



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

**Relación entre los Factores Laborales y el Nivel de Estrés de
las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo
Almenara Irigoyen – 2017**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con
mención en Gestión de Enfermería

AUTOR

Geovana Karolina CALDERÓN IZAGUIRRE

ASESOR

Dra. Luisa Hortensia RIVAS DIAZ

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Calderón G. Relación entre los Factores Laborales y el Nivel de Estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – 2017 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2023.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Geovana Karolina Calderón Izaguirre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43304679
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9814-0674
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dra. Luisa Hortensia Rivas Díaz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06629916
URL de ORCID	http://orcid.org/0000-0003-3540-8156
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dra. Mery Soledad Montalvo Luna
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06678176
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Mg. Angélica Miranda Alvarado
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08862748
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Mg. Herminia Magali Mendoza Ortega
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	20719206
Datos de investigación	

Línea de investigación	Salud Laboral
Grupo de investigación	INNOVA SALUD (INSALUD)
Agencia de financiamiento	Ninguno
Ubicación geográfica de la investigación	Lima - Perú
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2017- 2019
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la salud</p> <p>Enfermería http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03</p> <p>Salud ocupacional http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</p>



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América



FACULTAD DE MEDICINA

Vicedecanato de Investigación y Posgrado
Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGÍSTER

En la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de abril del año dos mil veintitrés siendo las 1:00 p.m. bajo la presidencia de la Dra. Mery Soledad Montalvo Luna, con la asistencia de los Profesores: Mg. Angélica Miranda Alvarado (Miembro), Mg. Herminia Magali Mendoza Ortega (Miembro), y la Dra. Luisa Hortensia Rivas Díaz (Asesora); la postulante al Grado de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada: **“RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN – 2017”**, con el fin de optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación **B MUY BUENO (17)** A continuación el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA** a la postulante **Geovana Karolina Calderón Izaguirre**.

Se extiende la presente Acta en tres originales y siendo la 2:05 pm. se da por concluido el acto académico de sustentación.

Dra. Mery Soledad Montalvo Luna
Profesor Principal
Presidente

Mg. Angélica Miranda Alvarado
Profesor Asociado
Miembro

Mg. Herminia Magali Mendoza Ortega
Profesor Asociado
Miembro



Dra. Luisa Hortensia Rivas Díaz
Profesor Principal
Asesora



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Medicina
Unidad de Posgrado



INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD N° 021

El Vicedecano de Investigación y Posgrado y Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, deja constancia que:

La tesis (X) Proyecto de investigación () o trabajo de investigación ()

Titulada/o: **“RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN – 2017”**

Presentada/o por **GEOVANNA KAROLINA CALDERÓN IZAGUIRRE**

Para optar el

Grado de Doctor () en

Grado de Magister (X) en **ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA**

Título de Segunda Especialidad () en

Diplomado () en

Ha sido sometida/o a evaluación de originalidad, con el programa informático de similitudes Software TURNITIN con **Identificador de la entrega N° 2003367875**

En la configuración del detector se excluyeron:

- Textos entrecomillados
- Bibliografía
- Cadenas menores de 40 palabras
- Anexos

El resultado final de similitudes fue del 10%

Por lo tanto, el documento arriba señalado * **CUMPLE** con los criterios de originalidad requeridos.

*cumple o no cumple

Operador del software: **DR. JORGE WALTER CALDERON MORALES**

Lima, 31 de enero de 2023.

.....
Dr. MANUEL HERNAN IZAGUIRRE SOTOMAYOR

Director de la Unidad de Posgrado

A Dios fuente de luz y sabiduría que guía mi camino para vencer y hacer posible el logro de mis metas

A mis padres Absalón y Doris quienes en todos los momentos de mi vida me apoyaron y orientaron en mi vida profesional

A mi hermana Dorita que con su cariño y apoyo incondicional siempre se encuentra a mi lado

*A la UNMSM por acogerme en sus aulas
formándome y orientándome para llegar a
ser buen profesional*

*A mi asesora Dra. Luisa Rivas Díaz por su apoyo y
orientación brindado para el desarrollo del
presente estudio*

*A las enfermeras del área de Centro
Quirúrgico del HNGAI por su valiosa
participación en el estudio*

INDICE

	Pág.
INDICE DE GRÁFICOS	vii
RESUMEN	viii
PRESENTACION	1
CAPITULO I: INTRODUCCION	
1.1. Situación Problemática	2
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la Investigación	7
2.2. Antecedentes	
A nivel Internacional	10
A nivel Nacional	13
2.3. Base Teórica	17
2.4. Hipótesis General	31
2.5. Identificación y definición de las variables	31
CAPITULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y Diseño de investigación	32
3.2. Lugar de Estudio	32
3.3. Unidad de Análisis	33
3.4. Población de Estudio	33
3.5. Criterios de Selección	33
3.5.1. Criterios de Inclusión	
3.5.2. Criterios de Exclusión	
3.6. Selección de Muestra	33

3.7. Técnicas de recolección de datos	33
3.8. Análisis e interpretación de la información	35
3.9. Consideraciones Éticas	36
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	37
4.2. Prueba de hipótesis	44
4.3. Discusión	45
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52
ANEXOS	I

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO		Pág.
1	Factores laborales relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. <i>Lima – Perú, 2017</i>	38
2	Factores laborales ambientales relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. <i>Lima – Perú, 2017</i>	39
3	Factores laborales organizativos relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. <i>Lima – Perú, 2017</i>	40
4	Factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. <i>Lima – Perú, 2017</i>	41
5	Nivel de estrés de las enfermeras del Centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. <i>Lima – Perú, 2017</i>	42
6	Nivel de estrés de las enfermeras según dimensiones del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. <i>Lima – Perú, 2017</i>	43

RESUMEN

AUTORA : CALDERÓN IZAGUIRRE GEOVANA KAROLINA
ASESORA : RIVAS DIAZ LUISA HORTENSIA

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – 2017. **Material y método:** Estudio cuantitativo, aplicativo, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 70 enfermeras del Centro Quirúrgico del HNGAI. Técnica la entrevista, los instrumentos un cuestionario y una escala aplicados previo consentimiento informado. El procesamiento se hizo utilizando el software SPSS versión 24 y se analizó el método de χ^2 cuadrado de Pearson para evaluar la relación entre las variables. **Resultados:** Respecto a la variable factores laborales 68,6%(48) refiere a la presencia de los factores organizativos, 62,9%(44) ambientales y 55,7%(39) de presión, exigencia y contenido de trabajo. Respecto al nivel de estrés de las enfermeras, 52,9%(37) tiene un nivel medio y 24,2%(17) estrés alto, según dimensiones psicológica, social y físico es medio: 54,2%(38), 52,9%(37) y 37,2%(26), respectivamente. Se aplicó χ^2 cuadrado de Pearson obteniéndose un valor $p = 0.12$. **Conclusiones:** No se encontró relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras. El mayor porcentaje de enfermeras evidencia la presencia de factores laborales, sobre todo los factores organizativos y tienen un nivel de estrés medio incluyendo en las dimensiones física, psicológica y social.

PALABRAS CLAVE: *enfermería del trabajo, estrés laboral, enfermeras especialistas, enfermería de quirófano*

ABSTRACT

AUTHOR : CALDERÓN IZAGUIRRE GEOVANA KAROLINA
ADVISORY : RIVAS DIAZ LUISA HORTENSIA

The objective of the research was to determine the relationship between work factors and the level of stress of nurses at the surgical center of the Guillermo Almenara Irigoyen Hospital - 2017. **Material and method:** Quantitative, applicative, descriptive, correlational, cross-sectional study. The sample consisted of 70 nurses from the HNGAI Surgical Center. Technique the interview, the instruments a questionnaire and a scale applied prior informed consent. The processing was done using the SPSS version 24 software and the Pearson chi2 square method was analyzed to evaluate the relationship between the variables. **Results:** Regarding the labor factors variable, 68,6%(48) refers to the presence of organizational factors, 62,9%(44) environmental and 55,7%(39) pressure, demand and work content. Regarding the stress level of nurses, 52,9%(37) have a medium level and 24,2%(17) high stress, according to psychological, social and physical dimensions it is medium: 54,2%(38), 52,9%(37) and 37,2%(26), respectively. Pearson's chi2 square was applied, obtaining a $p = 0.12$. **Conclusions:** No statistically significant relationship was found between labor factors and the stress level of nurses. The highest percentage of nurses shows the presence of labor factors, above all organizational factors, and they have a medium level of stress, including physical, psychological, and social dimensions.

KEYWORDS: *occupational nursing, work stress, specialist nurses, operating room nursing*

PRESENTACIÓN

Los factores laborales son un conjunto de características ambientales, organizativas, relacionados con el trabajo que repercuten en la salud del trabajador; y que, de no ser controlados o afrontados en forma adecuada, puede generar estrés, y una serie de emociones, que originan diversas enfermedades ocupacionales, bajo rendimiento laboral, absentismo, estrés entre otras.

El presente estudio tiene como objetivo “Determinar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. Su importancia radica en que la profesión de enfermería conlleva entre otras características la demanda de un gran esfuerzo mental y físico, por lo que las enfermeras están expuestas a diversos factores de riesgo inherentes a su trabajo, entre los que destacan los organizativos, ambientales y los de presión, exigencia y contenido de trabajo, sobre todo en áreas como emergencia, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y centro quirúrgico, donde por la complejidad de las actividades que realizan, se incrementa la exposición a los riesgos (OMS, 2016) (Revista Cubana de Enfermería, 2021).

El estudio consta de la siguiente estructura: Capítulo I. Introducción: que incluye la situación problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos e hipótesis. Capítulo II. Marco Teórico: donde se presentan los antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. Capítulo III. Metodología: el enfoque de investigación, población, técnicas e instrumentos, procedimientos, análisis y consideraciones éticas. Capítulo IV. Resultados, prueba de hipótesis y Discusión. Capítulo V: Conclusiones, y Recomendaciones. Finalmente se incluyen las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La salud laboral tiene como objetivo “fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar integral de los trabajadores, prevenir daños a la salud por las condiciones de su trabajo, protegerlos de riesgos y colocar al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas” (OMS, 2016).

Sin embargo, los trabajadores están expuestos constantemente a diversos factores “organizativos, ambientales, físicos y psicosociales que influyen en el quehacer diario, como multiplicidad de funciones, intensificación de la carga de trabajo, inestabilidad, que los llevan a presentar problemas o trastornos que ponen en riesgo su salud” (Unión General de Trabajadores de Madrid, 2006), siendo más resaltantes las enfermedades profesionales como el estrés laboral manifestado por un “conjunto de respuestas físicas y mentales que experimenta el trabajador cuando se ve sometido a diversos factores externos, que superan su capacidad para enfrentarse a ellos o mantenerlos bajo control” (OIT/OMS, 2016)

Diversos estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que “uno de los grupos más afectados por el estrés laboral en su quehacer cotidiano es el profesional de enfermería, y también reconocen la importancia del trabajo de enfermería en el campo de la salud, precisando que persisten inadecuadas condiciones laborales que afectan a esta población” como “el incremento de la carga laboral, falta de equipos y

suministros para la prestación de servicios, falta de recursos humanos de enfermería entre otros son factores que generan sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental en este grupo de trabajadores”.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, ha planteado su preocupación por el rápido incremento de los índices de estrés laboral en el mundo, constituyendo un gran desafío para los empleadores y para los gobiernos su estudio y tratamiento. (OIT, 2016)

En el área de salud, específicamente en los hospitales existen zonas de mayor riesgo laboral como es Centro Quirúrgico debido a que “el profesional de enfermería trabaja largas jornadas, prestando cuidados a pacientes críticos que requieren altas demandas no solo físicas sino también emocionales, ya que se enfrentan diariamente al sufrimiento y la muerte, con mayor incidencia que en otros servicios, lo que le hace especialmente vulnerable a presentar alteraciones del bienestar psicológico”. (Karasek y Theorell, 1990)

Al respecto algunos estudios realizados a nivel internacional como en Colombia, Castillo I (2014), encontró “que la presencia de estrés en los enfermeros se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contrato”, en México, García P (2020) encontró que sobresalió el nivel de estrés medio y que el factor que predominó fue la jornada de trabajo de 12 horas y en Ecuador, Portillo M (2020) refirió que “los elevados niveles de estrés en el personal de enfermería del área quirúrgica, genera, fatiga física, emocional y este repercute significativamente en la salud y desempeño de sus funciones”.

A nivel nacional estudios como el de Sihuayro (2018), evidenció “prevalencia de un nivel alto en los factores asociados y un nivel medio en el estrés laboral en el 70,37 % del personal de enfermería de centro quirúrgico, concluyendo que existe relación significativa inversa entre los factores asociados y el estrés laboral”. Por su parte, Abanto Y (2018) encontró que “existe relación positiva y débil entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico”. En otro estudio de Nalvarte R et. Al (2019) realizado en el Hospital Guillermo Almenara

Irigoyen encontraron que “las enfermeras del servicio de emergencia presentaron nivel de estrés laboral medio en 60 %”.

Por lo anteriormente mencionado, es necesario enfatizar que el ambiente laboral donde trabaja la enfermera debe reunir las condiciones básicas para un buen desempeño ya que por su propia naturaleza, la profesión es potencialmente estresante debido a la confrontación diaria con la enfermedad, la muerte, sufrimiento y el dolor, así como por las dificultades propias derivadas de la interrelación con sus colegas y miembros del equipo de salud y otros factores de riesgo que inciden en la prevalencia de estrés a nivel mundial.

Al respecto, al interactuar con las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen refieren: “A veces cuando me toca venir a trabajar en las mañanas, siento cansancio levantarme temprano y pensar que volveré a la guardia de noche me da aún más cansancio”; “Últimamente estoy sintiendo muchos dolores de cabeza y a veces no quiero venir a trabajar”, “Estoy pendiente siempre de la hora para salir del trabajo porque me siento agotada”, “Siento que el trabajo ha aumentado porque me siento desgastada”.

Frete a ello, la autora se formuló algunas interrogantes ¿Las enfermeras de centro quirúrgico sufren de estrés laboral? ¿Cuáles son los factores que están incidiendo en el estrés laboral de las enfermeras? ¿Conocen y aplican estrategias de afrontamiento en su quehacer cotidiano? ¿Qué problemas físicos y/o emocionales presentan las enfermeras de centro quirúrgico con mayor frecuencia? ¿Estos problemas son debido al estrés laboral?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación Teórica:

La salud laboral tiene como finalidad conseguir el más alto grado de

bienestar físico, mental y social de los trabajadores, por lo que es importante identificar, eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que puedan producir un efecto perjudicial para la salud del trabajador, como bajo rendimiento, insatisfacción y/o problemas de salud de los trabajadores. (OMS, 2016)

El estrés es una de las enfermedades que daña al profesional de enfermería que trabaja en áreas críticas como es centro quirúrgico ya que se enfrenta a múltiples riesgos como son “transmisión de gérmenes, inhalación de sustancias tóxicas, agotamiento físico, malestar persistente, constante dolor de cabeza, insomnio, sin dejar de mencionar las implicancias psicoemocionales como cambios de conducta, irritabilidad, estrés laboral” (OIT, 2016), “lo que repercute en la calidad de vida de la enfermera y cuidado del paciente, es por ello importante conocer la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés que se producen en el centro quirúrgico para evitar daños a la salud y optimizar el ejercicio profesional de enfermería”. (OIT/OMS, 2016)

Justificación Práctica:

Mediante el presente estudio se generarán evidencias científicas sobre los factores laborales y el estrés, a fin de que las autoridades de enfermería puedan establecer y/o mejorar estrategias orientadas a mejorar el bienestar general de las enfermeras de Centro quirúrgico y así contribuir con la calidad de atención que se brinda a los pacientes.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores laborales relacionados al estrés de las enfermeras del

centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

- Identificar los factores laborales ambientales, organizativos, de presión, exigencia y contenido del trabajo relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.
- Identificar el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.
- Identificar el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen según dimensión ambiental, psicológica y social.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO FILOSÓFICO O EPISTEMOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de la historia han surgido diversas corrientes de pensamiento, que dieron origen a los dos enfoques cuantitativo y cualitativo. “El cuantitativo surgió del positivismo lógico, donde la recolección de datos es necesaria previa al análisis de datos y luego poder probar las hipótesis”. (Hernández S, 2014) De igual manera, establece que “durante el proceso se busca el máximo control para evitar posibles explicaciones distintas a la propuesta de estudio (hipótesis), y que en caso de ir surgiendo estas puedan ser desechadas”. (Hernández S, 2014)

En otras palabras, es el método hipotético-deductivo (Popper, 2008) que consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas) y otra empírica (que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica (Popper, 2008). Tiene la finalidad de “comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. Sus otros objetivos son la predicción y el control, que serían una de las aplicaciones más importantes con sustento, asimismo, en las leyes y teorías científicas”. (Popper, 2008)

“En síntesis, en el modelo hipotético-deductivo se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad”, en caso de que lo fuera “no solo permitiría el

incremento de la teoría de la que partió (generando así un avance cíclico en el conocimiento), sino también el planteamiento de soluciones a problemas tanto de corte teórico o práctico (llamado también pragmático, aplicativo o tecnológico), y en tanto que no, bien podría impulsar su reformulación hasta agotar los intentos para hacerla veraz, o abandonarla y replantearla sobre la base de otros preceptos teóricos que indiquen una orientación distinta o alternativa a la anterior”. (Sánchez Flores, F. A,2019)

“Su camino deductivo es uno común a todas las ciencias fácticas basadas en hechos y con sustento ineludible en la medición o cuantificación, en la objetividad de los procedimientos (dejando de lado las convicciones subjetivas, o creencias del investigador) y en la experiencia para la contrastación de sus hipótesis, que tendrían como finalidad primera y última, tanto la ampliación del conocimiento a través de la pretensión de universalidad de los resultados encontrados, como de la generación de leyes científicas que permitan tanto la explicación de las causas de los fenómenos como la predicción, control y retrodicción de su ocurrencia”. (Sánchez Flores, F. A,2019)

En relación al comportamiento organizacional se puede mencionar que tiene como objetivo “describir, controlar, predecir y entender la conducta humana dentro de un ambiente laboral y comprende normas, valores, y actitudes”. (Hodgetts, R. Altman, S, 1985)

“Incluye temas centrales de motivación, comportamiento del líder y poder, la comunicación interpersonal, estructura de grupos, sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los cambios, conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo”. (Robbins, S. 1999)

Guerrero Barona (1999), menciona la existencia de algunas teorías complementarias que refuerzan un poco más el entendimiento sobre el tema, las cuales pueden ser agrupadas en tres bloques, según se considere el estrés como una respuesta, como un estímulo, o como un proceso interactivo entre la persona y el medio”.

Teorías basadas en la respuesta: Según Selye (1956),” el estrés se produce cuando existe alteración en el equilibrio del cuerpo causada por la acción de un agente externo o interno, en este caso, el organismo reacciona de forma extraordinaria para restaurarse. Esta respuesta al estrés está constituida por un mecanismo tripartito que se denomina SGA (Síndrome General de Adaptación) que incluye tres etapas: reacción de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento”:

FASE DE ALARMA O DE SHOCK: ante una situación o estímulo que altera nuestro equilibrio, el cuerpo se queda paralizado inicialmente (estado de shock), para justo después tener un repunte de activación y energía, pasando a un estado de hiperconsciencia o hiperalerta. Podemos notar taquicardia, sudoración y otros síntomas inespecíficos.

FASE DE RESISTENCIA: Si el estresor persiste o aparece de forma intermitente, el cuerpo no puede seguir haciéndole frente con la sobreactivación de la fase de alarma. Por ello, la activación se estabiliza y alcanza un nivel prácticamente normal, pero aún excediendo los recursos disponibles.

FASE DE AGOTAMIENTO: Si el estresor se sigue prolongando o repitiéndose, los recursos de nuestro cuerpo pueden llegar a agotarse y es más difícil adaptarnos, es decir, el estrés deja de cumplir su función principal. Si llegamos a esta fase, podemos encontrarnos con una mayor vulnerabilidad a las enfermedades y a los síntomas psicopatológicos.

El estrés puede estar relacionado o influir en la aparición de brotes de alguna enfermedad, en la aceleración del envejecimiento, en el desarrollo de síntomas como insomnio, aumento de la ingesta, falta de concentración, e incluso en la tendencia a magnificar los estresores, ante las dificultades para adaptarnos a ellos tanto física como psicológicamente.

Teorías basadas en el estímulo: Guerrero Barona (1999), menciona que en contraste con las teorías centradas en las respuestas, el estrés se explica aludiendo a los estímulos ambientales externos al sujeto o estresores, y se

interpreta que éstos perturban o alteran el funcionamiento del organismo, donde se distinguen dos tipos principales de estresores:

Psicosociales: son situaciones que no causan directamente la respuesta de estrés, sino que se convierten en estresores mediante la interpretación cognitiva o del significado que la persona le asigna.

Biológicos: son estímulos que se convierten en estresores por su capacidad para producir cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo que facilitan por sí mismos la respuesta de estrés, por ejemplo, exponerse a ruido intenso, etc.”

Teorías Interaccionales: Richard S. Lazarus (1984) mencionan que “el estrés es un proceso interaccional, una relación particular entre la persona y la situación, que se produce cuando la persona valora que las demandas gravan o exceden sus recursos de ajuste y hacen que peligre su bienestar, una definición equivalente propone que el estrés en sí mismo no es una variable simple, sino un sistema de procesos interdependientes, individuales en la evaluación y en el afrontamiento que median en la frecuencia, la intensidad, la duración y el tipo de respuestas psicológicas y somáticas”.

2.2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A nivel internacional:

Correa I., en Ecuador, el 2021, realizó un estudio titulado “Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado”. Estudio mixto, de corte exploratorio y transversal. Se utilizó un cuestionario de medición del estrés laboral de la OIT-OMS y una entrevista semiestructurada. Dentro de los resultados se ha evidenciado que:

“Los factores estresores más resaltantes fueron el clima organizacional, estructura organizacional, influencia de líder, respaldo de grupo y falta de cohesión. El personal médico obtuvo un puntaje de 93 según la escala de niveles de estrés, a diferencia del personal de enfermería con valor de 82 siendo este sector de salud menos afectada. *Se concluyó*

*que “existe un nivel de estrés medio entre los médicos y enfermeras.”
(Correa I, 2021)*

García P, Jiménez A, Hinojosa L, en México, el 2020, realizaron un estudio titulado “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19”. Estudio cuantitativo, descriptivo, población 126 enfermeras. Se aplicó un cuestionario estructurado en línea que contenía una cedula de datos personales y laborales y la Escala de estrés en enfermeras (NSS). Los resultados evidenciaron que 81% de los participantes fueron de sexo femenino, en su mayoría de laboraban en el turno nocturno, el 58,7% refirió trabajar 12 horas en su jornada, el 44,4% tiene bajo su custodia 7 o más pacientes, mientras que el 16% afirmó haberse contagiado de COVID-19. El nivel de estrés que predominó fue el medio, la jornada de trabajo de 12 horas fueron condición para presentar estrés en los participantes. *Se concluye que:*

“Los niveles de estrés están presentes en el profesional de salud, se considera necesario intervenir con estrategias de afrontamiento para disminuir el sufrimiento de los profesionales de enfermería”. (García P, Jiménez A, Hinojosa L, 2020)

Ferraz M, en España, el 2020, realizó un estudio titulado: “Factores Laborales que inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria”. Estudio cuantitativo, descriptivo/observacional de prevalencia transversal y retrospectivo. Para la medición se utilizó los cuestionarios de Salud General de Goldberg (GHQ28), Cuestionario de Satisfacción Laboral (S10/12) de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1989) y la Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS). La muestra estuvo conformada por los profesionales de Grado de Enfermería y Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería que estaban trabajando en el área quirúrgica del Hospital Universitario Doctor Negrín y Complejo Hospitalario Universitario Materno-Insular. Como resultado la relación entre el Estrés Laboral y la Salud General, presenta una asociación positiva y la más alta significativamente encontrada (rho-Spearman de un 0.683% y $p=0.001$). Como conclusiones se tiene las siguientes:

“El nivel de Bienestar Psicológico es óptimo, la mediana es del 19%, teniendo en cuenta que el menor valor es 0% siendo este el mejor nivel de salud general y el mayor 84% siendo el peor nivel de salud, los sujetos presentan muy buen estado de salud general, ya que su valor se aproxima mucho más al 0%. Referente al Estrés Laboral, se presenta en la mediana el valor 0%, es el mejor valor, ya que se interpretaría como menor estrés y el valor máximo 56%, como el máximo nivel de estrés, la mediana se sitúa en 22% por lo que se interpreta que tienen un nivel bajo de estrés, pero se tendría que intervenir en él para aproximarlos al menor nivel posible. Entre las tres dimensiones se puede observar que ésta es dónde el nivel es más elevado”. (Ferraz M, 2020)

Portillo M, en Ecuador, el 2020, realizó un estudio titulado: “El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica”. El método que se utilizó es una revisión bibliográfica de tipo descriptiva en las diferentes bases de datos científicas: Google scholar, Medline, PubMed, Lilacs, Scielo, Redalyc, Elsevier, a través de los DECS: estrés laboral, Enfermería quirúrgica, enfermería. Los resultados obtenidos muestran que los artículos consultados en su mayoría coincidieron en que los niveles de estrés que experimentan los profesionales de Enfermería en el área quirúrgica son altos. La conclusión fue:

“Los niveles de estrés en el personal de enfermería son elevados en el área quirúrgica, situación que genera, fatiga física y emocional no solo al personal que trabaja cierto tiempo, también a los nuevos profesionales donde repercute significativamente en la salud y desempeño de sus funciones.” (Portillo M, 2020)

Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J y Brito E, en México, el 2019, realizaron un estudio titulado “Factores Psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias”. Estudio transversal, observacional y analítico. La población consta de 357 profesionales de enfermería. Instrumentos tres cuestionarios, la Escala de Estrés Percibido, el Cuestionario del Contenido del Trabajo y el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Encontraron altos niveles de apoyo social, control laboral e ilusión por el trabajo; grados moderados de demanda psicológica y estrés psicológico; y bajos niveles de desgaste psíquico, indolencia y culpa. La conclusión fue:

“Implicaciones para la disciplina, se propone implementar estrategias de intervención efectivas para mantener en el personal de enfermería bajos niveles de demandas psicológicas, altos niveles de control laboral, altos

niveles de apoyo social, y niveles moderados de estrés, para prevenir, el SQT". (Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J y Brito E, 2019)

Carrillo C, Ríos M, Escudero L y Martínez M, en España, el 2018, realizaron un estudio titulado "Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo". Estudio observacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 38 profesionales de enfermería. Se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). Las conclusiones fueron:

"Existe una percepción moderada de estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto un área de mejora sobre la que intervenir". (Carrillo C, Ríos M, Escudero L y Martínez M, 2018)

A nivel nacional:

Caruajulca N y Sánchez N; el 2020, en Cajamarca Perú, realizaron un estudio titulado "Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. Estudio de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional. Población 38 profesionales de enfermería. Se utilizó un cuestionario y una escala de 14 ítems para la variable factores laborales y de 22 ítems para la variable estrés laboral. Los resultados obtenidos fueron: el 36,84% de los participantes percibe a los factores laborales en un nivel malo, 36,8%, 34,2% y 39,5% regular en la dimensión ambiente laboral ,tecnología y organización. En cuanto al estrés laboral el 42,11% presentó nivel bajo, 28,95% medio y 28,95% alto, En cuanto a la dimensión cansancio emocional 47,4% y realización personal 39,5% presentó nivel medio y 57,9% bajo en despersonalización 57,9%. La conclusión fue:

"Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020" (Becerra B, Caruajulca N y Sánchez N, 2020)

Bellodas J y Tiburcio B, el 2019, en Lima Perú, realizaron un estudio titulado "Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia Hospital

Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. Fue un estudio de tipo cuantitativo, nivel descriptivo. La población estuvo constituida por 150 enfermeras. El instrumento utilizado fue Burnout de Maslash y Jackson. Las conclusiones fueron:

“En el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, un 60% enfermeras presentan un nivel medio de estrés laboral, un 58,7% enfermeras presentan un nivel medio de estrés laboral en la dimensión agotamiento emocional, 47,3% en la dimensión Realización personal y 50,0% en la dimensión Despersonalización” (Bellodas J y Tiburcio B, 2019)

Palacios K y Díaz C; el 2019, en Lambayeque Perú, realizaron un estudio titulado: Factores Laborales que generan estrés en los profesionales de la Salud del centro quirúrgico de un Hospital de Piura 2019. Fue un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 28 profesionales. Se aplicó un instrumento en escala de Likert y cuya confiabilidad fue en un 87%. Las conclusiones fueron:

“Los factores laborales que generan mayor estrés son la presión y exigencia organizacional 46.4% que va de medio a alto. Los factores en la dimensión aspectos personales que generan mayor estrés son: el salario que reciben 82.1% y las horas de descanso 75%, les genera estrés de nivel medio a alto. Los factores en la dimensión aspecto físico del servicio: área física reducida 60.7%, interferencia del ruido 42.9%, iluminación inadecuada 57.1% y la temperatura 57.2% les genera estrés de nivel medio a alto. Los factores en la dimensión presión y exigencia organizacional son: realizar varias funciones a la vez 60.7%, ser criticado por un supervisor 50%, impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría 71.4% y carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes 85.7% y estos les genera estrés de medio a alto”. (Palacios K y Díaz C, 2019)

Abanto Y; el 2018, en Lima Perú, realizó un estudio titulado: “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia 2018”. Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional. El instrumento fue un cuestionario y la población estuvo conformada por 50 enfermeras del centro quirúrgico. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial mayor estrés laboral. Las conclusiones fueron que:

“Existe una relación positiva y débil entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral según la percepción de las enfermeras de centro

quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Existe una relación positiva y media entre exigencias psicológicas y estrés laboral según la percepción de las enfermeras. No existe relación entre control sobre el trabajo y estrés laboral, no existe relación entre apoyo social y estrés laboral, no existe relación entre compensaciones del trabajo y estrés laboral. Existe relación positiva y media entre doble presencia y estrés laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico". (Abanto Y,2018)

Gallardo A; (2018), en Lima Perú, realizó un estudio titulado: "Factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016". El estudio fue descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por 31 enfermeras, como instrumento, se utilizó un cuestionario tipo Likert. Las conclusiones fueron que:

"Los factores que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, en mayor porcentaje es el factor Personal, seguido del factor Ambiental y en menor porcentaje es el factor laboral. Los factores personales son: cuando no logra alcanzar el objetivo deseado se enfadan y se entristecen, han sentido agotamiento o cansancio durante su jornada laboral, cuando no le es suficiente el tiempo para concluir su labor siente frustración. Los factores ambientales son: las alarmas y demás sonidos alteran la tranquilidad que necesitan para el buen desempeño laboral, las condiciones de limpieza y desinfección en su servicio le favorecen en su labor, asimismo la iluminación que tienen en su servicio le permiten desarrollar su trabajo. Los factores laborales son: la supervisión que se realiza en su trabajo es excesiva debido al sobrecargo de trabajo, tuvo que realizar la preparación de medicamentos y/o algún procedimiento en un tiempo reducido, a veces le brindan facilidades para que asista a un curso, a veces su opinión es tomada en cuenta en algún problema laboral y nunca su sueldo que percibe cubre sus gastos mensuales". (Gallardo,2018)

Albinacorta K; el 2017, en Lima Perú, realizó un estudio titulado: "Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello – Chosica 2017". Fue un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 30. El instrumento fue el de Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado previo consentimiento informado. En los resultados obtenidos el nivel de estrés medio es un 60%, en agotamiento emocional predomina el nivel bajo con un 57%, en la despersonalización predomina el nivel bajo con un 57% y en la realización personal en su mayoría es el nivel medio con un 47%. Las conclusiones son:

“El mayor porcentaje del personal de enfermería es medio, seguido de un porcentaje significativo bajo y un mínimo porcentaje alto, en la dimensión agotamiento emocional en su mayoría es bajo porque no se sienten frustrados en su trabajo, no se cansan al trabajar en contacto directo con la gente, en la dimensión despersonalización es de medio a bajo ya que sienten que realmente les importa lo que les ocurra a sus pacientes y no los tratan como si fueran objetos impersonales, en la dimensión realización personal es de medio a alto ya que en su trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente, sienten que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las persona”.
(Albinacorta K, 2017)

Godoy L y Yance J; el 2016, en Lima Perú, realizaron un estudio titulado: Estresores laborales y su relación con el Síndrome de Burnout según dimensiones en el profesional de enfermería de la clínica Limatambo 2016. Fue un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional. El instrumento fue un cuestionario y la población 33 enfermeras que cumplían los criterios de inclusión y exclusión. Resultados 60.6% presenta estresor laboral según factor social, según el psicológico 57.6% y los del factor físico 54.5%. Para establecer la relación entre las variables se aplicó las pruebas estadísticas y encontraron que no hay relación significativa entre las variables. Las conclusiones fueron que:

“El profesional de enfermería de la clínica Limatambo evidencia la presencia de estresores laborales de orden físico, psicológico y sociales, con predominancia de los estresores sociales. Los profesionales de enfermería muestran bajos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y nivel alto a medio de realización personal por lo que ningún profesional de enfermería ha desencadenado Síndrome de Burnout. No se ha encontrado relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales y los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”.
(Godoy L y Yance J, 2016)

Los antecedentes previamente expuestos evidencian que existen problemas de estrés laboral en las enfermeras de centro quirúrgico lo que hace necesario investigar estos factores y el estrés frecuente en el personal a fin de actuar y establecer estrategias de mejora en forma oportuna.

2.3. BASE TEÓRICA

2.3.1 ASPECTOS TEORICOS CONCEPTUALES SOBRE SALUD LABORAL

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud es: "El estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de enfermedad" (OMS; Ginebra, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OMS;2016) define a la salud laboral como: "La actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y no al hombre a su trabajo. Las alteraciones psicológicas y dentro de ellas el estrés, constituyen una de las principales causas de incapacidad laboral"(OMS; 2016).

A. FACTORES LABORALES

Huber (2004) menciona que "los factores laborales son características o variables, que se encuentran en las organizaciones estas generan demandas múltiples y conflictivas en el personal de salud. Se experimenta estrés debido a la naturaleza a la labor de las organizaciones que los emplea. Las fuentes del estrés que surgen del trabajo o del ambiente ocupacional se relacionan con la naturaleza intrínseca del trabajo en sí mismo en ambiente laboral específico".

La Organización Internacional del Trabajo (1996) refiere que "las condiciones laborales, también identificadas como condiciones de trabajo, son definidas como un conjunto de situaciones o variables que determinadas por diferentes factores definen la realización de una tarea y que repercuten ya sea directa o indirectamente en la salud del trabajador".

“Las condiciones de trabajo son aquellos elementos que giran en el entorno laboral. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también los aspectos psíquicos “(Castillo, J. y Prieto, 1983).

Las condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea” (Castillo, J. y Villena, J, Madrid, 1998).

Para Houtman y Jettinghoff (2008) afirman que “el factor laboral moderno también cambia constantemente, debido a los rápidos avances científicos y tecnológicos. Esto significa que los trabajadores deben enfrentarse al aumento de los requisitos de aprendizaje de nuevas destrezas, la necesidad de adoptar nuevas formas de trabajar, la presión por una mayor productividad, un aumento de la presión de tiempo y trabajos agitados, mayor inseguridad laboral y menos beneficios”.

A.1. CONDICIONES AMBIENTALES DEL TRABAJO

El desarrollo del trabajo está influenciado por tres grupos de condiciones, estas son: ambientales, de tiempo y sociales.

a) Condiciones ambientales: Según Chiavenato (2011) se refiere a “las características físicas en las que el trabajador desempeña sus funciones y las comodidades que este tenga para llevarlas a cabo”. A continuación, se detallan las mismas:

- **Iluminación**

“Es fundamental para que cualquier persona pueda desarrollar sus actividades; sin embargo, esta condición no hace referencia sólo a la iluminación general sino a la cantidad; en caso de iluminación deficiente podría provocar fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, incide en la calidad de trabajo y es responsable de muchos accidentes; por tanto todo lugar de trabajo debe encontrarse un buen sistema de iluminación” (Chiavenato, 2011)

- **Ruido**

Según Chiavenato (2011), “el ruido es considerado un sonido por lo general desagradable. Tiene como características principales la frecuencia y la intensidad. La primera referida al número de veces que se repite y se mide por ciclos por segundo; y la intensidad es la magnitud física que expresa la mayor o menor amplitud de las ondas sonoras”

“El ruido si bien no indica directamente un bajo desempeño laboral; la exposición constante a este provoca daños en la salud del trabajador y principalmente sobre su audición. Cuanto mayor sea la exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de la audición. Se conoce que el nivel máximo de intensidad de ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es de 85 decibelios; por encima de esta cifra el ambiente se considera insalubre. Con el control de ruido lo que se busca es la reducción de los sonidos indeseables”. (Chiavenato ,2011),

- **Temperatura**

Según Chiavenato (2011), una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura definida como el nivel de calor de los cuerpos o del ambiente. Cada institución debe estar regida por normas y lineamientos que permitan una buena temperatura para un mejor desenvolvimiento de sus trabajadores, asegurando la integridad de los pacientes, equipo de salud. En los quirófanos la temperatura baja contribuirá a disminuir los efectos de la humedad y la condensación. La sala de operaciones se mantiene entre 18 °C y 23 °C. Este rango de temperatura es menos beneficioso para evitar el crecimiento de los microorganismos y es cómodo para el paciente y el personal.

- **Humedad**

Chiavenato (2011), considera la humedad como la consecuencia del alto contenido hidrométrico del aire y la temperatura. Los tres aspectos se conjugan para mantener un quirófano seguro y libre de riesgos del personal.

- **Ventilación**

“Es la disminución en la concentración de partículas y bacterias. Estas concentraciones bajas se alcanzan cambiando el aire del quirófano de 20 a 25 veces hora y haciendo pasar el aire por filtros de alta eficacia para partículas en el aire, los cuales eliminan cerca del 100% de las partículas mayores 0.3 u de diámetro. Quedando eliminadas la mayor parte de las bacterias y hongos, aunque no los virus, que tienen tamaños menores”. (De Isla y Pozo, 2020)

b) Condiciones de tiempo: Chiavenato (2011), se refiere a “la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo se determina con exactitud la hora de entrada y salida. Cuando las jornadas se cumplan en horario corrido según ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco minutos”.

c) Condiciones sociales: “Son las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama. Las malas relaciones entre los grupos pueden ser una fuente de estrés y cuando se mantiene un enfrentamiento continuo y no constructivo entre sus miembros, puede dar lugar a respuestas emocionales y situaciones de estrés tales como frustración, tensión, insatisfacción, agotamiento emocional, molestias somáticas, insomnio, entre otros. Del mismo modo, la falta de normas, acuerdos de funcionamiento de trabajo y valores, son los principales generadores de malestar laboral y estrés, la cual van afectar el logro de las metas personales y grupales de la organización”. (Schermerhorn, 2005)

2.3.2 FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

“El profesional de enfermería está sometido a múltiples factores laborales tanto de carácter organizacional, como propios de la tarea que realiza, estas características hacen que el estrés relacionado al trabajo tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión. La salud del profesional de enfermería es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través del cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de Enfermería”. (Chacón Roger, 1997).

Joana Fornes (1998) agrega que dentro de los factores de riesgo de estrés laboral en el profesional de Enfermería se encuentran:

A. Factores personales:

“Aquellas condiciones propias de cada persona que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. Se encuentran en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; aquellas que tienen sentimientos de impotencia, inseguridad y miedo a cometer un error; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia; incapaces de resolver las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; con obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja con problemas personales falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil”. (Joana Fornes, 1998)

B. Factores ambientales:

“Son las condiciones físicas externas o también llamados estresores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud

debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran: la iluminación, el ruido, los ambientes contaminados, la temperatura”. (Joana Fornes, 1998)

C. Factores relacionados con presión, exigencia y contenido del trabajo:

Según Fornes, (1998), “Se refiere a las características propias del ejercicio profesional, independientes del lugar en donde se trabaja. El estrés varía de una persona a otra, así, cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Entre estos estresores se encuentran: ritmo de trabajo elevado (tener que realizar un trabajo en un tiempo reducido), supervisión escasa o elevada, no control sobre la tarea (ocurre cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos), falta de participación en la toma de decisiones”.

D. Factores organizativos:

Son aquellos que dependen y son propios a la institución donde se realiza la actividad profesional como los turnos de trabajo, donde igual se trabaja de mañana, de tarde, de noche o de días festivos sufriendo las consecuencias de trabajar varios turnos y continuar con la guardia correspondiente.

Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo: “La sobrecarga genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración, insatisfacción, 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. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales

y el aumento del ausentismo. Dentro de la sobrecarga de trabajo que experimente el enfermero en su desempeño laboral diario se puede mencionar el exceso de pacientes o también denominada masificación. En servicios como el de Urgencias la masificación produce serios problemas de atención correcta e individualizada. Y, a ello se agrega la falta de personal y el tipo de trabajo (normalmente se atiende a pacientes en situaciones límite) podemos considerar que el profesional de Enfermería esté expuesto a un estrés importante que afectará a su nivel de salud a largo plazo”. (Joana Fornes, 1998)

- Clima de la organización: “Una organización tiene un carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno”. (Joana Fornes, 1998)

2.3.3. ASPECTOS CONCEPTUALES DEL ESTRÉS

“El estrés se origina a partir de estímulos físicos y sociales que someten a las personas a demandas que no pueden satisfacer de forma adecuada al tiempo que perciben la necesidad de satisfacerla. Se produce entonces un desajuste entre demandas ambientales y recursos disponibles”. (Peiró, 1993)

Lazarus y Folkman (1984) definen el “estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación”.

“El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante”. (Robbins, 2013).

“También se le define como un fenómeno complejo que implica estímulos, respuestas y procesos psicológicos. Supone un estado del organismo caracterizado por el sobreesfuerzo. Es un proceso dinámico que involucra diferentes variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas”. (Cairo, 2002).

A. ESTRÉS LABORAL

En los últimos años se ha prestado más atención al impacto de los factores psicosociales en el lugar de trabajo, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo. “El estrés, el agotamiento emocional (burn-out), el acoso psicológico (mobbing) y otras formas de violencia en el trabajo se reconocen actualmente como problemas globales, que afectan a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores. También se acepta que dichos factores pueden tener un impacto enorme sobre la salud, el ausentismo y el desempeño de los trabajadores. El acelerado ritmo de la globalización y del avance tecnológico ha transformado el mundo del trabajo, generando riesgos psicosociales emergentes, cuyo abordaje es importante para proteger la salud y el bienestar de todos los trabajadores. Ello también contribuye a mejorar la productividad y el desempeño en el lugar de trabajo, al mejorar el bienestar a largo plazo de los trabajadores y sus familias, y al reducir la presión sobre la empresa y sobre los sistemas de salud, bienestar y seguridad social” (OIT, 2016)

La O.I.T (2016) define al estrés laboral como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas", por lo tanto “el estrés aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”.

El estrés laboral según la OMS, es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

a. Manifestaciones del Estrés Laboral:

- Manifestaciones cognitivas: “Produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control” (Kozier, 1999).
- Manifestaciones motoras: “Se puede evidenciar el hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos.” (Kozier, 1999).
- Manifestaciones fisiológicas: “*Se manifiesta mediante la presencia de taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas.*” (Kozier, 1999).

b. Tipos De Estrés Laboral:

Según sus efectos:

- Eustrés (estrés positivo): “*Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta, 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. El individuo expresa y manifiesta sus talentos y su imaginación e iniciativa en forma original, puede enfrentar y resolver 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".
(Huber, 1980)

- Distres (estrés negativo): *"Es aquel estrés perjudicante o desagradable que produce sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena desequilibrios fisiológicos y psicológicos que terminan en reducción de la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Por ejemplo: 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".*(Garcia, 1991)

Según el tiempo de duración:

- **Agudo:** Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador. por ej. un despido.
- **Crónico:** "se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a las siguientes situaciones: ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, condiciones laborales inadecuadas, responsabilidades y decisiones muy importantes".

c.- Consecuencias del Estrés Laboral

"El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos, como son la ansiedad, depresión, neurosis, enfermedad cardiaca y cerebrovascular, hipertensión." (Bromley, 2000) También son expresiones de las malas condiciones de trabajo: "el envejecimiento precoz, el desgaste y el ausentismo que son las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo,

los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa" (Chiavenato, 2011)

Para Samaniego (1998), "el absentismo consiste en el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo".

En la actualidad el problema de salud relacionado directamente al estrés laboral y que en estos últimos años ha cobrado gran importancia debido a su expansión y gravedad, y que suele aquejar casi de manera exclusiva a los trabajadores de salud y en especial al profesional de Enfermería es el "síndrome de Burnout", se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización. (OIT/OMS, 2016)

B. ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS EN ENFERMERIA

Actualmente existen diversos cuestionarios y escalas para medir el estrés laboral. "Una de las escalas más utilizadas en el ámbito de la salud ha sido "The Nursing Stress Scale" (NSS) elaborada por Pamela Gray Toft y James Anderson, que mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario." (Gray Toft y James Anderson, 1981) (Mas y Escriba, 1998), y que han sido agrupadas en tres grupos:

- **Ambiente Físico:** Referidas al contenido y carga de las actividades de trabajo y el ambiente en que se desarrollan. "Son todos aquellos eventos que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, siendo principalmente el ambiente laboral inadecuado. Los servicios de hospitalización, centro quirúrgico, entre otros; por las características de los pacientes que se atienden, generan estrés que se suma a

las condiciones ambientales y al riesgo biológico que debe afrontar el personal en el desarrollo de su labor” (Omaña E. y Piña E, 1995).

“Una característica que puede producir tensión en el trabajo es el grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar. Esta característica ha sido estudiada bajo diversas etiquetas: autonomía, discreción, influencia, poder, participación en la toma de decisión y margen de decisión. Se refiere a la influencia que el sujeto tiene sobre el contenido de su propio trabajo, dominio de sus actividades a realizar como la planificación y determinación de los procedimientos de enfermería a usar, cateterización de vías periféricas, colocación de sondas nasogástricas, control de signos vitales, oxígeno terapia, hidroterapia”. Cuando el profesional de enfermería decide tomar sus decisiones acerca de su trabajo y no lo realiza por no tener seguridad y dominio en lo que está realizando esto genera estrés (Villalobos J., 1999).

“Los sistemas de turnos y la exposición a riesgos inherentes al propio trabajo, constituyen factores estresantes que cobran especial importancia en la actividad a la hora de desencadenarse el estrés. El sistema de trabajo por turnos, en la mayoría de las ocasiones está determinado por turnos, características de frecuencia, duración y calidad, son especialmente negativos para la salud del trabajador. No es lo mismo un sistema de turnos con una serie de descansos adecuados, una frecuencia compatible con ciclo biológico y con la vida social que otros turnos que no posean estas características para favorecer la relación con el entorno laboral y extra laboral. Es posible establecer un sistema de turnos que contemple estos cambios de forma más espaciada, agrupándolos, respetando ciclos biológicos y sobre todo evitando cambios de turnos”(Sotilo R, 2000)

Pamela Gray Toft y James Anderson lo resumen en: “los relacionados con el contenido del trabajo, la carga de trabajo, los horarios irregulares y el ambiente físico en el que se realiza el trabajo”.

- **Ambiente Psicológico:** “Son característicos de cada individuo que determinan su conducta y su pensamiento ante la presencia de agentes estresores, y que en ellos se refleja su adaptación al ambiente. Son las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar o espacio físico en donde se está trabajando como la realización de procedimientos dolorosos, escuchar o hablar frecuentemente con los pacientes y sus familias sobre la muerte cercana, la muerte del paciente cuando se ha establecido una relación estrecha, convivir diariamente con el sufrimiento y el contacto permanente con personas deprimidas, todo esto puede convertirse en una fuente de preocupación y estrés en múltiples aspectos” (Hall J, 1999)

Pamela Gray Toft y James Anderson lo resumen en: “muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo en las actividades, el grado de responsabilidad, incertidumbre en el tratamiento y el contacto con pacientes”.

- **Ambiente Social:** “Son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de los miembros del equipo, cuando son incompatibles entre sí, se da una situación estresora de conflicto de rol, lo cual se refiere a que cuando el individuo modifica la manera como desempeña un rol, la otra persona tiene que aceptar el cambio o entrará en conflicto de rol, lo que hace que se produzca una gran confusión y malestar que puede terminar en un estrés”. “La calidad de las relaciones interpersonales es un factor importante a la hora de determinar su potencial estresor. Las buenas relaciones entre los miembros del grupo es un factor central de la salud, de la persona y de la organización. Unas relaciones desconfiadas, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas producen niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo de la organización” (Hall J, 1999)

“Son otra fuente potencial de estrés, la rivalidad entre compañeros por conseguir condiciones o situaciones más ventajosas, la falta de apoyo

emocional en situaciones difíciles e incluso la falta de relaciones entre iguales, en especial en los niveles más altos de la organización, por ejemplo la soledad del directivo, son fuentes de estrés que pueden repercutir en la atención que se preste” (Villalobos J, 1999).

Pamela Gray Toft y James Anderson lo resumen en: “problemas con los médicos y otros miembros del equipo de enfermería, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización”.

C. ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO

La Organización Mundial de la Salud reconoce a la enfermera quirúrgica como “la responsable de la seguridad del paciente quirúrgico, con el listado de verificación y también porque cubre su necesidad del paciente ya que no puede ser satisfecha por el solo o su familia. Es imprescindible que cuente con amplios conocimientos y habilidades técnicas especializadas para la instrumentación de las diferentes cirugías; a la vez debe desarrollar la capacidad de juicio crítico basado en teoría y habilidades intelectuales, que les permita la aplicación de un método humanista en sus responsabilidades como defensores del paciente”.

“La enfermería quirúrgica profesional tiene como deber la atención total del enfermo, en el peri operatorio, transoperatorio y postoperatorio. La fase preoperatoria se inicia en el momento en que el paciente llega a sala de operaciones y se traslada a la mesa quirúrgica. La fase transoperatoria, transcurre desde ese momento hasta que se traslada al individuo a la sala de recuperación. La atención postoperatoria continúa hasta el período de recuperación inmediata y la rehabilitación total. La enfermería quirúrgica es una especialidad que se ocupa de la asistencia en la fase crítica, que, si bien es exigente, brinda satisfacciones personales. Es una actividad dinámica, con cambios constantes, en la que los cuidados que se brindan al paciente, constituyen un factor decisivo para su recuperación postoperatoria”.

2.4 . HIPOTESIS GENERAL

H_i: “Existe relación significativamente estadística entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”.

H₀: “No existe relación significativamente estadística entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”.

2.5. IDENTIFICACION Y DEFINICION DE LAS VARIABLES

Variable independiente: Factores laborales

Variable dependiente: Nivel de estrés de las enfermeras.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El presente estudio es de tipo cuantitativo ya que se midió, cuantificó y sometió a un análisis estadístico las variables de estudio; de nivel aplicativo porque se contribuyó a mejorar la realidad en el ambiente de trabajo. “El método a utilizar fue el descriptivo correlacional de corte transversal ya que permitió obtener la información y establecer la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés en un tiempo y espacio determinado”. (Hernández, 2014)

3.2. LUGAR DE ESTUDIO

El estudio de investigación se llevó a cabo en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, que se encuentra en el Av. Grau N° 800, Distrito de La Victoria, Provincia y Departamento de Lima. Pertenece a Essalud, es de Nivel IV. Dentro de las especialidades se encuentran los servicios de Emergencia, UCI, Centro Quirúrgico, etc.

Centro Quirúrgico cuenta con cirugías programadas y cirugías de emergencia, existen 12 sala de operaciones y 3 salas de emergencia con un promedio de 41 cirugías programadas al día y 21 cirugías de emergencia que trabajan las 24 horas del día. Y cuenta con recursos humanos como son: Médicos, Enfermeras, técnicos de enfermería, personal de limpieza, etc.

Una característica importante es que en Centro Quirúrgico laboran solo mujeres enfermeras.

3.3. UNIDAD DE ANALISIS

Enfermera del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

3.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población en estudio estuvo conformada por 92 enfermeras que laboran en centro quirúrgico, de los cuales se trabajó con 70 enfermeras ya que solo ellas cumplían con los criterios establecidos de inclusión.

3.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran de 1 año a más en el área centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.
- Enfermeras asistenciales.
- Enfermeras que autoricen participar mediante el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que realicen pasantías o con cargos administrativos.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones, descanso médico o de licencia.

3.6. SELECCION DE MUESTRA:

No hubo muestreo. Se trabajó con el total de la población que cumplió con los criterios de selección.

3.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la entrevista y los instrumentos fueron un cuestionario y una escala (Anexo C). El cual constó de presentación, datos generales y específicos.

A continuación, se detallan las precisiones necesarias sobre los instrumentos utilizados:

Instrumento 1: Para la variable Factores laborales relacionados al estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico, se utilizó un cuestionario.

Para este instrumento se realizó la validez mediante el juicio de expertos, siendo procesada la información en la Tabla de concordancia y Prueba Binomial (Anexo E) obteniéndose validez con un valor de 0,004 Posteriormente, a ello se realizó la prueba piloto a fin de determinar la validez de contenido mediante la prueba de Correlación Pearson (Anexo F), todos sus Items fueron mayores de 0,2 lo que evidencia buena validez, para la confiabilidad se aplicó la Prueba de Kuder- Richardson (Anexo G), obteniéndose como valor 0,64 lo que determina buena confiabilidad.

Este instrumento consta de 26 preguntas y que está dividido en tres dimensiones los factores ambientales que consta de 8 preguntas, el factor organizacional que consta 8 preguntas y el Factor relacionado con la presión, exigencia y contenido del trabajo que consta de 10 preguntas.

En cada ítem las posibles respuestas fueron presentes (1) o ausentes (0).

Instrumento 2: Para la variable Nivel de Estrés se utilizó el instrumento The Nursing Stress Scale (NSS) diseñada por Gray-Toft & Anderson y validada en el contexto español por Escriba, Mas, Cárdenas y Pérez definiéndola como Escala de estrés de Enfermería, mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el profesional de enfermería. Estas situaciones han sido identificadas por los autores a partir de la literatura revisada y de entrevistas realizadas a diversos profesionales.

Los Coeficientes de alfa de Crombach de las dimensiones: ambiente Físico con 0,868; ambiente Psicológico con 0,917 y ambiente Social con 0,897, indican una consistencia alta; finalmente el Coeficiente de Crombach de medición de los factores estresantes (test total) nos registra una confiabilidad alta de este instrumento, con un indicador del 0,953; determinando que el instrumento es Altamente Confiable y Adecuado para medir las dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería.

La escala NSS consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñado por el colectivo de enfermería a nivel hospitalario. Estos ítems han sido agrupados en 3 dimensiones; ambiente físico (carga de trabajo) está constituido por 6 preguntas, ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, e incertidumbre en el tratamiento, falta de apoyo) está constituido por 18 preguntas y ambiente social (conflicto con médicos y conflicto con enfermeras) tienen 10 preguntas.

En cada ítem las posibles respuestas fueron de acuerdo a la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos de los mismos de 1 a 4 puntos: nunca (1), alguna vez (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4).

3.8. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para dar inicio a la recolección de datos, primero se coordinó con la Dirección de la Unidad de postgrado de la Facultad de Medicina de la UNMSM, luego se solicitó la aprobación y autorización del Área de Capacitación Investigación y docencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, luego se realizaron las coordinaciones con la jefatura de enfermería para la aplicación del instrumento. La recolección de datos se realizó en el mes de octubre en el horario de 8:00AM a 2:00PM, y el instrumento se aplicó en un tiempo promedio de 15 minutos por enfermera en cada quirófano. Luego de la recolección de datos, estos fueron procesados mediante el programa Excel, previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz de datos. Los resultados del estudio fueron presentados en cuadros y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación considerando el marco teórico.

Para el análisis se utilizó estadística descriptiva (frecuencia) y la inferencial (Chi cuadrado de Pearson) a fin de determinar la relación entre las variables en estudio.

3.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para ejecutar el estudio se contó con la previa autorización del Área de Capacitación, Investigación y docencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, luego se realizaron las coordinaciones con la jefatura de enfermería con la finalidad de solicitar las facilidades para la aplicación del instrumento.

Para la realización de esta investigación se tomó en cuenta los 4 principios éticos, los cuales son: (Informe Belmont, 1978)

- Principio de Autonomía: “Consiste en que cada persona es libre de tomar sus propias decisiones por tanto las personas no pueden participar en una investigación sin la información adecuada y después de una decisión libre. En el estudio se utilizó un cuestionario que fue de tipo anónimo y se solicitó aprobación de los sujetos de estudio a través del consentimiento informado”.
- El principio de beneficencia y no maleficencia: “consiste en hacer todo el esfuerzo necesario para lograr el bienestar de las personas, es ante todo una obligación, buscando de no causar ningún tipo de daño y lograr el máximo de beneficios posibles. Los datos recolectados fueron codificados y custodiados desde el computador personal del investigador, se garantizó no exponer datos que identifiquen a los participantes en la publicación. La información no fue utilizada para fines diferentes a la investigación y no se manipuló ningún tipo de datos”.
- Principio de justicia; “todas las personas deben de ser tratados por igual. En el estudio fueron seleccionadas todos los participantes a formar parte de la investigación que cumplieron los criterios de inclusión y no tuvieron los criterios de exclusión no hubo discriminación de ningún tipo”. (Anexo D)

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de recolectados los datos, éstos fueron procesados y presentados en gráficos y/o tablas estadísticas para su análisis e interpretación considerando el marco teórico.

4.1. RESULTADOS

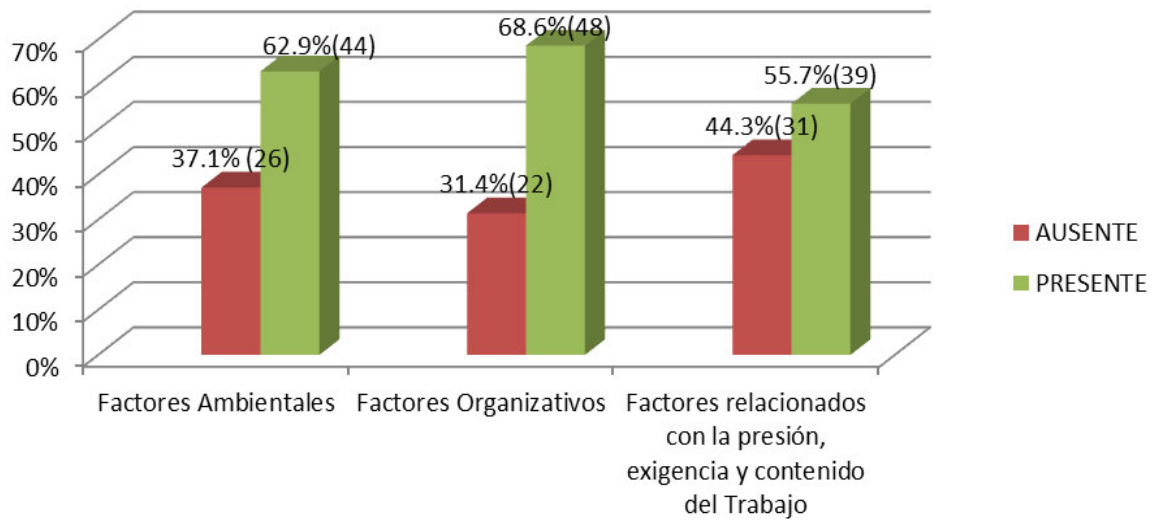
4.1.1. Datos Generales

En cuanto a los datos generales de la población en estudio se obtuvo que; del 100% (70) de ellos 41,4% (29) tienen más de 50 años de edad; 60% (42) son casadas, 68.6% (48) tienen hijos, y el 60% (42) son contratados; así mismo el 47,2% (33) tienen más de 20 años experiencia profesional (Anexo K).

Por lo que, se concluye que la mayoría de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen; son adultas maduras; casadas, con hijos, con más de 20 años de experiencia profesional y son contratadas actualmente.

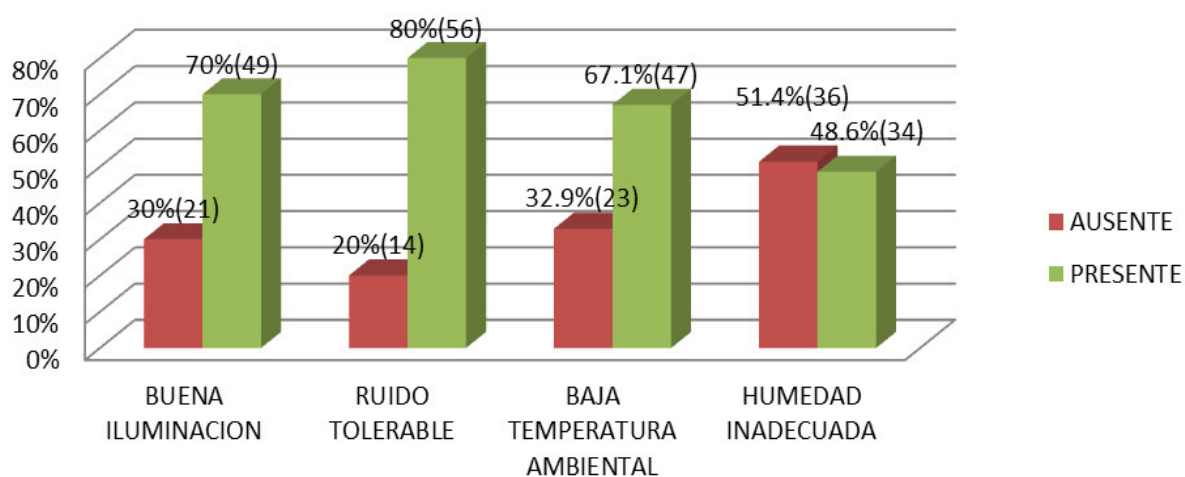
4.1.2. Datos específicos

GRAFICO 1
FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DE LAS
ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
LIMA – PERÚ
2017



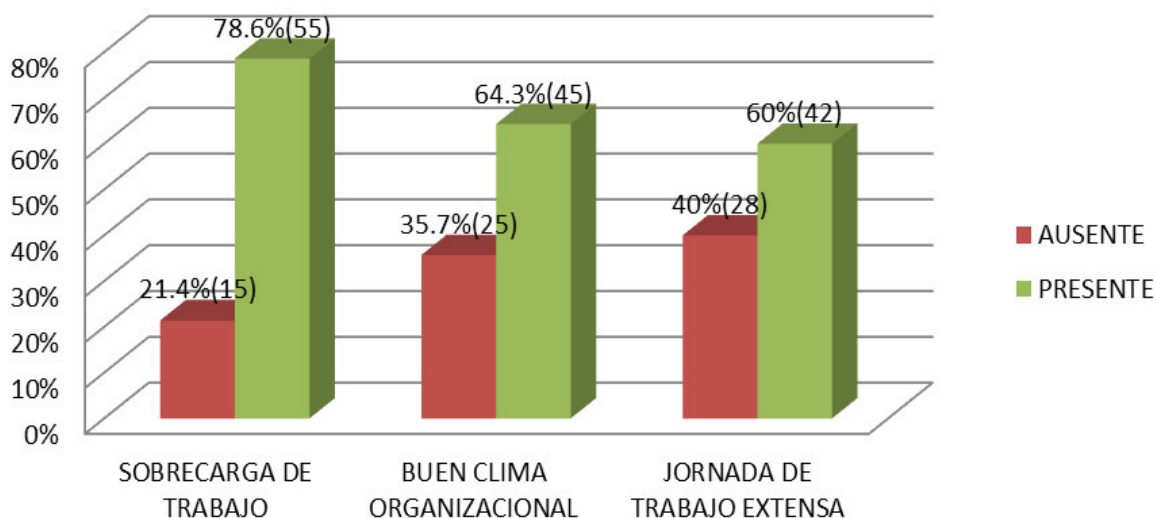
En el Gráfico 1, se observa que del 100% (70) de enfermeras que participaron, 68,6% (48) refiere la presencia de factores organizativos, 62,9% (44) ambientales y 55,7% (39) de presión, exigencia y contenido de trabajo.

GRAFICO 2
FACTORES LABORALES AMBIENTALES RELACIONADOS AL
ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
LIMA – PERÚ
2017



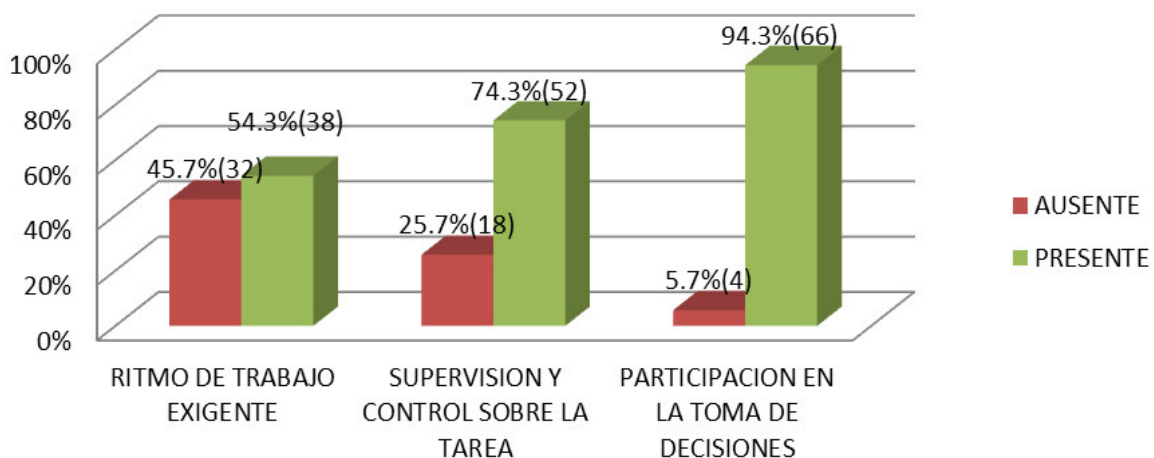
En el Gráfico 2 se observa que del total de 100% (70) de enfermeras participantes, 80% (56) refieren trabajar con ruidos tolerables, 70% (49) existencia de buena iluminación, 67,1% (47) baja temperatura ambiental y 51,4% (36) humedad adecuada.

GRAFICO 3
FACTORES LABORALES ORGANIZATIVOS RELACIONADOS AL
ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚGICO
DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
LIMA – PERÚ
2017



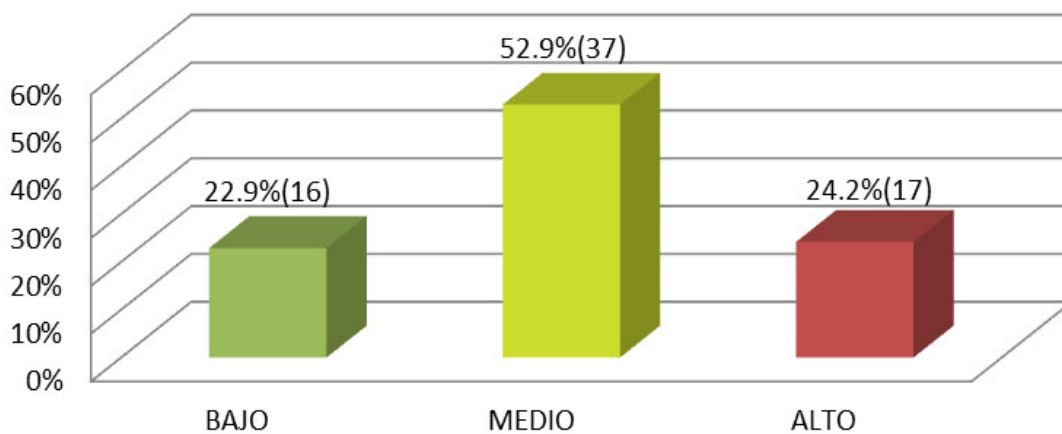
En el Gráfico 3 respecto a los factores laborales organizativos relacionado al estrés se observa que del 100% (70) de enfermeras participantes, 78,6% (55) refieren sobrecarga de trabajo, 64,3% (45) buen clima organizacional y 60% (42) una jornada de trabajo extensa.

GRAFICO 4
FACTORES LABORALES DE PRESION, EXIGENCIA Y
CONTENIDO DEL TRABAJO RELACIONADOS AL ESTRÉS DE
LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
LIMA – PERÚ
2017



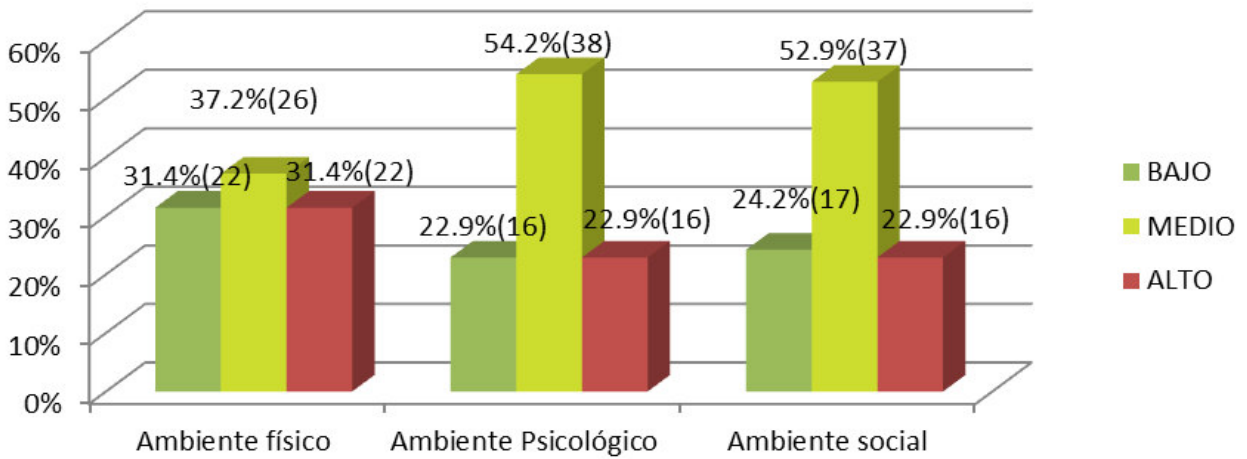
En el Gráfico 4 se observa que del 100% (70) de enfermeras participantes, 94,3% (66) refieren participar en la toma de decisiones en el servicio, 74,3% (52) tener supervisión y control sobre la tarea; y 54,3% (38) un ritmo de trabajo exigente.

GRAFICO 5
NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
LIMA – PERÚ
2017



En el Grafico 5, se observa que de un total 100% (70) de enfermeras participantes, 52,9% (37) presentan un nivel medio de estrés, 24,2% (17) alto y 22,9% (16) bajo.

GRAFICO 6
NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS SEGÚN
DIMENSIONES DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
LIMA – PERÚ
2017



En el Gráfico 6, se observa que de un total 100% (70) de enfermeras participantes, 54,2% (38) refieren tener un nivel de estrés medio en el ambiente psicológico, 52,9% (37) en el social, y 37,2% (26) en el ambiente físico.

4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba de hipótesis para ver si hay asociación entre Nivel de Estrés y Factores Laborales:

Usando el software SPSS versión 24 se eligió usar la prueba de hipótesis Chi Cuadrado de Pearson para ver si hay asociación entre las variables Nivel de Estrés y Factores Laborales.

Hipótesis nula: H_0 : las variables son independientes

Hipótesis alternante: H_1 : las variables no son independientes (hay asociación)

$\alpha = 0.05$ es el nivel de significación o sea un error de 5% al hacer la prueba de hipótesis.

Tabla de contingencia de Nivel de Estrés y Factores Laborales

Factores Laborales		Nivel de estrés						Total		χ^2
		Bajo		Medio		Alto				
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Ausente	Frecuencia	11	15,71	16	22,85	6	8,57	33	47,14	4,14
	Esperado	7,14		17,14		8,57		-		
Presente	Frecuencia	5	7,14	21	30,00	11	15,71	37	52,85	
	Esperado	8,57		20,00		8,57		-		
Total		16	22,85	37	52,85	17	24,28	70	100,00	

Usando la tabla de contingencia calculamos la estadística chi cuadrado de Pearson que sale:

$X^2 = 4.14$ que tiene distribución chi cuadrado con 2 grados de libertad

Obteniéndose un SIG = valor $p = 0.124$ mayor que $\alpha = 0.05$ con lo cual no se rechaza la hipótesis nula H_0 o sea que las variables son independientes. La variable Nivel de Estrés no depende de la variable Factores Laborales.

4.3. DISCUSIÓN

Respecto a los factores laborales relacionados al estrés de las enfermeras se obtuvo que la mayoría refiere como presentes los organizativos, seguido de los ambientales y los de presión, exigencia y contenido de trabajo. Estos resultados coinciden con los de Palacios y Díaz (2019), quien refiere que “los factores laborales que generan mayor estrés, de medio a alto, son la presión y exigencia organizacional seguido de la dimensión aspectos personales y luego del aspecto físico”.

En cuanto a los factores laborales ambientales presentes relacionados al estrés la mayoría refirió la baja temperatura ambiental, buena iluminación, ruidos tolerables y humedad adecuada, resultados que se asemejan a los de Albinacorta (2017) y Caruajulca N y Sánchez N. (2020) quienes “afirman que los enfermeros tienen un nivel de estrés medio o regular debido a la presencia de factores ambientales, por lo que debe tomarse medidas para prevenir su avance de lo contrario podría constituirse en un obstáculo para lograr un buen desempeño laboral del enfermero y sobre todo afectar en la salud física y mental”.

Al respecto Chiavenato (2011); menciona que los factores laborales son las condiciones físicas en las que el trabajador desempeña sus funciones, precisando que la iluminación es fundamental para que las personas puedan desarrollar sus actividades ya que la luz deficiente puede provocar fatiga en los ojos, ser perjudicial para el sistema nervioso, y es causante de una deficiente calidad de trabajo y de muchos accidentes. Por otro lado, el ruido es considerado un sonido inarticulado que cuanto mayor sea la exposición, mayor será el grado de pérdida de la audición. La temperatura, es el nivel de calor de los cuerpos o del ambiente; la humedad se considerada como la consecuencia del alto contenido hidrométrico del aire, y cuando no se encuentra a una humedad y temperatura adecuada puede causar la proliferación de

microorganismos afectando la salud de las personas”. Estos factores se encuentran presentes en el centro quirúrgico y es muy importante mantenerlos estables ya que la poca operatividad y disponibilidad de equipos y materiales genera estrés en los trabajadores y se debe favorecer buenas condiciones laborales para un buen desempeño del profesional de enfermería y por consiguiente en la calidad del cuidado que brinde a los pacientes.

Referente a los factores organizativos, la mayoría refiere sobrecarga de trabajo. Estos resultados coinciden con los de Castillo y Torres (2014) quienes encontraron que “la mayoría de los enfermeros presentan estrés asociados a estos factores, precisando la relación enfermera – paciente disminuida lo que genera un ambiente negativo en el ámbito laboral, concluye que los factores laborales organizativos relacionados al estrés de las enfermeras son la sobrecarga de trabajo, clima de la organización y la jornada de trabajo extensa, pueden generar la aparición de un ambiente negativo provocando la disminución de la motivación en el trabajo”.

Al respecto, Fornes (1998) menciona que “son aquellos inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional, lo que genera tensión nerviosa, fatiga, trastornos del sueño, ansiedad, irritabilidad, disminución de la motivación en el trabajo, deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo. También se incluye el clima organizacional, que ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros; la jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes”.

En relación a ello se puede deducir que las enfermeras al tener en su mayoría sobrecarga laboral incidirá en la calidad de su trabajo y en su bienestar general, por lo que será necesario que las autoridades establezcan estrategias para mejorar la dinámica laboral y prevenir el absentismo.

En cuanto a los factores de presión, exigencia y contenido del trabajo que genera estrés en las enfermeras la mayoría menciona a la supervisión y control sobre la tarea exigente. Resultados que son similares a los de Palacios K y Díaz C (2019) quienes mencionan que las enfermeras presentan estrés medio a alto la presencia de factores como el realizar varias funciones a la vez 60,7%, ser criticado por un supervisor 50%, además de mencionar otros como carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes 85,7%”.

Según Fornes (1998) “estos factores se refieren a las características propias del ejercicio profesional y son independientes del lugar en donde se está trabajando”. “El ritmo de trabajo exigente está muy ligado a la carga mental y la capacidad que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea. La supervisión y control sobre la tarea puede desencadenar una situación de estrés ya que una inspección autoritaria y excesiva puede desembocar en una sensación de miedo a cometer algún error y generar estrés en el profesional de enfermería”. Por ello es importante que la labor de supervisión y control de las enfermeras que laboran en unidades críticas como centro quirúrgico se oriente a la buena gestión de recursos humanos con el fin de prevenir y/o disminuir el estrés laboral, propio además en estas áreas por la naturaleza de las mismas.

En cuanto al nivel de estrés de las enfermeras se puede evidenciar que la mayoría tiene un nivel de estrés medio a alto. Resultados que coinciden con los de Portillo (2020) y Garavito (2015), quienes obtuvieron “estrés laboral medio y alto en la mayoría de las enfermeras en el centro quirúrgico evidenciado por cansancio, sobrecarga laboral, horario de trabajo prolongado. Por lo que estas exigencias y presiones laborales ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones y puede repercutir en la calidad de atención al paciente”.

En relación al nivel de estrés de las enfermeras según dimensión ambiente físico, psicológico y social del centro quirúrgico la mayoría refieren tener un nivel de estrés medio. Estos resultados coinciden parcialmente con los de Godoy y Yance (2016),

quienes encontraron “que la mayoría presenta estrés laboral debido a los estresores sociales y psicológicos. Ya que el trabajar en centro quirúrgico en forma permanente se lidia con el dolor, la muerte y el sufrimiento de las personas y además se suma las condiciones ambientales y el riesgo biológico que debe afrontar el personal de enfermería”. “En cuanto al ambiente psicológico incluyen las características personales de cada individuo y estos determinan su conducta y pensamiento para adaptarse al ambiente. En cuanto a lo social se precisan las características de la organización del trabajo que afectan la salud de los miembros del equipo. Cuando los miembros del equipo son incompatibles entre sí, se produce una situación estresora de conflicto entre el personal de salud que pueden repercutir en la atención que se preste” (Godoy y Yance, 2016).

Por consecuente se puede deducir que las enfermeras al tener un nivel medio de estrés en todas las dimensiones se encuentran en riesgo a incrementar el estrés o generar síndrome de burnout con todas las consecuencias que ello implica como cansancio, malas relaciones interpersonales, absentismo laboral y por ende baja calidad de atención al paciente.

El objetivo principal de esta investigación fue demostrar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Luego de la aplicación de la prueba estadística chi cuadrado de Pearson cuyo valor $p = 0.124$ es mayor que $\alpha = 0.05$ se obtuvo que el resultado no es significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis nula H_0 , que dice “Las variables son independientes” y se rechaza la hipótesis de investigación. La variable Nivel de Estrés no depende de la variable Factores Laborales.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Godoy y Yance (2016) quienes concluyeron “que no se ha encontrado relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales y el Síndrome de Burnout”.

El Nivel medio de estrés encontrado en la investigación afecta a las enfermeras. Al respecto, Uribe (2015), “menciona que el estrés es un fenómeno natural en todo organismo, es la respuesta a reacciones específicas en términos de

estímulos y, que puede ser positiva y negativa”. Gutiérrez y Ángeles (2012) agregan que el estrés laboral “es un proceso que provoca sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual incide en baja del rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes”. “El profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico es afectado por el estrés derivado de su trabajo, debido a que en forma permanente lidia con el dolor, la muerte y el sufrimiento de las personas, enfrenta diversos factores de riesgo ambientales, organizativos y de presión y exigencia como jornadas largas de trabajo, poca comunicación con sus pares y prestar cuidados a pacientes que requieren altas demandas emocionales” (Palma, 2020). “Si bien esta profesión por sí misma es potencialmente estresante, estos factores afectan de manera directa o indirecta la calidad de vida de las enfermeras, por lo que se hace necesario que las instituciones de salud presten debida importancia a las condiciones laborales a fin de mejorar la calidad de atención que brinda, la calidad de vida de estos profesionales y prevenir ausentismo laboral y síndrome de burnout, entre otros problemas” (García, 2020).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Luego de realizado el estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

- No existe relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y el nivel de estrés de las enfermeras en centro quirúrgico.
- Los factores laborales ambientales relacionados al estrés que se encuentran presentes según la mayoría de las enfermeras de centro quirúrgico son la buena iluminación, ruido tolerable, baja temperatura ambiental, pero la humedad es considerada inadecuada, poca operatividad y disponibilidad de equipos y materiales lo cual repercute directamente en estrés laboral debido a la responsabilidad de la enfermera por cautelar la vida del paciente en estos servicios.
- Los factores laborales organizativos que en su mayoría son sobrecarga de trabajo y jornada de trabajo extensa, lo que puede generar un ambiente laboral negativo provocando disminución de la motivación deterioro en la salud y en la calidad de atención que se brinda al paciente quirúrgico.
- La mayoría de enfermeras refieren que los factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo que predominan son el ritmo de trabajo exigente, la supervisión y control sobre la tarea, lo que incide en la generación de estrés en el profesional de enfermería, ya que una

inspección autoritaria y excesiva puede generar sensación de miedo a cometer algún error, provocando desgaste físico y mental.

- El profesional de enfermería del centro quirúrgico en su mayoría tiene nivel de estrés medio lo que demuestra que responden ante exigencias y presiones laborales de manera relativamente positiva lo que puede repercutir negativamente en su salud y en la calidad de atención al paciente.
- La mayoría de las enfermeras tienen un nivel medio de estrés en la dimensión física, psicológica y social, lo que puede afectar la calidad del cuidado del paciente y la de su propio bienestar psicoemocional.

5.2. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son:

- Que el Departamento de Enfermería y/o los Directivos de la institución, desarrollen programas de entrenamiento en habilidades para el manejo del estrés en los profesionales de enfermería que contribuyan a prevenir las implicancias psicológicas, biológicas y sociales que provoca el estrés y así mejorar su calidad de vida.
- Realizar investigaciones de tipo cuantitativo, cualitativo y/o mixtos que evalúen los mecanismos de afrontamiento de las enfermeras ante situaciones estresantes en diferentes servicios de complejidad.
- Realizar estudios similares en todos los grupos ocupacionales del personal que labora en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abanto Y. (2018) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia Lima 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Albinacorta K. (2017) *Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica 2017* [Tesis de Especialista en centro quirúrgico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Barrios G y Carvajal D. (2010) *Estrés en el personal de enfermería del área de emergencia de adultos, en el Hospital Ruíz y Páez*. [Tesis de Licenciatura de enfermería, Universidad de Oriente Núcleo de Bolívar de Venezuela]. Disponible en: <https://docplayer.es/15889457-Estres-en-el-personal-de-enfermeria-del-area-emergencia-de-adultos-en-el-hospital-ruiz-y-paez-ciudad-bolivar-edo-bolivar.html>

Bellodas J y Tiburcio B. (2019) *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019*. [Tesis de Licenciatura de Enfermería. Universidad César Vallejo de Lima de Perú]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OPS. Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana. (1995) *Salud Ocupacional para todos*. VOL. 119 N° 5 (Noviembre) Págs. 442 – 450. España.

Disponible en:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf?sequence=1&ua=1

Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J y Brito E. (2019) *Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias*.

[Revista Scielo. Enfermería universitaria. vol.16 N°.2. Ciudad de México. Abril/junio. 2019] Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138

Bromley C. (2000) *Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo*

trastornos relacionados con el estrés. Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental. Perú. (enero- junio) – VOL. 4, N° 1. Disponible en:

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psiquiatria-salud-mental--286-pdf-13127831>

Cairo H. (2002) *Burnout o Estrés Laboral: Un síndrome cada vez más expandido*. Abril. España. Disponible en:

<http://www.muieresdeempresa.com/burnout-o-estres-laboral-un-sindrome-cada-vez-mas-expandido/#>

Castillo I, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K, y Licon Sh. (2014) *Estrés laboral en enfermería y Factores asociados de dos Hospitales de la ciudad de Cartagena*.

[Revista División de Ciencia de la salud. Salud Uninorte. Editorial Universidad del norte. Colombia. Vol.30 Núm. 1. Enero – Abril. Pág. 34-43]. Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-715361>

Carrillo C, Ríos M, Escudero L y Martínez M. (2018) *Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda –control-apoyo*. [Revista Enfermería Global vol.17 N°50 Murcia Abril. España]. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304

Caruajulca N y Sánchez N. (2020) *Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, hospital tito villar cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020*. [Tesis Licenciatura enfermería. Universidad Autónoma de Ica. Perú]. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>

Castillo J y Villena J. (1998) *Ergonomía: concepto y métodos*. Editorial Complutense. Madrid. España. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=7248>

Castillo J y Prieto C (1983) *Condiciones de trabajo: Hacia un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid. España. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=244266>

Chacón Roger Margarita. (1997) *Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos*. Instituto Nacional de Oncología y Radiobiología Revista Cubana oncológica. Cuba. Págs. 118-125. Disponible en:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-223079?lang=fr>

Chiavenato, Adalberto (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición. D.F. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. México. Disponible en: https://www.academia.edu/29281668/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_IDALBERTO_CHIAVENATO_9na_EDICION

Correa Jiménez Isabel (2021). *Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado*. [Revista Universidad del Azuay. Membrete editorial. Ecuador. Página N.- 11. Año 2020. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10586/1/16175.pdf>

De Isla Soler José Luis, Pozo Rubio M. Teresa (2020) Personal sanitario y no sanitario. *Temario específico*. SAS: Servicio Andaluz de Salud. Ediciones Rodio. 5º Edición. España. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=B5XeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Del Hoyo Delgado M. (1997) C.N.N.T. *Estrés laboral*. Madrid Edit. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo. (INSHT). España. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Estr%C3%83%C6%92%C3%82%C2%A9s+laboral/3dc45f98-e553-4f6c-9ddc-8094fb4d44af>

Ferraz M. (2020) *Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria*. [Tesis Doctorado. Universidad de Murcia de España]. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20c3%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf>

Fornes J. (1998) *Estrés laboral y personal de enfermería: causas, emociones y posibles predictores* [Tesis Doctoral. Universidad de les Illes Balears de Palma]. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=144671>

Gallardo Cartagena Ana Cecilia. (2018) *Factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016*. [Tesis Licenciatura enfermería, Universidad Alas Peruanas de Lima Perú]. Disponible en:

https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/2713/1/tesis_factores_estr%C3%A9s%20laboral_enfermeras_%C3%A1rea%20cirug%C3%ADA_centro%20m%C3%A9dico%20naval_callao%202016.pdf

Garavito Mozo, Yessica. (2015) *Nivel de estrés laboral de las enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora Lima 2014* [Tesis Especialista en Centro Quirúrgico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima Perú]. Disponible en:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13540/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. (1991). *Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios*. [Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones] Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=109444>

García P, Jiménez A, Hinojosa L, García G, Cano L y Abeldaño R. (2020) *Estrés laboral en enfermeras de un Hospital público de la zona fronteriza de México en el contexto de la pandemia Covid-19*. [Revista de Salud Pública. Edición Especial diciembre 2020. Pag.65-73] Disponible en:

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>

- Godoy L y Yance J. (2016) *Estresores laborales y su relación con el Síndrome de Burnout según dimensiones en el profesional de enfermería de la clínica Limatambo 2016*. [Tesis Universidad Privada Norbert Wiener de Lima, Perú].
- Gray P y Anderson J. (1981) *The Nursing Stress Scale (NSS)*. [Revista Española de Salud Pública, y validado en la versión castellana por Mas Pous & Escribá,. versión impresa ISSN, 1998]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006
- Gutiérrez, M. y Ángeles M. (2012). *Estrés organizacional*. México: Trillas. Disponible en: http://www.sancristoballibros.com/libro/estres-organizacional_48305
- Hall J. (1999). *La calidad de las relaciones interpersonales relacionado al estrés*
- Hernández Sampieri Roberto. (2007) *Fundamentos de Metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill, Interamericana de España, España. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-fundamentos-de-la-metodologia-de-la-investigacion/9788448160593/1138059>
- Hernández Sampieri Roberto. (2014) *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, Interamericana Editores S.A. Sexta Edición, México. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Houtman, I. y Jettinghoff, K. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Coyoacan. Protección de salud de los trabajadores. Serie 6. Ed. OMS. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1

Huber, D. (2004) *Liderazgo y administración en enfermería*. Publicaciones Interamericana.

Huber K.M. Gunther (1980). *Estrés Y Conflictos*. Editorial Paraninfo. Disponible en: <https://www.abebooks.com/book-search/title/stress-y-conflictos/>

Karasek, R. y Theorell, T. (1990) *Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York: Libros básicos.

Kozier Bárbara (1999) *Fundamentos de Enfermería*. 5ta edición, Ed. Mc Graw Hill Interamericana. México D.F Disponible en: <https://www.librosalud.com/libros/fundamentos-de-enfermeria-kozier-9a-edicion/>

Lázaro, RS y Folkman, S. (1984). *Estrés, evaluación y afrontamiento*. Nueva York: Springer. Disponible en: <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2532360>

Ministerio de Salud. Dirección de Epidemiología (2012) *Prevención y Control de las Infecciones Intrahospitalarias: Centro Quirúrgico como unidad de alto riesgo*. Lima. Disponible en: [http://www.hnhu.gob.pe/cuerpo/EPIDEMIOLOGIA/ASIS%202011%20\(F\)/contenidos/normastecnicas/Vigilanciaepidemiologica/VigilanciaEpidemiologica/ManualdeVigilanciaEpidemiologicadelasInfeccionesIntra.pdf](http://www.hnhu.gob.pe/cuerpo/EPIDEMIOLOGIA/ASIS%202011%20(F)/contenidos/normastecnicas/Vigilanciaepidemiologica/VigilanciaEpidemiologica/ManualdeVigilanciaEpidemiologicadelasInfeccionesIntra.pdf)

OMAÑA E. y PIÑA E. (1995). *Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo*. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/23386>

Organización Mundial de la Salud. (2010) *Definición de la salud para la OMS*. Ediciones de la OMS. Ginebra: INHARI, Suiza Disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/the-world-health-report-2010>

Organización Mundial de la Salud. (2016) *Objetivo de la salud laboral por la OMS*. Ediciones de la OMS. Ginebra: OMS, Suiza. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de la Salud. (2016) *Estimación de las enfermedades profesionales en el mundo*. Ediciones de la OMS. Ginebra: OIT/OMS. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

Organización Internacional Del Trabajo (1996) *Factores Psicosociales del trabajo*. España – Ginebra. Págs. 1- 81. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Palacios Navarrete Karla de Jesús, Díaz Salazar Cinthya Dorelly. (2019) *Factores laborales que genera estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico de un hospital de Piura 2019*. [Tesis para Segunda especialidad de Enfermería, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, Perú]. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios Navarrete Karla de Jesus y D%c3%adaz Salazar Cinthya Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios%20Navarrete%20Karla%20de%20Jesus%20y%20D%C3%ADaz%20Salazar%20Cinthya%20Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Portillo Villacrez María Camila. (2020) *El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica*. [Tesis Licenciatura enfermería. Universidad técnica de Ambato en Ecuador] Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31570/1/ARTICULO%20CIENTIFICO%20%20PORTILLO%20VILLACREZ%20MAR%c3%8da%20CAMILA.pdf>

Peiró, J.M. Y Salvador A. (1993): *Control del Estrés laboral*. Madrid. Eudema. Figura 1: Modelo clásico del estrés laboral. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=193068>

Robbins, S. P., Judge, T (2013). *Comportamiento organizacional* Décimo quinta edición. México D.F.: Pearson Educación. Disponible en: [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2 Comportamiento Organizacional 13 edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2%20Comportamiento%20Organizacional%2013%20edicion.pdf)

Samaniego, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad*. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones. Madrid. Ediciones Pirámide. Disponible en: <https://docplayer.es/19969267-Absentismo-rotacion-y-productividad-pp-247-256.html>

Sánchez Flores F.A. (2019) *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. [Revista Digital Investigación Docencia Univ. vol.13 no.1 Lima ene./jun. 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Schermerhorn, J., Hunt, J.; Osborn, R. (2005) *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Wiley. Disponible en: <http://sb.ues.edu.sv/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=32528>

Sotilo R. (2000). *Factores laborales que desencadenan el estrés* Disponible en: http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

Sihuayro Mita Lourdes. (2018) *Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna*. [Tesis para Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo de Tacna, Perú] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26571>

Soto Huere Sarita Delia. (2015) *Factores que influyen en el Nivel de Estrés de las enfermeras que laboran en el servicio de Cuidados Intensivos Hospital Guillermo Almenara Irigoyen*. [Tesis de especialista de enfermería Intensivista, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13592/Soto_Huere_Sarita_Delia_2015.pdf

Unión General de Trabajadores de Madrid. (2006) *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*. Primera Edición. Madrid. Disponible en: <https://fudepa.org/BibliotecaTrabajo/mostrarFicha.aspx?controlNumber=BUF20120000051>

Uribe, P.J.F (2015) *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno. Disponible en: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Velásquez Coyoy Luz María. (2015) Nivel de estrés en personal de enfermería. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala] Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/22/Velasquez-Luz.pdf>

Ortega Villalobos, Joel. (1999). *Estrés y Trabajo*. Editorial. México. Disponible en: <http://www.medynet.com/usuarios/jraguilar/estres%20y%20trabajo.htm>

INTERNET

<http://www.essalud.gob.pe/essalud-entrego-mas-de-13-mil-certificados-por-trastornos-mentales-a-trabajadores/>

https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/estres/2014/07/29/salud-estres-y-factores-psicologicos/>

<http://www.quirofano.net/enfermeria-quiroyfano/reducir-estres-y-ansiedad.php>

[https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6323/TFM_%20MARIA%20OSES%20ZUBIRI%20\(Unificado\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6323/TFM_%20MARIA%20OSES%20ZUBIRI%20(Unificado).pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/471811.pdf>

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

ANEXO	Pág.
A. Operacionalización de la variable	III
B. Matriz de consistencia del instrumento	V
C. Cuestionario e Instrumento	IX
D. Consentimiento Informado	XIV
E. Tabla de Concordancia	XV
F. Determinación de la validez estadística del instrumento	XVI
G. Determinación de la confiabilidad del instrumento	XVIII
H. Matriz de datos de factores laborales según dimensiones	XIX
I. Categorización de la variable según media aritmética	XXVII
J. Categorización de la variable nivel de estrés	XXIX
K. Datos generales de las enfermeras del Centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Lima – Perú, 2017	XXXII

ANEXO A
OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	DEFINICION OPERACIONAL
Factores Laborales relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen	Los Factores laborales son características o variables, que se encuentran dentro del ámbito de trabajo considerando entre ellos los ambientales, organizacionales y los relacionados con la presión, exigencia y contenido de trabajo; que pueden generar estrés en el profesional de Enfermería influyendo en el rendimiento, la satisfacción del trabajador y en la salud del profesional.	Factores Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ruido • Temperatura • Humedad 	Presentes	Información que brinda el enfermero sobre que elementos se encuentran presentes dentro de su ámbito laboral y que le generan estrés, estos serán medidos por un cuestionario y tendrá como valores finales: Presentes o Ausentes.
		Factores organizativos	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre carga de trabajo • Clima de la organización • Jornada de trabajo 		
		Factores relacionados con la presión, exigencia y contenido del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmo de trabajo • Supervisión y control sobre la tarea • Participación en la toma de decisiones. 		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	DEFINICION OPERACIONAL
Nivel de Estrés en las enfermeras del centro quirúrgico	El Nivel de Estrés es el grado de respuesta de un individuo para adaptarse ante situaciones cotidianas y a las presiones laborales evidenciándose principalmente en los ambientes físico, psicológicos y sociales de la persona; estas situaciones no le permiten obtener bienestar emocional y estabilidad en el trabajo, lo cual es importante en el Profesional de enfermería del Centro quirúrgico ya que se encuentra con pacientes delicados que están en riesgo su vida y salud por lo que la enfermera debe mantenerse ecuánime, y atenta para proporcionar atención de calidad.	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo 	Nivel Alto	El Nivel de Estrés es la respuesta que emite la enfermera para afrontar las situaciones laborales y que será medido mediante la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) de Pamela Gray Toft y James Anderson y valorado en alto, medio y bajo.
		Ambiente Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte y sufrimiento • Preparación insuficiente • Incertidumbre en el tratamiento • Falta de apoyo 	Nivel Medio	
		Ambiente Social	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto con Médicos • Conflicto con Enfermeras. 	Nivel Bajo	

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: Factores Laborales relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico

DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA /ENUNCIADOS
Factores Ambientales	Iluminación	<ul style="list-style-type: none"> • (1)La iluminación en sala de operaciones favorece la realización del trabajo de la enfermera. • (7)La luz que se utiliza en el quirófano facilita el buen desempeño de la enfermera.
	Ruido	<ul style="list-style-type: none"> • (14)Los Ruidos ambientales de la sala de operaciones son tolerables para el buen desempeño de la enfermera. • (21)Existen ruidos en el servicio que permiten realizar el trabajo de la enfermera.
	Temperatura	<ul style="list-style-type: none"> • (5)La temperatura ambiental en el servicio es poco agradable para el trabajo de la enfermera. • (11)El aire acondicionado en sala de operaciones dificulta el buen desempeño de la enfermera.
	Humedad	<ul style="list-style-type: none"> • (17)Existe demasiada humedad en el ambiente de sala de operaciones. • (24)El ruido que produce el recambio de aire en el quirófano genera malestar en la enfermera.
Factores organizativos	Sobrecarga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • (2)La exigencia laboral en el servicio permite el logro de objetivos en el paciente. • (6)La sobrecarga de trabajo en el servicio hace que la enfermera al finalizar el día se encuentre muy cansada.

	Clima de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • (8)El trato autoritario entre los compañeros de trabajo dificulta el buen desempeño de la enfermera. • (18)El trato que predomina entre los compañeros de trabajo es cordial. • (15)Existe comunicación asertiva entre todas las enfermeras del servicio. • (19)El compañerismo entre las enfermeras favorece un mejor desempeño en el servicio de centro quirúrgico.
	Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • (22)Las labores que realiza la enfermera durante su jornada de trabajo le dejan agotada físicamente. • (25)Las jornadas de trabajo en sala de operaciones generan estrés a las enfermeras.
Factores relacionados con la presión, exigencia y contenido del trabajo.	Ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • (3)La relación enfermera- paciente está limitada por el ritmo de trabajo en el servicio. • (16)El número de cirugías que se realizan al día agotan emocionalmente a la enfermera. • (9)La demanda de atención de pacientes en sala de operaciones agota a la enfermera. • (23)El ritmo de trabajo exigente en sala de operaciones hace perder la calma y control a la enfermera.
	Supervisión y control sobre la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • (4)La supervisión constante durante el trabajo genera estrés a la enfermera. • (10)La supervisión durante el turno de trabajo hace que la enfermera se sienta segura y respaldada. • (12)La evaluación constante de la enfermera en el servicio favorece su trabajo. • (20)El control en sala de operaciones dificulta su labor de la enfermera.
	Participación en la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • (13)En el servicio toman en cuenta la opinión de las enfermeras para la mejora del cuidado del paciente. • (26)Se evitan las opiniones de la enfermera en el servicio para la toma de decisiones.

VARIABLE: Nivel de Estrés de las enfermeras del centro quirúrgico.

DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA /ENUNCIADOS
Ambiente físico	Sobrecarga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • (11)No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros (enfermeras/os) del servicio. • (20)Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal. • (27)Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas) • (28)No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. • (30)No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería. • (34)Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.
Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	<ul style="list-style-type: none"> • (3)Realización de cuidados de Enfermería que resultan dolorosos a los pacientes. • (6)Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. • (8)La muerte de un paciente. • (12)Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha. • (21)Ver a un paciente sufrir.
	Preparación insuficiente	<ul style="list-style-type: none"> • (10)Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. • (15)Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. • (18)No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente. • (23)Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente. • (32)No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento. • (33)No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.

	Incertidumbre en el tratamiento	<ul style="list-style-type: none"> • (4) Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora • (14) Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente. • (17) Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente. • (19) Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.
	Falta de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • (1) Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas. • (16) No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos...) • (25) Disponibilidad de personal y turno imprevisible.
Ambiente social	Conflicto con Médicos	<ul style="list-style-type: none"> • (2) Recibir críticas de un médico. • (9) Problemas con uno o varios médicos. • (13) El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo. • (26) El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente. • (31) El médico no está presente en una urgencia médica.
	Conflicto con Enfermeras	<ul style="list-style-type: none"> • (5) Problemas con un supervisor. • (7) No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os) del servicio sobre problemas en el servicio. • (22) Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os) de otros servicios. • (24) Recibir críticas de un supervisor. • (29) Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os) del servicio.

ANEXO C

U N M S M

F. MEDICINA

U. POST- GRADO

CUESTIONARIO

I. PRESENTACION:

Buenos días, soy la Licenciada Geovana Calderón Izaguirre alumna de la Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre los principales Factores Laborales que influyen en el nivel de estrés de las enfermeras con el fin de identificar dichos factores y así reducir los niveles de estrés de las enfermeras. El cuestionario es anónimo y se agradece su participación.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a las cuales deberá Ud. responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que considere correcta. Tenga en cuenta lo siguiente

0 = Ausente (NO)

1 = Presente (SI)

III. DATOS GENERALES:

Edad (Años): _____

Estado civil: _____

Tiene hijos: SI () NO ()

Años de experiencia profesional: _____

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

IV. **CONTENIDO:** Referente a los Factores Laborales responda:

Preguntas / Alternativas	SI	NO
1. La iluminación en sala de operaciones favorece la realización del trabajo de la enfermera.		
2. La exigencia laboral en el servicio permite el logro de objetivos en el paciente.		
2. La relación enfermera- paciente está limitada por el ritmo de trabajo en el		

servicio.		
3. La supervisión constante durante el trabajo genera estrés a la enfermera.		
4. La temperatura ambiental en el servicio es poco agradable para el trabajo de la enfermera.		
5. La sobrecarga de trabajo en el servicio hace que la enfermera al finalizar el día se encuentre muy cansada.		
6. La luz que se utiliza en el quirófano facilita el buen desempeño de la enfermera.		
7. El trato autoritario entre los compañeros de trabajo dificulta el buen desempeño de la enfermera.		
8. La demanda de atención de pacientes en sala de operaciones agota a la enfermera.		
9. La supervisión durante el turno de trabajo hace que la enfermera se sienta segura y respaldada.		
10. El aire acondicionado en sala de operaciones dificulta el buen desempeño de la enfermera.		
11. La evaluación constante de la enfermera en el servicio favorece su trabajo.		
12. En el servicio toman en cuenta la opinión de las enfermeras para la mejora del cuidado del paciente.		
13. Los Ruidos ambientales de la sala de operaciones son tolerables para el buen desempeño de la enfermera.		
14. Existe comunicación asertiva entre todas las enfermeras del servicio.		
15. El número de cirugías que se realizan al día agotan emocionalmente a la enfermera.		
16. Existe demasiada humedad en el ambiente de sala de operaciones.		
17. El trato que predomina entre los compañeros de trabajo es cordial.		
18. El compañerismo entre las enfermeras favorece un mejor desempeño en el servicio de centro quirúrgico.		
19. El control en sala de operaciones dificulta su labor de la enfermera.		
20. Existen ruidos en el servicio que permiten realizar el trabajo de la enfermera.		
21. Las labores que realiza la enfermera durante su jornada de trabajo le dejan agotada físicamente.		
22. El ritmo de trabajo exigente en sala de operaciones hace perder la calma y control a la enfermera.		
23. El ruido que produce el recambio de aire en el quirófano genera malestar en la enfermera.		
24. Las jornadas de trabajo en sala de operaciones generan estrés a las enfermeras.		
25. Se evitan las opiniones de la enfermera en el servicio para la toma de decisiones.		

Muchas Gracias

U N M S M

F. MEDICINA

U. POST- GRADO

INSTRUMENTO

I. PRESENTACION:

Buenos días, soy la Licenciada Geovana Calderón Izaguirre alumna de la Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el Nivel de Estrés en las enfermeras con el fin de proponer estrategias de mejora para su afrontamiento. El cuestionario es anónimo y se agradece su participación.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a las cuales deberá Ud. responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que considere correcta. Tenga en cuenta lo siguiente

Por ejemplo: Me agrada interactuar con los pacientes: *MUY FRECUENTEMENTE*

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición ALGUNA VEZ es fuente de estrés.

3 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición MUY FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

III. DATOS GENERALES:

Edad (Años): _____

Estado civil: _____

Tiene hijos: SI () NO ()

Años de experiencia profesional: _____

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

IV. CONTENIDO:

Referente al estrés laboral responda:

Preguntas / Alternativas	NUNCA	ALGUNA VEZ	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibir críticas de un médico.				
3. Realización de cuidados de Enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5. Problemas con un supervisor.				
6. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os) del servicio sobre problemas en el servicio.				
8. La muerte de un paciente.				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros (enfermeras/os) del servicio.				
12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes				

(pacientes conflictivos.)				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21. Ver a un paciente sufrir.				
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os) de otros servicios.				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24. Recibir críticas de un supervisor.				
25. Disponibilidad de personal y turno imprevisible.				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os) del servicio.				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31. El médico no está presente en una urgencia médica.				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

* Instrumento The Nursing Stress Scale (NSS) diseñada por Gray-Toft & Anderson y validada en el contexto español por Escriba, Mas, Cárdenas y Pérez definiéndola como Escala de estrés de Enfermería

Muchas Gracias

ANEXO D

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada "Relación entre los Factores Laborales y el Nivel de Estrés en las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen". Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

Fecha:.....

Firma Participante

ANEXO E

TABLA DE CONCORDANCIA

PRUEBA BINOMIAL: JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS O CRITERIOS	Nº DE JUEZ								P
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
2.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
3.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
4.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
5.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
6.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
7.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004

Se ha considerado:

Favorable = 1

Desfavorable = 0

Si $p < 0.05$ el grado de concordancia es SIGNIFICATIVO, de acuerdo a los resultados obtenidos por cada juez, los resultados son menores de 0.05 por lo tanto el grado de concordancia es SIGNIFICATIVO.

ANEXO F

DETERMINACION DE LA VALIDEZ ESTADISTICA DEL INSTRUMENTO

Para la validez se solicitó la opinión de los jueces expertos, además se aplicó la fórmula R de Pearson a cada uno de los ítems del instrumento aplicado a la prueba piloto.

$$r_s = \frac{n \sum r_x r_y - \sum r_x \sum r_y}{\sqrt{[n \sum r_x^2 - (\sum r_x)^2][n \sum r_y^2 - (\sum r_y)^2]}}^{1/2}$$

Dónde:

n: Tamaño del conjunto x e y.

\sum x: Sumatoria de puntajes simples de la variable "x".

\sum y: Sumatoria de puntajes simples de la variable "y".

\sum x²: Sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable "x".

\sum y²: Sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable "y".

$$r_1 = \frac{10 \left[(1 \times 16) + (1 \times 8) + (1 \times 12) + (0 \times 15) + (1 \times 18) + (1 \times 14) + (1 \times 19) + (1 \times 16) + (0 \times 14) + (0 \times 9) \right] - (7 \times 141)}{\left[10(7) - (7)^2 \right]^{1/2} \left[10(2103) - (141)^2 \right]^{1/2}}$$

$$r_1 = \frac{10(103) - 987}{(21)^{1/2} (1149)^{1/2}}$$

$$r_1 = \frac{1030 - 987}{4.58 \times (33.9)}$$

$$r_1 = \frac{43}{155.3}$$

$r_1 = 0.28$

Número de ítems	Coefficiente de Pearson
1	0.28
2	0.38
3	0.38
4	0.35
5	0.34
6	0.60
7	0.38
8	0.08
9	0.51
10	0.62
11	0.06
12	0.43
13	0.38
14	0.39
15	0.28
16	0.46
17	0.46
18	0.31
19	0.38
20	0.34
21	0.45
22	0.81
23	0.65
24	0.15
25	0.56
26	0.48

Si $r \geq 0.2$, el instrumento es válido.

Por lo tanto este instrumento es válido en 23 de sus ítems.

ANEXO G

DETERMINACION DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba de confiabilidad de Kuder- Richardson (KR-20), por ser la más indicada para respuestas dicotómicas.

$$= \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^N p_i q_i}{\sigma_X^2} \right] \text{ K-R}$$

K= N° de preguntas

p_i = Proporción de éxito donde se identifica la característica o atributo en estudio.

q_i = Proporción donde no se identifica el atributo.

$$\text{K-R} = \left(\frac{26}{25} \left[1 - \frac{(4.91)}{12.77} \right] \right)$$

$$\text{K-R} = \frac{26}{25} \left[1 - 0.38 \right]$$

$$\text{K-R} = 1.04 \left[0.62 \right]$$

K-R = 0.64

Si $\text{K-R} \geq 0.6$, el instrumento tiene buena confiabilidad; por lo tanto este instrumento es confiable.

ANEXO H
MATRIZ DE DATOS DE FACTORES LABORALES SEGÚN DIMENSIONES

N°	DATOS GENERALES					FACTORES AMBIENTALES								D1	FACTORES ORGANIZATIVOS									D2	FACTORES RELACIONADOS CON LA PRESIÓN, EXIGENCIA Y CONTENIDO DEL TRABAJO										D3	TOTAL
						Iluminación		Ruido		Temperatura		Humedad			Sobre carga de trabajo			Clima de la Organización			Jornada de trabajo				Ritmo de trabajo				Supervisión y control sobre la tarea				Participación en la toma de decisiones			
	P1	P7	P14	P21	P5	P11	P17	P24	P2	P6	P8	P18	P15		P19	P22	P25	P3	P16	P9	P23	P4	P10		P12	P20	P13	P26								
	Edad	Estado civil	Tiene hijos	Exp. Prof	Sit. Lab.																															
1	4	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	5	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	5	15						
2	3	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	6	16							
3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	24							
4	3	2	1	2	2	1	0	1	1	1	0	1	1	6	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7	20							
5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	22						
6	2	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	23							
7	2	4	1	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	7	14							
8	3	2	1	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	3	13						
9	3	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	4	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	4	13							
10	2	2	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	6	15							

11	4	2	1	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	6	19	
12	4	1	2	3	1	1	1	0	0	1	0	1	1	5	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	6	17
13	3	2	1	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	7	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	6	17	
14	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	7	21	
15	2	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	0	0	5	1	1	1	1	0	0	1	0	5	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	5	15	
16	3	2	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	4	1	1	0	1	1	1	0	0	5	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	4	13	
17	4	2	1	3	2	1	1	1	0	0	1	0	1	5	1	1	0	1	1	1	0	1	6	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	5	16	
18	2	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	5	14	
19	3	1	2	3	1	1	1	0	1	1	0	0	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	22
20	2	2	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1	1	1	0	1	7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	8	18	
21	4	1	2	3	1	1	1	0	0	0	0	0	1	3	1	1	1	0	0	0	1	1	5	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	6	14	
22	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0	1	0	0	5	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	21
23	4	2	1	3	1	1	1	0	0	0	1	0	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	6	18	
24	4	2	1	3	1	1	1	1	0	1	1	0	1	6	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	4	17	
25	4	2	1	3	1	1	0	1	1	1	0	0	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	21	
26	4	5	1	3	1	1	1	0	0	1	1	0	0	4	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	6	16	
27	4	2	1	3	1	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	4	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	5	11	
28	4	2	1	3	1	1	0	1	0	1	1	0	0	4	0	1	1	1	0	1	1	1	6	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	6	16	
29	3	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	1	1	6	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	4	13	
30	2	2	1	2	2	0	1	1	0	1	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	1	5	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	4	12	
31	4	5	1	3	1	0	1	0	1	1	1	0	1	5	0	1	1	1	0	1	0	0	4	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	4	13	
32	2	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1	0	7	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	5	15	
33	1	2	1	2	2	1	1	1	0	0	0	1	0	4	1	0	0	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	5	12

34	2	2	1	2	2	1	1	0	1	0	0	0	1	4	1	1	0	1	1	1	1	0	6	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	6	16	
35	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	0	5	1	1	0	1	0	1	1	0	5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	12
36	4	3	1	3	2	1	1	1	0	1	1	0	1	6	1	1	0	1	0	1	1	0	5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	20	
37	4	2	1	3	1	1	1	0	1	1	1	0	0	5	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	6	18	
38	4	1	2	3	1	1	0	0	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	1	0	1	6	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	6	17	
39	3	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	0	1	0	1	1	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	10	
40	2	4	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	5	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	8	20	
41	2	2	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	19	
42	4	2	1	3	1	0	0	1	0	1	0	1	1	4	0	1	1	1	0	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	18	
43	4	2	1	3	1	1	0	1	0	1	0	0	1	4	0	1	1	0	0	0	1	1	4	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	7	15	
44	4	2	1	3	1	1	1	1	0	0	1	0	1	5	1	1	0	1	0	1	1	1	6	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	4	15	
45	3	3	1	2	2	1	1	0	0	0	1	1	1	5	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	6	17	
46	4	3	1	3	1	1	1	1	0	1	0	0	0	4	1	1	1	1	0	1	0	1	6	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	5	15	
47	3	1	2	2	2	1	0	0	0	1	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	8	19	
48	2	2	1	1	2	1	1	0	0	1	1	0	0	4	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8	18	
49	3	2	2	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	1	1	5	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	6	13	
50	4	1	2	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	5	1	1	1	0	0	0	1	0	4	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	7	16	
51	4	2	1	3	1	1	1	1	1	1	0	0	1	6	1	1	1	1	0	1	0	0	5	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	14	
52	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	6	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	6	19	
53	4	2	1	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1	0	1	1	1	7	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	5	15	
54	4	2	2	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	5	1	1	1	1	0	1	1	0	6	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	4	15	
55	2	1	2	1	2	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	16	
56	4	2	1	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	4	13	

57	2	2	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	0	1	1	1	1	0	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	11	
58	3	1	2	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	6	16	
59	3	2	1	3	2	0	1	1	0	0	1	0	0	3	0	1	1	0	0	1	1	1	5	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	7	15	
60	4	2	1	3	1	1	1	1	0	1	0	0	1	5	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	7	18	
61	2	1	2	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	1	0	0	4	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	4	11	
62	2	1	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	9	
63	2	4	1	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	1	0	1	1	0	1	6	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	4	13	
64	2	2	1	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	6	1	0	1	1	0	1	1	1	6	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	5	17	
65	3	2	1	3	2	1	1	1	0	1	1	1	0	6	1	1	1	0	0	1	1	1	6	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	5	17	
66	4	1	2	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	1	1	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	9
67	4	2	1	3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1	7	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	6	15	
68	4	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	7	1	1	1	0	0	1	1	1	6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	21	
69	3	1	2	3	2	1	1	1	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1	0	1	1	0	6	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	5	14	
70	4	2	1	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	5	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	15	
TOTAL						59	53	48	21	38	31	19	26	295	61	64	50	49	31	64	53	50	422	50	50	46	30	35	35	50	25	60	19	400	1117	

MATRIZ DE DATOS DE NIVEL DE ESTRES SEGÚN DIMENSIONES

N°	AMBIENTE FISICO						D1	AMBIENTE PSICOLOGICO															D2	AMBIENTE SOCIAL										D3	T O T A L					
	Sobrecarga de trabajo							Muerte y sufrimiento					Preparación insuficiente					Incertidumbre en el tratamiento						Falta de Apoyo					Conflicto con médicos							Conflicto con enfermeras				
	P 11	P 20	P 27	P 28	P 30	P 34		P 3	P 6	P 8	P 12	P 21	P 10	P 15	P 18	P 23	P 32	P 33	P 4	P 14	P 17	P 19		P 1	P 16	P 25	P 2	P 9	P 13	P 26	P 31	P 5	P 7			P 22	P 24	P 29		
1	2	2	2	1	1	1	9	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	29	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	14	52		
2	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	42	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	23	79		
3	2	4	4	2	2	2	16	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	71		
4	2	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	29	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	48		
5	2	1	2	1	1	2	9	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	53		
6	2	2	2	2	1	3	12	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	15	60		
7	1	2	1	2	2	2	10	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	37	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	18	65		
8	2	2	1	3	2	2	12	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	1	2	29	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	59		
9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	42		
10	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	38	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	17	69		
11	1	1	1	1	1	2	7	3	1	2	1	2	1	4	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	50		
12	3	4	3	2	2	2	16	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	41	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	24	81		
13	2	1	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	41	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	19	71			
14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	26	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	43		
15	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	21	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	16	44		

16	1	2	1	1	1	2	8	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	3	1	3	31	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13	52	
17	1	2	2	2	2	3	12	3	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	39	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	15	66	
18	2	4	4	4	4	3	21	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	3	2	3	3	1	2	4	51	2	1	4	3	4	2	3	4	2	4	29	101	
19	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	69	
20	2	2	2	3	2	2	13	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	13	59	
21	3	1	2	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	32	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	20	64	
22	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	38	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17	67	
23	2	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	27	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	15	52	
24	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	36	
25	1	1	1	1	1	3	8	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	33	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14	55
26	2	1	3	1	3	4	14	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	3	33	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34	81	
27	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	31	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	12	50
28	2	1	2	2	2	2	11	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	15	58	
29	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	26	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	13	47	
30	1	1	1	2	2	2	9	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	26	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	47
31	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	4	40	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	18	74
32	2	1	2	2	1	2	10	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	27	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	16	53	
33	1	2	1	1	1	4	10	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	29	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	17	56	
34	1	1	1	2	2	3	10	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	30	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	16	56	
35	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	34	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	14	59	
36	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	19	73		
37	2	1	4	2	2	2	13	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	36	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	16	65		
38	1	3	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	2	1	2	2	3	2	1	31	1	1	3	2	1	1	3	1	1	2	16	56		

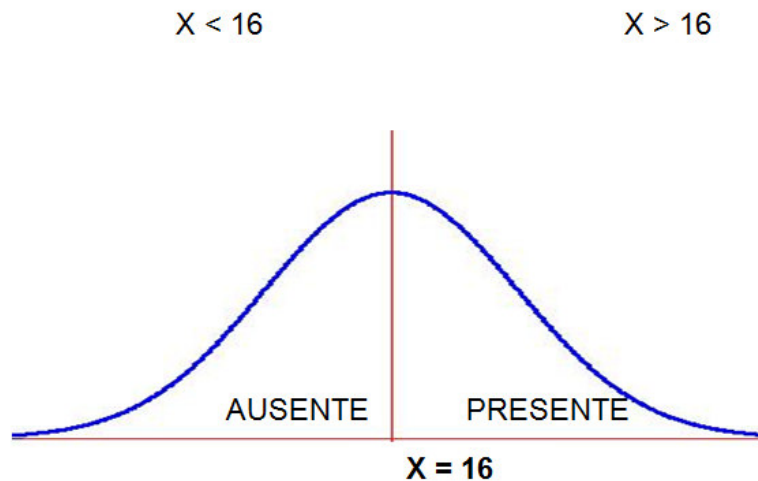
ANEXO I

CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE SEGÚN MEDIA ARITMÉTICA

DIMENSIÓN GENERAL: FACTORES LABORALES

Para la categorización de la variable sobre factores laborales relacionados al estrés de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – 2017, en 2 categorías se utilizó la Campana de Gauss, donde se consideró la media aritmética, a través del siguiente procedimiento.

1. Se calculó la Media Aritmética (X) = 16
2. Se establecieron los valores respectivamente



AUSENTE	PRESENTE
00 – 15	16 – 26

DIMENSIÓN 1: FACTORES AMBIENTALES

1. Se calculó la Media Aritmética (X) = 4.2
2. Se establecieron los valores respectivamente

AUSENTE	PRESENTE
00 – 03	04 – 08

DIMENSIÓN 2: FACTORES ORGANIZATIVOS

1. Se calculó la Media Aritmética (X) = 6
2. Se establecieron los valores respectivamente

AUSENTE	PRESENTE
00 – 05	06 – 08

DIMENSIÓN 3: FACTORES RELACIONADOS CON LA PRESION, EXIGENCIA Y CONTENIDO DEL TRABAJO

1. Se calculó la Media Aritmética (X) = 5.7
2. Se establecieron los valores respectivamente

AUSENTE	PRESENTE
00 – 05	06 – 10

CATEGORIAS DE LOS FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRES

VALOR FINAL	AL 100%	FACTORES AMBIENTALES	FACTORES ORGANIZATIVOS	FACTORES DE PRESION, EXIGENCIA Y CONTENIDO DEL TRABAJO
AUSENTE	00-15	00-03	00-05	00-05
PRESENTE	16-26	04-08	06-08	06-10

ANEXO J

CATEGORIZACION DE LA VARIABLE

NIVEL DE ESTRÉS

Para realizar la medición de la variable nivel de estrés se procedió de la siguiente forma:

- Promedio (\bar{x}): 59.7
- Desviación Estándar (s): 12.4
- N° Preguntas: 34

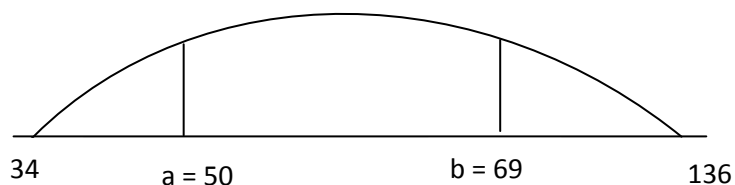
Luego se aplicó la escala de Estanones, donde:

$$a = \bar{x} - (0.75) (s) = 59.7 - (0.75) (12.4) = 50.4$$

$$a = 50$$

$$b = \bar{x} + (0.75) (s) = 59.7 + (0.75) (12.4) = 69$$

$$b = 69$$



- Nivel bajo: [34 -50]
- Nivel medio: [51 - 69>
- Nivel alto: [69 - 136]

DIMENSION AMBIENTE FISICO

- Promedio (\bar{x}): 11
- Desviación Estándar (s): 3
- N° Preguntas: 6

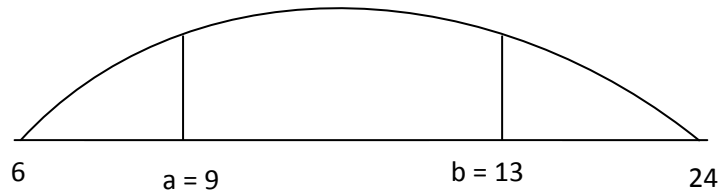
Luego se aplicó la escala de Estanones, donde:

$$a = \bar{x} - (0.75) (s) = 11 - (0.75) (3) = 8.75$$

$$a = 9$$

$$b = \bar{x} + (0.75) (s) = 11 + (0.75) (3) = 13.25$$

$$b = 13$$



- Nivel bajo: [6 -9]
- Nivel medio: [10 - 13>
- Nivel alto: [13 - 24]

DIMENSION AMBIENTE PSICOLOGICO

- Promedio (\bar{x}): 32
- Desviación Estándar (s): 6.5
- N° Preguntas: 18

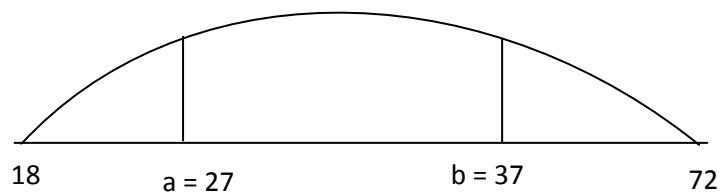
Luego se aplicó la escala de Estanones, donde:

$$a = \bar{x} - (0.75) (s) = 32 - (0.75) (6.5) = 27.125$$

$$a = 27$$

$$b = \bar{x} + (0.75) (s) = 32 + (0.75) (6.5) = 36.875$$

$$b = 37$$



- Nivel bajo: [18 -27]
- Nivel medio: [28 - 37>
- Nivel alto: [37- 72]

DIMENSION AMBIENTE SOCIAL

- Promedio (\bar{x}): 16
- Desviación Estándar (s): 4.4
- N° Preguntas: 10

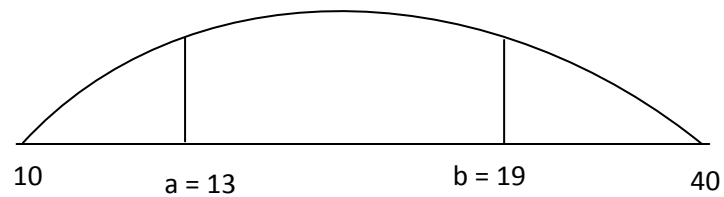
Luego se aplicó la escala de Estanones, donde:

$$a = \bar{x} - (0.75) (s) = 16 - (0.75) (4.4) = 12.7$$

$$a = 13$$

$$b = \bar{x} + (0.75) (s) = 16 + (0.75) (4.4) = 19.3$$

$$b = 19$$



- Nivel bajo: [10 -13]
- Nivel medio: [14 - 19>
- Nivel alto: [19 - 40]

ANEXO K

DATOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA – PERÚ 2017

DATOS GENERALES	CATEGORÍA	N°	%
Edad	(1) 20 a 29 años	1	1.4
	(2) 30 a 39 años	24	34.3
	(3) 40 a 49 años	16	22.9
	(4) Más de 50 años	29	41.4
TOTAL		70	100
Estado civil	(1) Soltera	19	27.1
	(2) Casado	42	60
	(3) Divorciado	4	5.7
	(4) Conviviente	3	4.3
	(5) Viuda	2	2.9
TOTAL		70	100
Tiene hijos	(1) Si	48	68.6
	(2) No	22	31.4
TOTAL		70	100
Experiencia profesional	(1) 1 a 9 años	15	21.4
	(2) 10 a 19 años	22	31.4
	(3) Más de 20 años	33	47.2
TOTAL		70	100
Situación laboral	(1) Nombrado	28	40
	(2) Contratado	42	60
TOTAL		70	100