65.
- 10 Miranda A. Análisis del impacto del síndrome de Burnout en el talento humano en salud y la seguridad de los pacientes. Tesis de especialización. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2018.

- 11 Margarita J, Vinaccia S. Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT).
. Acta Colombiana de Psicología. 2007 Noviembre; X(2): p. 117-125.
- 12 Mamani A, Obando R, Uribe A, Vivanco M. Factores que desencadenan el
. estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev Per
Obst Enf. 2007; III(1).
- 13 Ramos L, Tapia R, Riera M, Medrano Y, Villafranqui R. Academia. [Online].;
. 2013 [cited 2019 Diciembre 3. Available from:
https://www.academia.edu/7530254/Estr%C3%A9s_laboral.
- 14 Silva B. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los
. profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana,
2015. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Peruana Unión, Facultad de
Ciencias de la Salud; 2016.
- 15 Luna B. Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud
. del servicio de Ginecobstetricia del Hospital III Yanahuaura. Tesis de
pregrado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2016.
- 16 Urbina C. Cuidados de enfermería en el paciente con estrés en el Servicio de
. Emergencia del Hospital Nacional Sergio Bernales 2017. Tesis de
especialidad. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Facultad de
Enfermería; 2017.
- 17 Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. ESTRÉS LABORAL: Informe
. Técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. Informe Técnico. Málaga: Junta
de Andalucía; 2010.
- 18 MH-Education. Unidad 3: Estrés y ansiedad. [Online].; s.f. [cited 2019
. Diciembre 3. Available from:
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448176391.pdf>.
- 19 Capital. Estrés en Perú: Mujeres reportan mayor nivel que hombres. [Online].;
. 2015 [cited 2019 Diciembre 1. Available from:
<https://capital.pe/actualidad/estres-en-peru-mujeres-reportan-mayor-nivel-que-hombres-noticia-765261>.
- 20 Vilca C. Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los
. colaboradores con enfermedad profesional de la empresa Administración de
Empresa S.A. Unidad Minera San Rafael - 2015. Tesis de licenciatura. Puno:

Universidad Nacional del Altiplano; 2016.

- 21 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. Tesis de licenciatura. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas; 2017.
- 22 Alvarado Y. Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones . biológicas, del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. Tesis de maestría. Valencia: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2014.
- 23 Encarna A. Estrés de los estudiantes de enfermería en las prácticas clínicas: . diseño y efectividad de un programa de intervención. Tesis doctoral. España: Universitat Rovira & Virgili, Departamento de Enfermería; 2016.
- 24 Chávez M. Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características . sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
- 25 De la Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de Emergencia . Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz 2016. Tesis de maestría. Lima: Universidad San Martín de Porres, Facultad de Medicina Humana: Sección de Posgrado; 2018.
- 26 Benites G, Chacaliaza C, Huancahuari J. Factores y niveles de estrés laboral . en el Personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016. Tesis de licenciatura. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Facultad de Enfermería; 2017.
- 27 Mendoza A, Santamria L. Relación del estrés con el desempeño laboral del . profesional de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari – Amarilis – Huánuco 2016. Tesis de especialidad. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Enfermería; 2017.
- 28 Vargas G, Vela G, Zamora A. Estresores laborales en el aspecto . Biopsicosocial del profesional de enfermería del Hospital Regional de contingencia "Hermilio Valdizán Medrano" - Huánuco – 2018. Tesis de licenciatura. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Enfermería; 2018.

- 29 Cruz H, Robles E, Rodriguez G. Estrés laboral del personal de enfermería y grado de satisfacción de los usuarios externos del servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2016. Tesis de especialidad. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Enfermería; 2016.
- 30 López I. Estresores laborales en el profesional de enfermería del Servicio de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano. Tesis de licenciatura. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016.
- 31 Wikipedia: La enciclopedia libre. Estrés. [Online].; 2019 [cited 2019 Diciembre 3]. Available from: <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Especial:Citar&page=Estr%C3%A9s&id=121668797>.
- 32 Centurion J, Wanglon G, Mazzoleni M, Pinto E, Neiva L, Torres. Stress and Cognitive Reserve as independent factors of neuropsychological performance in healthy elderly. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2016; XXI(11): p. 3499-3508.
- 33 Cárdbaba V. IV Congreso Internacional Virtual de Enfermería y Fisioterapia ciudad de Granada: Impacto Positivo de la Seguridad del Paciente en la Atención Sanitaria al Ciudadano: Factores desencadenantes de estrés en urgencias hospitalarias. Artículo científico. Granada:, Departamento de Enfermería; 2015.
- 34 Martha M. Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*. 2010 Enero-Junio; I(1): p. 71-84.
- 35 Rodriguez M. Tipos de estrés y sus desencadenantes. [Online].; s,f, [cited 2019 Diciembre 3]. Available from: <https://psicologiymente.com/clinica/tipos-de-estres>.
- 36 Barron J, Barron P. Espacios Temáticos: Estres laboral en las pequeñas y medianas empresas de Rio Cuarto. [Online].; s.f. [cited 2019 Diciembre 3]. Available from: <http://www.psicomundo.com/foros/trabajo/estres.htm>.
- 37 Slipak O. Estrés laboral. *ALCMEON*.1996;(4).
- 38 Coronado L. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides

- . Carrión. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana; 2006.
- 39 Morales C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana; 2007.
- 40 Sapetti A. Academia Sexología: Disfunciones sexuales y estrés. [Online].; s.f. . [cited 2019 Diciembre 3. Available from: http://www.academiasexologia.org/documentos-aism/estres_y_disf_sex_aism.doc.pdf.
- 41 Peña E, Sanz J, Gómez R, Garrido J, Herrero A. Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en los profesionales de Enfermería. Rev Metas de Enfermería. 2002; XLII(16).
- 42 Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social & Fundación Europea Para La Mejora De Las Condiciones De Vida Y De Trabajo. WEB Oficial de la UE. [Online]. Madrid; 1987 [cited 2019 Diciembre 3.
- 43 EcuRed. Estrés laboral. [Online].; 2019 [cited 2019 Diciembre 3. Available from: https://www.ecured.cu/index.php?title=Especial:Citar&page=Estr%C3%A9s_la_boral&id=3420234.
- 44 Dávalos H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias "Jose Casimiro Ulloa". Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana; 2005.
- 45 CEM. Confederación de Empresarios de Málaga. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. única ed. CEM , editor. Málaga; 2013.
- 46 Bernardo M, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2010. Report No.: NIPO 792-11-088-1.
- 47 Cano A. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés: Consecuencias del estrés laboral. [Online].; 2013 [cited 2019 Diciembre 3. Available from: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/consecue.htm.
- 48 Ruiz L. Psicología y Mente: La teoría del estrés de Richard S. Lazarus.

- . [Online].; 2018 [cited 2019 Diciembre 3. Available from:
<https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>.
- 49 Romero M. Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio . en estudiantes de Ciencias de la Salud. Tesis doctoral. Coruña: Universidad de Coruña, Departamento de Psicología; 2008.
- 50 Márquez G, Vellojín J. Estrategias de afrontameinto frente al estrés académico . en estudiantes con múltiples roles (académico, laboral, familiar) en la Universidad de Antioquía sede Medellín. Tesis de licenciatura. Medellín: Universdad de Antioquía, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas; 2014.
- 51 Tobón S, Vinaccia S, Sandín B. Modelo Procesual del estrés de la Dispepsia . Funcional : implicaciones para la evaluación y el tratamiento. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. 2004; IX(2).
- 52 Escandón P. Análisis correlacional entre la incidencia de riesgos psicosociales, . estrés laboral y factores sociodemográficos en las educadoras familiares de la modalidad CNH de la Dirección distrital Cuenca del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Tesis de maestría. Cuenca: Universidad del AZUAY, Departamento de Posgrados; 2016.
- 53 Chávez M. Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características . sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
- 54 Torrades S. Estrés y burn out: Definición y prevención. Elsevier. 2007 . Noviembre; XXVI(10): p. 104-106.
- 55 Anaya K, Mercadillo K. eterminación de las principales causas del estrés laboral . y su influencia en el desempeño en situaciones de emergencia del personal de sala de operaciones del Hospital Nacional de San Bartolo "Enfermera Angélica Vidal de Najarro" en el mes de Noviembre de. Tesis de licenciatura. El Salvador: Universidad de El Salvador, Facultad de Medicina; 2017.
- 56 Suárez S. Factores estresantes y grado de satisfacción laboral del profesional . de enfermería. Hospital Belén de Trujillo. Tesis de especialidad en enfermería mención Emergencias y Desastres. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería; 2017.

- 57 Benites G, Chacaliaza C, Huancahuari J. Factores y niveles de estrés laboral . en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica - 2016. Tesis de licenciatura. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica; 2017.
- 58 Pasapero C. Grado de satisfacción laboral y su relación con el nivel de estrés . en personal de enfermería del Hospital II ESSALUD-Talara. Tesis de especialidad. Talara: Universidad ESAN; 2014.
- 59 Chero J. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del . servicio de Emergencia, Hospital Victor Lazarte Echeagaray EsSalud Trujillo. Tesis de especialidad. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería; 2015.
- 60 Organización Mundial de la Salud. Sensibilización sobre estrés laboral en los . países en desarrollo. [Online].; 2008 [cited 2019 Diciembre 3. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/978924359165_0_spa.pdf.
- 61 Organización Mundial de la Salud. Prevención del suicidio un instrumento en el . trabajo. [Online].; 2010 [cited 2019 Diciembre 3. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/75426/1/WHO_MNH_MBD_00.8_spa.pdf.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES AMBIENTALES, LABORALES Y PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS

Título de la investigación: Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco. 2018.

Objetivo: Identificar los factores ambientales y psicosociales que están relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones.

Instrucciones: Marcar o escribir con letra legible a fin de que la información sea comprensible. El presente estudio se realiza con fines estrictamente académicos y tiene carácter de confidencialidad.

I. DATOS GENERALES:

1. Grupo ocupacional:
 - a) Licenciado en Enfermería
 - b) Técnico de enfermería
2. Edad:.....
3. Sexo:
 - a) Femenino
 - b) Masculino
3. Tiempo de servicios en la institución.....
4. Tiempo que labora en el servicio.....
5. Condición: a) Nombrado..... b) Contratado.....
6. Estado civil:
 - a) Soltero
 - b) Casado
 - c) Conviviente
 - d) Divorciado

II. DATOS ESPECIFICOS:

1. Trabajar en sala de operaciones puede causar en alguna oportunidad estrés:
 - a) Si
 - b) No
2. La iluminación en sala de operaciones es:
 - a) Adecuada
 - b) Inadecuada
3. Los ruidos en sala de operaciones están:
 - a) Altos
 - b) Medios
 - c) Bajos
4. La temperatura ambiental en el quirófano es:
 - a) Adecuada
 - b) Inadecuada
5. La velocidad del aire dentro del quirófano es:
 - a) Adecuada

- b) Inadecuada
- 8. El nivel de iluminación dentro del quirófano es:
 - a) Adecuado
 - b) Inadecuado
- 6. La exposición a riesgos biológicos en el quirófano es:
 - a) Alta
 - b) Baja
- 7. La exposición a violencias verbales o físicas durante su traslado a su centro laboral están:
 - a) Presentes
 - b) Ausentes
- 8. El salario que percibe es:
 - a) Adecuado
 - b) Inadecuado
- 9. Considera ud, que su familia se encuentra formalmente:
 - a) Constituida
 - b) No constituida
- 10. ¿Como considera que son las Normas de seguridad dentro del servicio de centro quirúrgico?
 - a) Buena
 - b) Regular
 - c) Deficiente
- 11. ¿Cuenta con los materiales necesarios para las practicas de Bioseguridad en el servicio?
 - a) Si
 - b) No
- 12. ¿Qué turno para usted le parece más estresante?
 - a) Diurnos
 - b) Nocturnos
 - c) Ambos
- 13. ¿Como considera el trabajo en el quirófano durante su turno?:
 - a) Normal
 - b) Sobrecargado
 - c) Agotador
- 14. Considera ud, que, durante la atención al paciente, las demandas emocionales son:
 - a) Altas
 - b) Bajas
- 15. Frente a una intervención quirúrgica usted siente:
 - a) Tranquila(o)/serena(o)
 - b) Miedo/Temor
 - c) Frustrada (o)

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 02

Fecha: ____ / ____ / ____

Código _____

**CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA EVALUAR EL
ESTRÉS (SINDROME DE DESGASTE PROFESIONAL)**

Título de la investigación: Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco. 2018.

Instrucciones: Sr.(a), Licenciada(o) o Técnico en Enfermería, a continuación, se muestran una serie de enunciados de situaciones que se pueden dar en su trabajo y de sus sentimientos en él. Responda sinceramente eligiendo la respuesta que mejor refleje su situación y actitud ante el trabajo. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa su propio sentimiento o experiencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y, en ningún caso accesible a otras personas. Es muy importante para garantizar la validez de sus respuestas que conteste a todas las preguntas del cuestionario, a fin de poder llegar a unas conclusiones más sólidas. La respuesta seleccionada definirá la frecuencia en la que se le presenta la situación o actitud descrita de acuerdo con los siguientes criterios:

0 = Nunca**2** = Una vez al mes o menos**4** = Una vez a la semana**6** = Todos los días.**1** = Pocas veces al año o menos**3** = Unas pocas veces al mes o menos**5** = Pocas veces a la semana**MUCHAS GRACIAS.**

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo							
2. Me siento agotada/o al final de un día de trabajo							
3. Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (pacientes, colegas)							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mi							
7. Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							

8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés							
17. Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (pacientes y colegas)							
18. Me siento animado después de trabajar con mis pacientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo							
22. Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

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

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo

dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

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

ANEXO N° 03**CONSENTIMIENTO INFORMADO****TITULO DE ESTUDIO:**

Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco. 2018.

PROPÓSITO:

Se llevará a cabo la investigación con el propósito de identificar los factores ambientales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco. 2018.

METODOLOGÍA:

Para la recolección de datos se utilizará como técnica la aplicación de los instrumentos elaborados por expertos y validados previamente, los mismos que se aplicaran en determinado momento en su trabajo.

SEGURIDAD:

El estudio que se realizará no pondrá en riesgo su salud física ni psicológica. Para realizarlo necesito que usted conteste con mucha sinceridad a las preguntas planteadas en la siguiente encuesta. Se espera tener su aceptabilidad. Los resultados servirán para proponer soluciones al problema.

CONFIDENCIABILIDAD: La información recabada se mantendrán en reserva, no es necesario colocar su nombre en el instrumento, así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

COSTOS: El estudio no afectará su economía, ya que todos los gastos serán asumidos por los investigadores. Usted no recibirá ninguna remuneración por participar en el estudio.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: Si usted no desea participar en este estudio, no habrá ningún problema asimismo no habrá ningún tipo de represalia. Sera usted quien decida libremente si desea o no participar.

- Acepto participar libremente y en forma voluntaria, luego de haber leído y entendido el contenido de este documento. En señal de ello, firmo este documento.

Participante:.....

D.N.I.....

Firma:

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

ANEXO N° 04

JUICIO DE EXPERTOS

**CUESTIONARIO DE VALIDACION PARA JUECES SOBRE EL
INSTRUMENTO OBJETO DE EVALUACION**

I. JUSTIFICACION

Nombre del experto: _____

Especialidad: _____

II. APRECIACION DEL EXPERTO

Nº	ITEMS	APRECIACION		OBSERVACION
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la elaboración del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta el instrumento es secuencial?			
6	¿Los ítems están redactados de forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se deben incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

III. DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:.....

.....

.....

Firma y Sello

ANEXO N° 05**MEDICION CATEGORIA DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES:****VARIABLE FACTORES:**

Factores

SI 8 a 15

NO 0 a 7

Factor ambiental

SI 3 a 6

NO 0 a 2

Factor social

SI 2 a 3

NO 0 a 1

Factor laboral

SI 2 a 4

NO 0 a 1

Factor psicológico

SI 1 a 2

NO 0

VARIABLE ESTRÉS LABORAL:

Estrés laboral

Alto 66 a 132

Medio 48 a 65

Bajo 0 a 47

Cansancio emocional

Alto 27 a 54

Medio 19 a 26

Bajo 0 a 18

Despersonalización

Alto 10 a 30

Medio 6 a 9

Bajo 0 a 5

Falta de realización personal

Alto 22 a 48

Medio 15 a 21

Bajo 0 a 14

ANALISIS DE CONFIABILIDAD:

VARIABLE FACTORES

MATRIZ DE DATOS:

fact or1	fact or2	fact or3	fact or4	fact or5	fact or6	fact or7	fact or8	fact or9	facto r10	facto r11	facto r12	facto r13	facto r14	facto r15
1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2
1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1
1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1

RESULTADOS:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	15

Por tanto el instrumento de factores tuvo al confiabilidad alta de 0,826 según alfa de cronbach.

VARIABLE ESTRÉS LABORAL:

MATRIZ DE DATOS

estres	estres	estres	estres	estres	estres	estres	estres	estres	estres1	estres1	estres1	estres1	estres1	estres1	estres1	estres1	estres1	estres1	estres2	estres2	estres2
1	1	1	6	6	6	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	2	1
4	6	3	6	5	5	6	3	5	0	1	5	0	0	0	6	5	5	4	5	6	0
1	2	0	6	6	6	5	1	4	1	5	6	1	1	0	3	6	6	5	1	4	0
5	3	4	5	2	2	5	2	1	2	1	4	0	2	1	0	2	2	1	2	2	0
2	3	3	6	6	6	6	3	6	0	2	1	0	0	0	1	6	6	6	6	6	0
2	2	0	1	2	2	3	1	2	1	1	2	0	0	0	0	2	4	4	1	2	0
1	2	5	6	6	6	6	5	6	0	1	6	1	3	0	0	6	6	6	3	6	0
3	3	6	3	3	3	6	3	0	0	0	3	3	3	0	3	3	6	3	3	0	0

RESULTADOS

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	22

Por tanto, el instrumento de estrés laboral tuvo a la confiabilidad alta de 0,822 según alfa de cronbach.



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

En el ambiente virtual, con el uso de la herramienta "Cisco Webex Meetings" a los veintidós días del mes de setiembre del 2020, siendo las dieciocho horas, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos y Resolución Concejo Universitario N°0970-2020-UNHEVAL, se reunieron en la Plataforma de Videoconferencia de Sustentación Virtual <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m8c373b1804f36852ced0c2cca81da55e>, los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 0005-2020-UNHEVAL-D-FENF, para proceder con la evaluación de la Tesis titulada: **"FACTORES AMBIENTALES, LABORALES Y PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DEL HRHVM -HUÁNUCO. 2018"**, de la Licenciada en Enfermería, **Friorella Roxana GONZALES SOTO**, desarrollado bajo el asesoramiento de la **Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA**.

El Jurado Calificador está integrado por los siguientes docentes:

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| • Dra. Juvita Dina Soto Hilario | PRESIDENTE |
| • Dra. Irene Deza y Facón | SECRETARIA |
| • Mg. Tania Fernández Ginés | VOCAL |

Finalizado el acto de sustentación, los miembros del jurado procedieron a deliberar y verificar los calificativos, habiéndose obtenido el resultado siguiente: **APROBADO** por **UNANIMIDAD**, con el calificativo cuantitativo de **17** y cualitativo de **MUY BUENO**, quedando **APTO** para que proceda con los trámites necesarios, con la finalidad de obtener **EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**.

Así mismo, el jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos.

SECRETARIO (A)

PRESIDENTE

VOCAL

AUTORIZACION PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICAS DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

- Apellidos y nombres: **Apolinario Vacas, Juan Javier** DNI. N° 22517935, Correo electrónico: apolinariojuan76@gmail.com , Celular: 974621300
- Apellidos y nombres: **Gonzales Soto, Friorella Roxana** DNI. N° 44434189 Correo electrónico: Fiorella_rgs@hotmail.com , celular: 921 973 944
- Apellidos y nombres: **Prudencio Pocomucha, Haydee.** DNI. N° 21298581 Correo electrónico: heydis2909@gmail.com, celular: 965 918 877

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

SEGUNDA ESPECIALIDAD
Facultad de Enfermería
E.A.P ENFERMERIA

TITULO PROFESIONAL OBTENIDO: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

TITULO DE TESIS: "FACTORES AMBIENTALES, LABORALES Y PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DEL HRHVM – HUÁNUCO. 2018"

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

Marcas "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PUBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso el registro del dato con información básica mas no al texto completo

Al elegir la opción "publico", es atreves de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita el repositorio institucional UNHEVAL, al publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal repositorio, unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consistiendo con que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dicha página de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre en cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso que haya marcado la opción "restringido" por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso _____

() 1 año

() 2 año

() 3 año

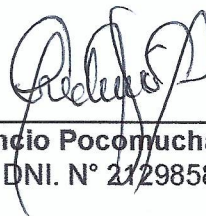
() 4 año

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser acceso público.

Pillcomarca ,06 de marzo del 2021



Gonzales Soto, Friorella Roxana
DNI. N° 44434189



Prudencio Pocomucha, Haydee.
DNI. N° 21298581



Apolinario Vacas, Juan Javier
DNI. N° 22517935