

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE ESPECIALIDADES



**FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS ASOCIADOS AL NIVEL
DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN
SALA DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - SURCO- 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN:
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORAS:

DERY RICARDINA TORRECILLAS GOLAC

CAROL ROSARIO URETA PORRAS

CALLAO - PERÚ

2016

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| ➤ MG. ANA ELVIRA LÓPEZ Y ROJAS | PRESIDENTE |
| ➤ MG. MIRIAN CORINA CRIBILLERO ROCA | SECRETARIA |
| ➤ DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN | VOCAL |

ASESORA: MG. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMÁN

Nº de Libro: 001

Nº de Acta: 006

Fecha de Aprobación de tesis: 28 de Abril de 2016

Resolución Decanato N° 053-2016-D/FCS, de la sustentación para la obtención del título profesional de especialista de fecha 20 de Abril del 2016

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestros seres queridos que el día de hoy no están con nosotros pero fueron nuestro motor y motivo para seguir creciendo profesionalmente.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1 Identificación del problema	7
1.2 Formulación de problemas.....	10
1.2.1 Formulación del problema general.....	10
1.2.2 Formulación del problema específico.....	10
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo general:.....	11
1.3.2 Objetivo específico:.....	11
1.4. Justificación	12
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes del estudio.....	14
2.2 Bases Epistémicas.....	19
2.3 Bases científicas	22
2.4 Bases conceptuales.....	23
2.5 Base teórica	27
2.6 Definición de términos:.....	31
III. VARIABLES E HIPÓTESIS	33
3.1. Definición de variables	33
3.2 Operacionalización de Variables.....	33
3.3 Hipótesis.	37
IV. METODOLOGÍA.....	39
4.1 Tipo de investigación:.....	39
4.2 Diseño de la investigación:.....	39

4.3	Población y muestra.....	40
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
4.5	Procedimientos de recolección de datos:.....	44
4.6	Procesamiento estadístico y análisis de datos:.....	45
V.	RESULTADOS	46
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	54
6.1	Contrastación de hipótesis con los resultados	54
6.2	Contrastación de resultados con otros estudios similares	56
VII.	CONCLUSIONES.....	60
VIII.	RECOMENDACIONES	61
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
	ANEXOS	69
	Matriz de Consistencia.....	70
	Otros anexos.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla Nro. 5.1	Factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo – 2015	46
Tabla Nro. 5.2	Factor intrínseco – personal asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo – 2015	48
Tabla Nro. 5.3	Factor extrínseco - laboral, asociado al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo - 2015	50
Tabla Nro. 5.4	Factores extrínsecos - ambientales, asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones Clínica San Pablo - 2015	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico Nro. 5.1	Factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo – 2015	47
Gráfico Nro. 5.2	Factor intrínseco – personal asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo – 2015	49
Gráfico Nro. 5.3	Factor extrínseco - laboral, asociado al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo - 2015	51
Gráfico Nro. 5.4	Factores extrínsecos - ambientales, asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo - 2015	53

RESUMEN

El estrés en muchas ocasiones es bueno pues este estimula en la realización y alcance de objetivos siempre y cuando este sea manejado por el individuo, lamentablemente muchas veces este se escapa de las manos tornándose de esta manera patológica e inmanejable por lo que la identificación precoz de los causantes y el monitoreo de su nivel se hace trascendente más aun cuando se trata de profesionales de enfermería que se encuentran al cuidado de la salud. Siendo el **OBJETIVO** de la investigación; Determinar los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo. **METODOLOGÍA:** Fue un estudio de tipo cuantitativo de diseño correlacional prospectivo de corte transversal, realizado en el centro quirúrgico de la clínica San Pablo la población de estudio estuvo conformada por 20 enfermeras, los instrumentos utilizados fueron el epistres. Los datos fueron recolectados por las investigadoras, contando con el permiso institucional y consentimiento informado por parte de los sujetos de estudio. El procesamiento y análisis de los datos se realizaron empleando el programa estadístico SPSS donde se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial dando como **RESULTADOS:** el 65% presento un factor intrínseco y extrínseco inadecuado con un 30% y 20% de nivel de estrés medio a alto y un 1% presento factores adecuados con un nivel bajo a medio, en la constatación de las Hipótesis el valor del χ^2 es 8.811 es mayor que el valor crítico con un nivel de significancia 0,0009, en los resultados de la dimensión personal se encontró que el 50% de los factores intrínsecos son adecuados e inadecuados respectivamente donde el 40% corresponde a un factor inadecuado con un nivel alto de estrés, en la dimensión extrínseca laboral se encontró que del 60% el 25% presenta un factor extrínseco laboral adecuado con un nivel de estrés medio y del 40% el 30% presenta un factor extrínseco laboral inadecuado y un nivel de estrés alto y en la dimensión ambiental del 60% el 45% presentaron un factor extrínseco inadecuado con un nivel de estrés alto y del 40% el 20% presentaron un factor extrínseco laboral adecuado con un nivel de estrés medio **CONCLUYENDO** que existio relación significativa de los factores intrínsecos y extrínsecos y el nivel de estrés en las profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

Palabras Clave: Cuidado emocional, Paciente, Ansiedad

ABSTRACT

Stress often is good because it stimulates in the conduct and scope of objectives as long as this is handled by the individual, unfortunately many this is sometimes out of hand turning of this pathological and unmanageable way so early identification of the perpetrators and monitoring of their level becomes even more important when it comes to nurses who are caring for the salud. The aim of the investigation; Determine the intrinsic and extrinsic factors associated with the level of stress in nurses working in clinical operations room San Pablo. Methodology: A quantitative study of prospective correlational cross-sectional design, performed in the operating room of the clinic San Pablo study population consisted of 20 nurses, the instruments used were epistres. Data were collected by the researchers, with the permission institutional informed consent of research subjects. Processing and data analysis were performed using SPSS where they made use of descriptive and inferential statistics giving the following results: 65% presented an inadequate intrinsic and extrinsic factor with 30% and 20% of medium level of stress to high and 1% presented appropriate factors with low to medium in the realization of the value of χ^2 hypothesis it is 8,811 is greater than the critical value with a significance level of 0.0009, on the results of the personal dimension It found that 50% of the intrinsic factors are appropriate and inappropriate respectively where 40% are inadequate factor with a high level of stress in the extrinsic labor dimension was found that 60% to 25% work presents an extrinsic factor right medio y a stress level of 40% to 30% have an inadequate labor extrinsic factor and a high level of stress and the environmental dimension of 60% to 45% had inadequate extrinsic factor with a high level of stress and 40 % 20% presented an adequate labor extrinsic factor with a medium level of stress CONCLUDING that there was a significant relationship between intrinsic and extrinsic factors and the level of stress in nurses from the surgical center.

Keywords: Emotional Care Patient Anxiety.

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación del problema

En la actualidad el estrés es considerado un problema de salud a nivel mundial y que se presenta en todos los grupos etarios, de tal manera que la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Para Richard Lazarus (1966) sería "el resultado de relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar"¹.

El mundo actual implica una época de grandes cambios, con ritmos de vida enormemente acelerados, mayor demanda de competencia y especialización en enfermería. Este entorno exige al personal de enfermería mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a situaciones nuevas.

El estrés es un problema de actualidad el cual es necesario conocer y tratar; ya que es uno de los principales factores negativos que hace tener una vida con angustias desencadenando una sensación de no poder afrontar dicha situación². La responsabilidad, la toma de decisiones, la insatisfacción derivada de las condiciones o de la organización del trabajo, la carga psíquica en suma, pueden constituir fuentes que expresan un nivel de

estrés elevado en el personal de enfermería que labora en las unidades de áreas críticas¹, con lo que aprender a identificar los signos de estrés y aprender a prevenirlos se convierte en una tarea cada vez más importante en el desarrollo de nuestra vida profesional.

El personal de enfermería debe contar con un equilibrio mental y físico que le permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes que se encuentran en sala de operaciones³. El estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa. Alrededor de la mitad de los trabajadores consideran que es habitual en su lugar de trabajo es así que el 50 y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral. En una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA, las causas de estrés laboral más habitualmente mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %). Por otro lado en el Perú el 70% de trabajadores sufre estrés, el nivel de estrés constituye un problema de gran relevancia y repercusión social que afecta a un grupo colectivo profesional importante en nuestros días y cada vez son más frecuentes los estudios que demuestran la importancia y magnitud del problema enfocado básicamente al sector salud y dirigido específicamente al profesional de enfermería, debido a factores personales como la diversidad de roles que desempeña simultáneamente (madre, hija , esposa,

confidente y avocándose al principio del cuidado del paciente); son factores laborales estresantes en el personal de enfermería, las circunstancias propias del trabajo desarrollado como la multifuncionalidad (asistencial, administrativo, docente), muchas horas unidas a la recuperación del paciente; ser el intermediario entre el paciente, el médico y la familia; lidiar con las posibles críticas y exigencias de pacientes/familiares; el parcial reconocimiento social de esta profesión y las dificultades organizativas⁴.

Asimismo, existen condiciones que afectan física y psicológicamente al personal de enfermería que laboran en sala de operaciones; como la presencia de factores ambientales, tales como: los ruidos generados en forma continua por los equipos como monitores, saturadores de oxígeno, bombas de infusión; cuyo ruido se incrementa cuando por algún motivo se activan los sistemas de alarma, también se puede apreciar el incremento de accidentes laborales por inoculación artificial, accidentes con objetos punzo cortantes así como el contagio por fluidos corporales, generados por el estrés⁵. Por otro lado la falta de evaluación psicológica permanente de los profesionales de la salud en especial de enfermería enfocándose más en la búsqueda de profesionales competentes con bases científicas análisis crítico entre otros, dejando algunas veces de lado la salud mental. En el presente estudio se intenta identificar aspectos trascendentales en el desarrollo no solo del aspecto asistencial o administrativo del profesional de enfermería, sino también del desarrollo personal, el profesional de enfermería cumple un rol importante y trascendental en el logro del

bienestar de un paciente, entonces su formación , desarrollo personal y profesional con bases científicas, juicios críticos y valores humanos cobra una mayor importancia al pretender identificar cómo es que está se viene desarrollando.

Por lo que se formula la siguiente interrogante.

1.2 Formulación de problemas

1.2 1 Formulación del problema general

¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo, Surco- 2015?

1.2.2 Formulación del problema específico

¿Cuáles son los factores intrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo, Surco- 2015?

¿Cuáles son los factores extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo, Surco- 2015?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Determinar los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.

1.3.2 Objetivo específico:

- Caracterizar los factores intrínsecos – personales asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.
- Describir los factores extrínsecos - laborales y ambientales, asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.
- Determinar el cual es el nivel de estrés que tiene el personal de enfermería que labora en la sala de operaciones de la Clínica San Pablo

1.4. Justificación

Relevancia profesional, social, técnica y metodológica.

En el contexto hospitalario y en especial en el escenario quirúrgico, el paciente será el centro de atención constante para brindar una atención integral y de calidad en la que el profesional de enfermería juega un papel importante por lo que es indispensable que este se encuentre preparado en conocimientos, capacidades, habilidades y se mantenga emocionalmente ecuánime con atributos que deben mantenerse articulados si se busca una buena interacción de enfermera paciente.

Relevancia social

En la actualidad, las personas se encuentran sometidas a un ritmo de vida sumamente acelerado, donde las exigencias de las esferas individuales, social y laboral son elevadas. En caso particular del profesional de enfermería que labora en sala de operaciones, son un caso típico de personas sometidas a constante estrés; debiendo enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas de la responsabilidad en el trabajo, condiciones físicas que exige el entorno de su desempeño, de las relaciones interpersonales de trabajo y otros miembros del equipo de salud, los pacientes y familiares; conjugando todo ello con su vida personal.

Técnica y metodológica

Porque gracias a estas investigaciones científicas, se ha demostrado la alta incidencia de estrés en el profesional de enfermería lo que impiden un desempeño adecuado en su centro laboral, por la naturaleza de su función evidencia alteraciones no solo físicas sino también biopsicosociales que repercuten en su salud.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Internacional

Castañeda Hortensia, Colunga Cecilia, Preciado María de Lourdes, Aldrete María y Aranda Carolina México, (2011) en el estudio “Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria ” tuvo por objetivo establecer la asociación entre estrés organizacional y factores psicosociales con salud mental en trabajadores de atención primaria concluyendo que existe asociación entre condiciones organizacionales y 3 de 4 factores psicosociales en las dimensiones: contenido de la tarea, condiciones del lugar y con interacción social organizacional. Procesos administrativos, sólo asoció con condiciones del lugar de trabajo e interacción social organizacional. Estrés laboral organizacional tiene una razón de 4 veces más posibilidad de presentar disturbios en salud mental en quienes se reportan como caso que en quienes no lo son.⁶

Do Carmo María ; Chaves María ; de Cássia Rita , Barcellos Dalri; Almeida, Luis; Aparecida de Oliveira Lara; Pedrão Luis Jorge. Cuba 2010 en el estudio “ Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud ”. El objetivo de este estudio fue identificar en la literatura latinoamericana cuales trabajadores de la salud son los más afectados por

agravios psíquicos y/o mentales como consecuencia de exceso de trabajo y describir las características de esos agravios. Se encontraron 17 artículos que tratan del tema propuesto, y las enfermeras y el personal de enfermería fueron los más discutidos, seguidos por médicos, psicólogos, dentistas y técnicos del área de la salud. Los agravios psíquicos y/o mentales más identificados fueron estrés laboral y el Síndrome de Burnout. Se concluyó que el trabajo realizado de manera excesiva favorece significativamente los agravios a la salud psíquica y mental de los trabajadores de la salud⁷.

Durán María Costa Rica (2010) en el artículo “Bienestar psicológico - El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral donde concluye que Sí, es posible”. Aunque en un entorno cada vez más complejo las estrategias deben ser más claras y constantes y atender los dos niveles de abordaje, el individual y el organizacional. Así se evitará sucumbir en uno de los problemas de salud mental más importantes del siglo XXI. El estrés es inevitable en tanto es un esfuerzo de adaptación ante diferentes estímulos que se asumen como estresores. Desde esta perspectiva, tanto los cambios percibidos como positivos o como negativos, producen estrés. Lo que sí es posible evitar es la situación de estrés prolongado, recurrente y su transformación en estrés intenso y crónico. En definitiva, lo que hay que preguntarse es: ¿Qué intensidad tiene la situación estresante? ¿Cuánto dura? ¿Es adecuado a las exigencias de la situación? ¿Desde el punto de vista de quién? ¿Cuáles son los principales estresores? ¿Qué se puede hacer para minimizar su impacto? Si bien es cierto que los trabajadores se

sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable (Dolan *et al.* 2005), lo cual tiene un impacto directo en el incremento de la calidad en el trabajo, también lo es que dentro de los factores y condiciones psicosociales en el contexto de vida actual se dan múltiples y variadas fuentes de estrés que pueden resultar nocivas para la salud y el bienestar de las personas. El estrés laboral que produce resultados negativos afecta el rendimiento en el trabajo y produce elevados costos (visibles y ocultos) para la empresa en momentos en que socialmente hay mayor conciencia de la corresponsabilidad de las organizaciones del estrés de sus empleados, y de las consecuencias que pueda tener para ellos⁸.

Nacionales.

Sánchez Danilo Perú (2011) en el estudio “ Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas ” tuvo por objetivo conocer la relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas el 2011 teniendo como resultado que el 45% de los trabajadores encuestados presentó estrés laboral, el 73% en tecnólogos médicos, el 46,9% fue en los no profesionales, el 49,6% en los contratados, el 47,4% en los que trabajaban en las mañanas presentaron estrés laboral. El 47,7 % de los trabajadores encuestados presentaron un clima organizacional negativo, el 97,2% en las enfermeras, el 78,3% en los profesionales, el 48,6% en los trabajadores nombrados, el 47,4% de los que

laboran en las mañanas. Se encontró relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el clima organizacional con $p < 0,05$. Finalmente, se puede concluir que el 45% de los trabajadores presentó estrés laboral y el 47,7% un clima organizacional negativo, encontrándose relación significativa entre ambos con $p < 0,05^9$.

Bach. Enf. Eunice Lucía Elena Meza Chávez; Bach. Enf. Vanesa Amalia Pinedo Tello; Bach. Enf. Sly Vielka Sinti Hernández. (2014) en la tesis: Estresores y Estrés Percibido en las Prácticas Clínicas, en Estudiantes de Enfermería, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, 2014; para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, nos dice: “La muestra estuvo constituida por 103 estudiantes del 2do. al 4to. nivel, matriculados en el segundo semestre académico 2014. Los instrumentos fueron: Escala de valoración de estresores en la práctica clínica, con una validez de 95,9% mediante el juicio de expertos y confiabilidad de 86,3% mediante el coeficiente Alfa de Cronbach; Escala de Estrés Percibido, cuya validez fue de 91,1% mediante el juicio de expertos y confiabilidad de 84,9% mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 21 en español y los resultados fueron: 61,2% muestran competencias suficientes, 52,4% muestran impotencia e incertidumbre, 57,3% presentan relación insatisfactoria con el docente, 61,2% presentan satisfactoria relación con compañeros, 64,1% presentan implicación emocional, 76,7% se presenta como no dañada en la relación con el paciente y 74,8% presentan

sobrecarga académica. Al identificar el estrés percibido en las prácticas clínicas, se obtuvo que: 45,6% tiene estrés leve y estrés medio, respectivamente. Al asociar algunos estresores y estrés percibido, se obtuvo que: Existe relación estadística significativa entre: Falta de competencias y estrés percibido ($p = 0,003$; $p < 0,05$), Impotencia e incertidumbre y estrés percibido ($p = 0,005$; $p < 0,05$), Relación con el docente y estrés percibido ($p = 0,003$; $p < 0,05$), Relación con compañeros y estrés percibido ($p = 0,003$; $p < 0,05$), Implicación emocional y estrés percibido ($p = 0,011$; $p < 0,05$), Dañarse en la relación con el paciente y estrés percibido ($p = 0,017$; $p < 0,05$), Sobre carga académica y estrés percibido ($p = 0,026$; $p < 0,05$)¹⁰.

Francisco N. Bedoya-Lau^{1, a}, Luis J. Matos^{1,2, b}, Elena C. Zelaya, en el artículo: “Niveles de estrés académico, manifestaciones psicósomáticas y estrategias de afrontamiento en alumnos de la facultad de medicina de una universidad privada de Lima en el año 2012”, nos dicen: El estrés y los trastornos emocionales en los estudiantes constituyen una problemática importante a nivel mundial, sobre todo en las escuelas de medicina. Objetivos: Determinar los niveles de estrés, manifestaciones psicósomáticas y estrategias de afrontamiento en estudiantes de medicina de primero, cuarto y séptimo año de una Universidad Privada de Lima en el año 2012. Materiales y Métodos: Estudio descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 187 alumnos formada por 52,9 % varones y 47,1 mujeres, con una media de edades de $23,34 \pm 1,70$ años. Se utilizó análisis de frecuencias y porcentajes por sexo y año de estudio. El Test Exacto de

Fisher se empleó para evaluar las relaciones entre estrategias de afrontamiento, niveles de estrés y manifestaciones psicosomáticas. Resultados: La prevalencia de estrés académico alcanzó el 77,54 %; los estudiantes de séptimo año obtuvieron los mayores niveles, presentando los varones niveles de estrés más bajos respecto a las mujeres. El estresor más frecuente fue la sobrecarga de trabajos y evaluaciones de los profesores. La habilidad asertiva e implementación de un plan fueron las estrategias de afrontamiento más frecuentemente usadas por estudiantes con bajo nivel de estrés. Conclusiones: La frecuencia de recurrencia de manifestaciones psicosomáticas fue moderada a predominio de reacciones psicológicas en ambos sexos y en los tres años de estudio. Se sugiere la evaluación del estrés en estudiantes bajo terapia antidepresiva”¹¹

2.2 Bases Epistémicas

Desde la perspectiva transaccional Lazarus y Folkman propusieron que el estrés depende tanto del entorno como del individuo, pero en última instancia es la interpretación cognitiva individual lo que determina que la situación se perciba estresante. El humano dentro de esta noción tiene la capacidad de procesar la experiencia de su entorno. Sin embargo, Harré indicó que tanto el conductismo como las ciencias cognitivas basadas en el procesamiento de la información proponen de manera explícita o implícita, un sujeto pasivo; como un espectador de los procesos de los cuales no tiene control. La teoría transaccional, refiere que el sujeto procesa información que recibe del exterior, a base de una constitución biológica y

social. El sujeto adquiere durante su vida herramientas para poder afrontar las experiencias que procesa como amenazantes, si el individuo no tiene las herramientas apropiadas fracasará en su adaptación al entorno (Lazarus & Folkman, 1986)⁴.

En la teoría transaccional del estrés se puntualiza la importancia de cómo el individuo afronta los factores del ambiente y que no es suficiente decir que existen asuntos estructurales, culturales o sociales que intervienen en cómo el individuo evalúa la amenaza, el individuo tiene una constitución social, es en parte producto de su historia social, pero también es un ser diferenciado con sistemas propios de creencias en reformulación, modelos de compromiso y objetivos recónditos.

Esta noción de individuo lo presenta como un ente fragmentado que se divide en sus componentes sociales, creencias, compromiso y objetivos.

La interacción con el entorno, la preeminencia de los elementos cognoscitivos hace que el estrés se vea en su teoría como un fenómeno de carácter individual. Esta noción individualista y mecanicista de esta vertiente de la Psicología presenta al individuo como el principal responsable de la regulación de sí mismo y de su entorno.

Independientemente de cuál sea su origen, el problema reside en la inadecuada relación entre el individuo y la estructura social y es esta

relación la que debe cambiarse. Sin embargo, Morin en la complejidad humana y social conviven el orden y el desorden.

Modelo de Exigencias y Control sobre el Trabajo

Una de las principales perspectivas teóricas de estrés en el trabajo es el modelo de exigencias y control propuesto por Karasek y theorell. Los principales exponentes que contribuyeron a desarrollar esta perspectiva establecieron que la tensión psicológica es el resultado del efecto conjunto de las exigencias del trabajo y el alcance para tomar decisiones para enfrentar dichas exigencias, el estrés puede estudiarse a través de los estresores o fuentes de estrés y el grado en el cual el trabajador/a puede tomar decisiones acerca de su trabajo.

La carga de trabajo, en términos de la presión de tiempo y el conflicto de roles para realizar las tareas. Mientras, el control es la habilidad de la persona para controlar sus actividades de trabajo y el grado de autonomía que su trabajo le permite desarrollarlas. A continuación analizamos elementos del modelo desde los algunos supuestos de la Psicología¹²

2.3 Bases científicas

El Mapa Cerebral De La Emoción - Salud Mental

El hemisferio izquierdo maneja la lógica y todo lo relacionado con ella, es decir, es el hemisferio del pensamiento analítico, cuantitativo, racional y verbal. El hemisferio derecho es el hemisferio del pensamiento holístico, intuitivo, imaginativo y conceptual, es decir, es el hemisferio de las emociones y la creatividad. El predominio de uno de los hemisferios determina, por consiguiente, las conductas que la persona tendrá al enfrentarse a sí mismo y su medio. Por ejemplo, una persona con predominio del hemisferio izquierdo posiblemente razone todo paso a paso antes de tomar una decisión y busque la mayor cantidad de información posible, a diferencia de una persona con predominio del hemisferio derecho, que posiblemente tome decisiones por lo que siente y no por lo que piensa. Asimismo, una persona con predominio del hemisferio izquierdo, se orienta hacia actividades de carácter científico y una con predominio derecho por actividades de tipo artístico.

Claramente, nuestra sociedad occidental ha privilegiado la utilización del hemisferio izquierdo, a través de una educación de corte científico y una elevada valoración social por las profesiones ligadas a esta área, relegando de paso aquellas vinculadas al hemisferio derecho y por ende, limitando el desarrollo de habilidades relacionadas a este hemisferio.

Ciertamente, hemos tenido como sociedad a desvalorizar la capacidad para actuar con base a nuestra sensibilidad y nuestra intuición, limitando las posibilidades de responder con creatividad a las exigencias o contingencias en que vivimos, entregando respuestas rígidas, mecánicas y frías, en una época que paradójicamente, exige una elevada capacidad de adaptación, dado los constantes cambios producto del desarrollo tecnológico y de las comunicaciones¹³.

2.4 Bases conceptuales

Estrés

El primer concepto de estrés fue descrito por Cannon en 1929 que lo definió como una reacción de lucha o huida al estar frente a situaciones amenazantes para el individuo¹⁴, 27 años después el médico investigador Hans Selye describe al estrés como una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga¹⁵. A su vez se relata que la muerte de un paciente lleva al enfermero a un sentimiento de culpa con una consiguiente frustración profesional, 1981¹⁶; sin embargo se habla del estrés como “Una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”, 1986⁴.

Asimismo la OMS considero al estrés como una “epidemia global” que compromete al hombre moderno¹⁷, y en el año 2002 lo definen como: “el

conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción"¹⁸. En cuanto al estrés relacionado con el trabajo, lo describe como un proceso de perturbación que puede afectar al individuo, cuando este moviliza excesivamente su energía de adaptación para afrontar solicitudes del medio profesional que sobrepasan sus capacidades físicas y/o psíquicas¹⁹.

Los estilos de vida, hábitos y prácticas implican factores de riesgo al relacionarlos con el estrés. (1996)²⁰. En concordancia con lo antes mencionado definen al estrés como la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan"¹⁴. Fortaleciendo dichos conceptos "El estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión"¹⁵. "El estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo"¹⁶. Mientras que definen al estrés en el ámbito laboral como una enfermedad que pone en peligro la economía de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores"²¹.

En la época contemporánea el concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por el fisiólogo Hans Selye de Montreal, quien lo definió, como: "la respuesta general del

organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”, es decir, viene a ser la "respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga". Selye²² no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta que consiste en la suma de cambios inespecíficos que desarrolla el organismo como respuesta a éste. Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes. En 1989 y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld²³ comienzan a considerar el término estrés como un vocablo genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.

En la actualidad la biología y la medicina han incorporado el término "stress" como "el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla". Este proceso, mecanismo general o sistema psiconeuro endocrinológico, es el que denominamos como estrés.

En 1992 Oscar Eduardo Slipak, manifestó que el estrés involucra “la interacción del organismo con el medio”²⁴, lo que nos lleva a definir al estrés según el estímulo:

a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta.

b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.

c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo. Es esta respuesta, la cual conlleva una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, es decir, las respuestas del organismo se realizan en estos planos a través del sistema psiconeuro endocrinológico, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, la que permite responder adecuadamente a las demandas externas, teniendo esto en cuenta no se puede dejar de lado la definición de Richard Lazarus: "estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar"²⁵.

Cuando estas respuestas se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, es adecuado en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el Sistema General de Adaptación, adoptamos el concepto de "estrés" como estrés". Cuando por el contrario las respuestas han resultado insuficientes o exageradas en relación con la demanda, ya sea en el plano

biológico, físico o psicológico, y no se consume la energía mencionada, se produce el "distrés", que por su permanencia (cronicidad) o por su intensidad (respuesta aguda) produce el Síndrome General de Adaptación, hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicósomática por distrés, el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento^{26,27}.

2.5 Base teórica

Practicar el cuidado basado en una buena salud mental es un factor significativo en la relación cotidiana enfermera-paciente siendo sustentada por la teorista de enfermería Hildegarde Peplau donde hace énfasis el cuidado de enfermería psicodinámica, para ello hay que comprender nuestra conducta para poder ayudar a los demás, y así aplicar los principios de las relaciones humanas a los problemas que surgen a todos los niveles de experiencia en lo cual en el campo de la enfermería es un importante proceso interpersonal y terapéutico ya que el rasgo fundamental de enfermería es el cuidado, que como lo manifiesta Colliere es invisible, convirtiéndose actualmente en un objeto de reflexión que lleva a identificar una serie de elementos que permitan al ser humano asumir plenamente su humanidad, es así que uno de los elementos que permiten desarrollar esta cualidad innata en el ser humano y que permiten a la enfermera comprender y empatizar con el paciente, el de ser más tolerantes ,asertivos ,demostrar seguridad ,el ser responsable con lo que se realiza ,ser optimistas, evidenciar felicidad para así brindar un cuidado de calidad²⁸.

Niveles

El cuestionario del Epistres constituye un avance interesante para el tamizaje de condiciones de salud; lo cual permitirá al investigador determinar el grado de estrés clasificando a éste en Alto, Medio Y Bajo⁹. A su vez, mediante esta escala de auto evaluación de la ansiedad adaptada para medir el nivel de estrés se clasifica en: Normal, Leve –moderada, Moderada – intensa e Intensa²⁹. Por otro lado un artículo clasifica al nivel de estrés en agudo y crónico dependiendo del tiempo que se encuentre sometido la persona al estímulo estresor³⁰. Asimismo se puede determinar el nivel de estrés, clasificándolo en cuatro niveles para la puntuación total de estrés 90= Nivel Bajo, de 91-117= Nivel Intermedio, de 118-153= Nivel Estrés y de 154-175= Nivel Alto.

Factores Relacionados con el estrés laboral en Enfermería:

El profesional de Enfermería de enfermería está sometido a múltiples factores laborales tanto de carácter organizacional, como propios de la tarea que ha de realizar, 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 Enfermería³¹.

Factores Personales:

Dentro de los factores que pueden delimitar al estrés se encuentran los personales; tales como las características de la persona: edad, sexo, raza, experiencia laboral, tipo de personalidad, convicciones personales, experiencias vitales o trayectorias, estados biológicos, estilos de vida, etc. El hecho de poseer determinadas características no desencadena el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de la persona a este³².

Guillermo Pose menciona la predisposición de la persona, su vulnerabilidad emocional y cognitiva, como asimismo las crisis vitales por edad como por ejemplo la adultez, la tercera edad. También son causas en esta clasificación las relaciones interpersonales, conflictivas o insuficientes³³.

Se menciona la existencia de factores psicológicos, cognitivos, emocionales y motivacionales, propios de cada persona de acuerdo a su historia de vida personal y al ambiente sociocultural en que se ha desarrollado, influyen de manera decisiva tanto en el proceso de enfermarse como en la prevención de la enfermedad y el mantenimiento de la salud³⁴. "Desde el punto de vista médico, el hombre es en general más producto de su medio que de su dotación genética. No es la raza lo que determina la salud de la población sino las condiciones de su vida."³⁵.

Factores Laborales:

Dentro de factores laborales se dice que la generación de estrés varía de unas personas a otras, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales van en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación³⁶.

En lo que respecta a los roles de trabajo se dice que las expectativas de trabajo inciertas, demasiada responsabilidad, información inadecuada sobre las metas de desempeño, sobre las conductas laborales, despidos, falta de aumentos salariales, provocan ambigüedad de roles. “Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (contexto laboral) y con las características del individuo”³⁷.

Factores Ambientales:

Dentro de los factores ambientales son causas del estrés: las temperaturas extremas, la polución, el smog, el ruido, etc. (30). A su vez dentro de los estresores del ambiente físico se encuentran: la iluminación, no es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno; el ruido, trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del

trabajo: satisfacción, productividad, etc.; ambientes contaminados, la percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico; la temperatura, a veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort y el cansancio puede duplicarse. “Casi todas las enfermedades se deben a factores ambientales que influyen de muchas formas sobre los efectos de otros factores³⁶.

La respuesta de estrés es automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación.

Los estresores de ambiente físico o material de trabajo, son aquellos aspectos como el ruido excesivo o intermitente, vibraciones, falta de luz o luz muy brillante, alta o baja temperatura, el aspecto físico del lugar de trabajo, o ambientes contaminados³⁴.

2.6 Definición de términos:

Estrés.-El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a

desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión

Factores Asociados: Es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona a un efecto específico; motivados por diferentes aspectos.

El Estrés Laboral: o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo. El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas.

Sala de Operaciones.- es aquella sala o habitación que se halla en sanatorios, hospitales o centros de atención médica y que está especialmente acondicionada para la práctica de operaciones quirúrgicas a aquellos pacientes que así lo demanden. Asimismo, en el quirófano, se pueden desplegar otras actividades relacionadas, tales como: el suministro de anestesia, una acción de reanimación, entre otras, para así, luego, poder llevar a buen puerto la mencionada intervención quirúrgica.

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Definición de variables

Variable independiente tenemos a factores asociados al estrés:

Factores asociados al estrés: Son un conjunto de características o factores asociadas a ser el causante de un cierto tipo de daño a la salud. Estas pueden ser Factores intrínsecos (son los factores personales) y Factores extrínsecos (factores laborales y ambientales).

Variable dependiente tenemos al nivel de estrés

Nivel de estrés: Es el grado de estrés clasificándolo en Alto, Medio Y Bajo.

3.2 Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Factores Asociados al estrés</p>	<p>Son llamados factores a las características asociadas con un cierto tipo de daño a la salud.</p>	<p>Son aquellos factores generadores de estrés que provocan tensión, motivados por aspectos personales, laborales y ambientales interfiriendo en las labores profesionales de la enfermera de los servicio de sala de operaciones de clínica San Pablo - Surco</p>	<p>Factores Personales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Estado civil • Nivel socioeconómico • Religión • Lugar de procedencia • Estilo de vida • Actividades recreativas • Turnos de trabajo • Especialización • Capacitación • Tiempo de experiencia laboral • Afrontamiento laboral. • Organización laboral. • Exigencia laboral 	

			Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none">• Relaciones interpersonales• Demanda laboral• Satisfacción laboral• Infraestructura.• Exposición del personal• Insumos• Ambiente laboral	
			Factores Ambientales		

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE Nivel de Estrés	Es determinar el grado de estrés clasificándolo en Alto, Medio Y Bajo. (25).	Son mediciones de estrés percibidos de diferentes dimensiones que alteran el bienestar biopsicosocial del personal de enfermería que labora en las unidad de sala de operaciones de clínica San Pablo Surco	<ul style="list-style-type: none"> • Alto: Grado máximo de puntaje alcanzado para obtener un elevado nivel de estrés • Medio: determina intervalos de escala moderada para presentar estrés • Bajo: puntaje mínimo para presentar estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • (17-30) • (5-16) • (0-4) 	Ordinal

3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas.

Hipótesis General:

H1. Los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.

Ho. Los factores intrínsecos y extrínsecos no se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones Clínica San Pablo

Hipótesis Específicos:

H1. Los factores intrínsecos – personales se asocian al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.

Ho. Los factores intrínsecos – personales no se asocian al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones Clínica San Pablo

H2. Los factores extrínsecos - laborales y ambientales, se asocian al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.

Ho. Los factores extrínsecos – laborales y ambientales, no se asocian al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones Clínica San Pablo.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación:

Tipo de estudio fue tipo cuantitativo correlacional Prospectivo, transversal

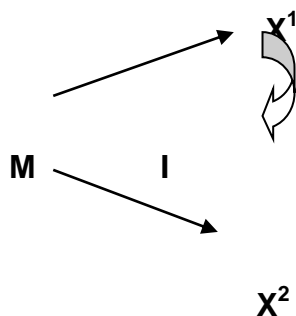
Correlacional: Por que Identifica la relación que existe entre las variables factores asociados al nivel de estrés en el profesional de enfermería que labora en sala de operaciones

Prospectivo: Porque según la ocurrencia de los hechos se tomaron los datos del estudio en un momento determinado y fueron analizados respectivamente.

Transversal: Porque las variables del estudio fueron medidos en un solo momento.

4.2 Diseño de la investigación:

El estudio fue de tipo correlacional, cuyo diseño es.



- ▣ M = Muestra
- ▣ X_1 = Factores asociados.
- ▣ X_2 = Nivel de estrés.
- ▣ I = Grado de relación entre ambas variable

4.3 Población y muestra

Población Enfermeras: La población estuvo constituida por 20 Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de sala de operaciones en turnos rotativos .

Área de estudio:

El estudio se realizó en la clínica San Pablo ubicado en la Av. El Polo 679- Surco entidad privada de III nivel que brinda atención en las 4 especialidades básicas a la población en general. Dicho estudio se llevara a cabo en sala de operaciones.

Criterios de Inclusión Enfermeras:

- ✓ Profesionales de enfermería que deseen participar de la investigación previo consentimiento informado.
- ✓ Profesionales de enfermería que laboran en el área asistencial

Criterios de Exclusión Enfermeras:

- ✓ Profesionales de enfermería que se encuentren haciendo pasantía o estén de apoyo.
- ✓ Profesionales de enfermería que laboran en el área administrativa
- ✓ Profesionales de enfermería que se encuentren de permiso, descanso médico o vacaciones.

Muestra Enfermeras: Estuvo constituida por todas las profesionales de enfermería que reunieron los criterios de inclusión.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos para la recolección de datos fueron las encuestas (02), previamente a su aplicación se presentó el consentimiento informado para la participación voluntaria de los encuestados (anexo 1).

El cuestionario del Epistres (anexo 2) está diseñado como una herramienta útil para el tamizaje de poblaciones estresadas, que consta de 30 preguntas relacionadas con el estrés, y está dimensionada en : el trabajo insertado, bajo remuneración, trabajo doméstico y tareas para la casa , problemas vinculados a la cuota para el consumo básico - alimentación y vivienda- así como acceso a servicios y estresores del transporte diario; luego un grupo de ítems relacionados con las condiciones de reproducción privada y cotidianidad afectiva, conflictividad, culpabilidad, aislamiento o vivencias represivas; ítems relacionados con

sufrimiento por percepción de deterioro geno- fenotípico, defecto o disfuncionalidad física impactante ; impactos por pérdidas afectivas de seres queridos , y estresores en mujeres, relacionados con embarazo- lactancia y menstruación.

Con alternativas de respuesta en la siguiente modalidad:

Nunca =1 Rara vez =2 Frecuentemente =3 Muy frecuentemente =4puntos

Obteniendo el puntaje respectivo de:

Nivel de Estrés	Puntaje
Bajo	0- 4
Medio	5 – 16
Alto	17 – 30

Y el cuestionario sobre Factores Asociados al Nivel de Estrés (anexo 3), la cual ayudo a identificar los factores que más inciden en éste, y esta dimensionada en:

- Dimensión I: Factores Personales, la cual consta de 15 ítems que sirvieron para recolectar datos de la población de estudio; tales como:

Edad, estado civil, nivel socioeconómico, religión, lugar de procedencia, estilo de vida y actividades recreativas.

- Dimensión II: Factores Laborales, la cual consta de 22 ítems tratando de manera genérica: turnos de trabajo, especialización, capacitación, tiempo de experiencia laboral, afrontamiento laboral, organización laboral, exigencia laboral, relaciones interpersonales, demanda laboral, satisfacción laboral.

- Dimensión III: Factores Ambientales, la cual contiene 12 ítems de manera general sobre: Infraestructura, exposición del personal, insumos y ambiente laboral.

Que han sido diseñados para ayudar a la investigadora a cumplir con los objetivos del presente trabajo de investigación.

Validez y Precisión de Instrumentos:

La revalidación del instrumento se llevó a cabo mediante el juicio de expertos (06) participando profesionales que laboran en el área de Salud Mental, Áreas Críticas e Investigación, con amplia trayectoria profesional y conocedores del tema, cuyas opiniones y recomendaciones sirvieron para mejorar el instrumento. Los puntajes fueron sometidos a la prueba binomial mediante la tabla de concordancia encontrándose que los

valores no superan a $p < 0.05$ por lo que el instrumento es válido o significativo (Anexo 4).

4.5 Procedimientos de recolección de datos:

Se realizó la aplicación de las encuestas a partir del mes de Junio del presente año, contando previamente con el consentimiento informado de los participantes (anexo 1).

Para la ejecución se realizó las coordinaciones previas con la dirección de la Clínica San Pablo – Sala de Operaciones. Para ello solicitó a la Escuela de Post Grado una carta de presentación del estudio a realizar; el mismo que fue presentado a la dirección de la clínica una vez obtenida su aprobación, se emitió el permiso correspondiente para la aplicación de dicho estudio en el servicio antes mencionado.

La recolección de datos fueron realizados por las autoras del presente trabajo de investigación. Las fichas de recolección de datos se han elaborado, en base a cuestionarios estandarizados para este tipo de estudio y adecuada culturalmente al ámbito de aplicación.

El control de la calidad de los datos recolectados fueron realizados por las investigadoras responsables conforme se llenaron las fichas de datos

y la información inconsistente o ausente fue incluida dentro de los criterios de eliminación.

Se codificaron las variables categóricas, con el propósito de facilitar el análisis estadístico.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos:

Una vez recolectado los datos, estos fueron procesados en el programa estadístico SPSS, donde se realizó el análisis de la estadística descriptiva de frecuencias absolutas y relativas a sí mismo la media y la desviación estándar, para la relación de las variables se utilizó la prueba chi cuadrado finalmente los resultados fueron presentados en tablas y gráficos.

V. RESULTADOS

TABLA N° 5.1

FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015.

NIVEL DE ESTRÉS	FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS				TOTAL	
	INADECUADOS		ADECUADOS			
BAJO	3	15%	1	5%	4	20%
MEDIO	6	30%	1	5%	7	35%
ALTO	4	20%	5	25%	9	45%
TOTAL	13	65%	7	35%	20	100%

FUENTE: ENCUESTA 2015

Chi-cuadrado : 8,811

P= 0,0009

En la tabla 5.1 se puede observar que el 65% presenta un factor intrínseco y extrínseco inadecuado con un 30% y 20% de nivel de estrés medio a alto y 1% factores adecuados con un nivel bajo a medio.

Respecto a la contrastación de las Hipótesis se observa que el valor del χ^2 es 8.811 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de $0,05= 0,0009$ con 4 gl y con intervalo de confianza del 95%, por tanto se acepta la hipótesis general, específica rechazando la hipótesis nula.

GRAFICO N° 5.1

FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015.

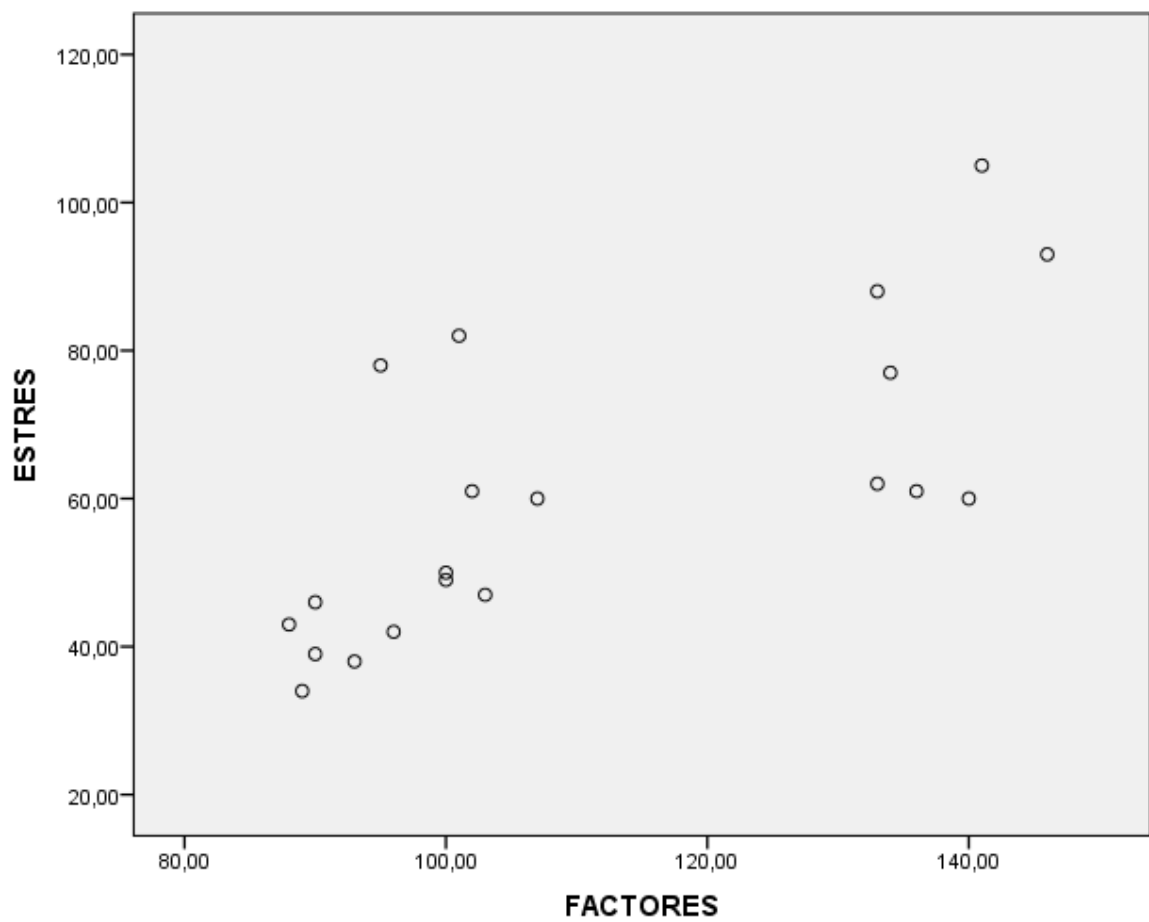


TABLA N° 5.2

FACTOR INTRÍNSECO – PERSONAL ASOCIADOS AL NIVEL DE
ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA
DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015

NIVEL DE ESTRÉS	FACTORES INTRÍNSECO – PERSONAL				TOTAL	
	ADECUADOS		INADECUADOS			
BAJO	3	15%	1	5%	4	20%
MEDIO	5	25%	1	5%	6	30%
ALTO	2	10%	8	40%	10	50%
TOTAL	13	50%	10	50%	20	100%

FUENTE: ENCUESTA 2015

Chi-cuadrado : 21,121

P= 0,003

En la tabla 5.2 se puede observar que el 50% de los factores intrínsecos-personales son adecuados e inadecuados respectivamente donde el 40% corresponde a un factor inadecuado con un nivel alto de estrés

Respecto a la contrastación de las Hipótesis se observa que el valor del χ^2 es 21.121 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de $0,05= 0,003$ con 4 gl y con intervalo de confianza del 95%, por tanto se acepta la hipótesis específica rechazando la hipótesis nula.

GRAFICO N° 5.2

FACTOR INTRÍNSECO – PERSONAL ASOCIADOS AL NIVEL DE
ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA
DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015

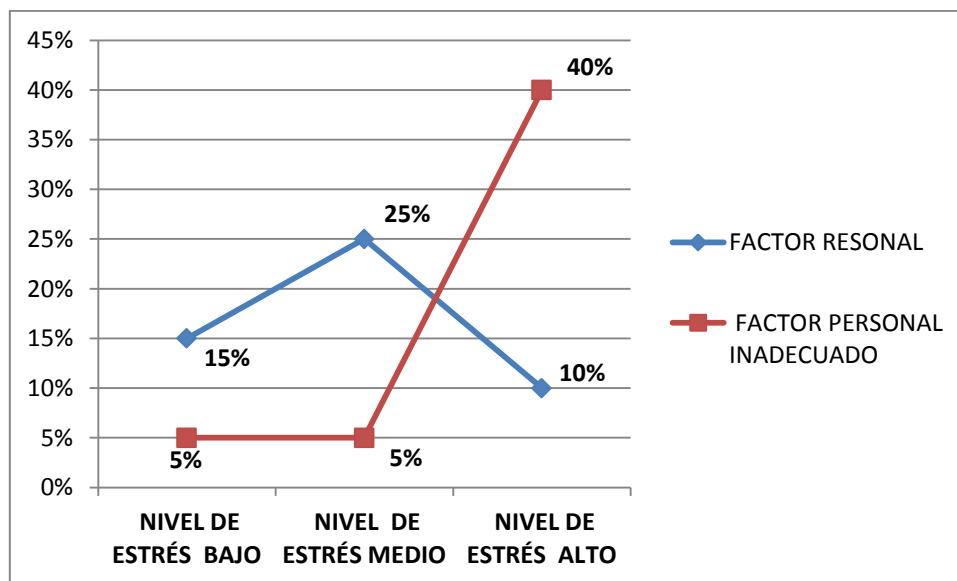


TABLA N° 5.3

FACTOR EXTRÍNSECO - LABORAL, ASOCIADO AL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015.

NIVEL DE ESTRÉS	FACTOR EXTRÍNSECO LABORAL				TOTAL	
	ADECUADOS		INADECUADOS			
BAJO	3	15%	1	5%	4	20%
MEDIO	5	25%	1	5%	6	30%
ALTO	4	20%	6	30%	10	50%
TOTAL	12	60%	8	40%	20	100%

FUENTE: ENCUESTA 2015

Chi-cuadrado : 5,922

P= 0,021

En la tabla 5.3 se puede observar que del 60% el 25% presenta un factor extrínseco laboral adecuado con un nivel de estrés medio y del 40% el 30% presenta un factor extrínseco laboral inadecuado y un nivel de estrés alto.

Respecto a la contrastación de las Hipótesis se observa que el valor del χ^2 es 5.922 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05= 0,0009 con 4 gl y con intervalo de confianza del 95%, por tanto se acepta la hipótesis específica rechazando la hipótesis nula.

GRAFICO N° 5.3

FACTOR EXTRÍNSECO - LABORAL, ASOCIADO AL NIVEL DE ESTRÉS
EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE
OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015

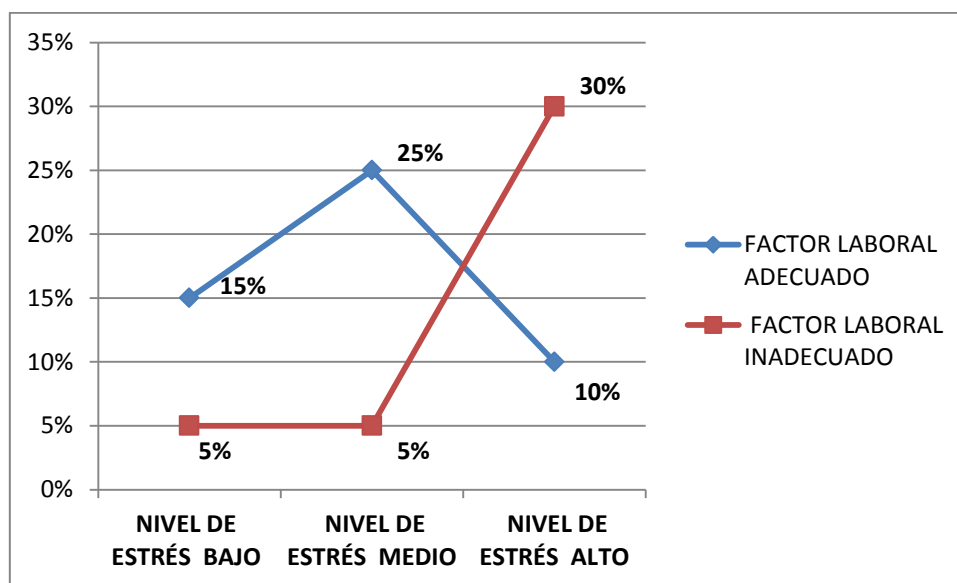


TABLA N° 5.4

FACTORES EXTRÍNSECOS - AMBIENTALES, ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015.

NIVEL DE ESTRÉS	FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS AMBIENTAL				TOTAL	
	ADECUADOS		INADECUADOS			
BAJO	2	10%	1	5%	3	15%
MEDIO	4	20%	2	10%	6	30%
ALTO	2	10%	9	45%	11	55%
TOTAL	12	40%	12	60%	20	100%

FUENTE: ENCUESTA 2015

Chi-cuadrado : 4,848

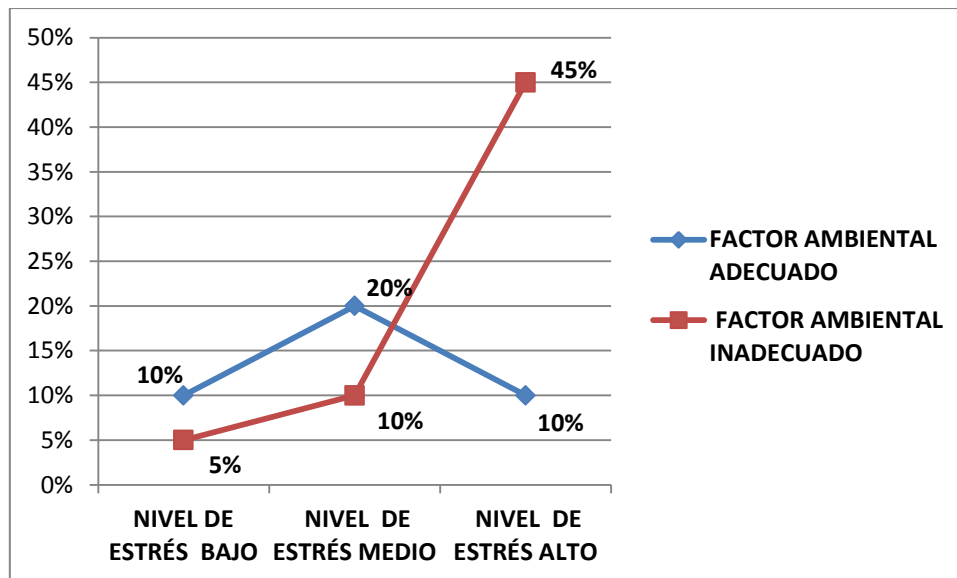
P= 0,053

En la tabla 5.4 se observar que del 60% el 45% presenta un factor extrínseco ambiental inadecuado con un nivel de estrés alto y del 40% el 20% presenta un factor extrínseco laboral adecuado y un nivel de estrés medio.

Respecto a la contrastación de las Hipótesis se observa que el valor del χ^2 es 4.848 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05= 0,053 con 4 gl y con intervalo de confianza del 95%, por tanto se acepta la hipótesis específica rechazando la hipótesis nula.

GRAFICO N° 5.4

FACTORES EXTRÍNSECOS - AMBIENTALES, ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES CLÍNICA SAN PABLO - 2015.



VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contratación de hipótesis con los resultados

Se realizó el trabajo de investigación que tuvo como hipótesis general los factores intrínsecos y extrínsecos que se asociaban directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo. Dando como resultado general que el 65% presenta un factor intrínseco y extrínseco inadecuado con un 30% y 20% de nivel de estrés medio a alto y un 1% presento factores adecuados con un nivel bajo a medio así mismo en la contrastación de las Hipótesis se observa que el valor del χ^2 es 8.811 y es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de $0,05= 0,0009$ con 4 gl y con intervalo de confianza del 95%, por lo que se aceptó la hipótesis general, rechazando la hipótesis nula.

En los resultados encontrados en la dimensión extrínseca laboral se encontró que del 60% el 25% presenta un factor extrínseco laboral adecuado con un nivel de estrés medio y del 40% el 30% presenta un factor extrínseco laboral inadecuado y un nivel de estrés alto y al contrastar la hipótesis se encontró un χ^2 de 5.922 con un nivel de significancia de $0,0009$ aceptando la hipótesis específica rechazando la hipótesis nula. En los resultados encontrados por las investigadoras Julca y Zamudio sirvieron de gran referencia para entender como el factor laboral interfiere en la

presencia disminución del estrés puesto que sus resultado en la dimensión laboral encontraron 61.5% con un nivel de estrés medio³⁸.

Por otro lado entre los resultados en la dimensión personal se encontró que el 50% de los factores intrínsecos- personales son adecuados e inadecuados respectivamente donde el 40% corresponde a un factor inadecuado con un nivel alto de estrés y en la constatación de la hipótesis específica el valor del χ^2 fue de 21.121 con un nivel de significancia de 0,003 por lo que se acepta la hipótesis específica

Dentro de los factores que pueden delimitar al estrés se encuentran los personales; tales como las características de la persona: edad, sexo, raza, experiencia laboral, tipo de personalidad, convicciones personales, experiencias vitales o trayectorias, estados biológicos, estilos de vida, etc. El hecho de poseer determinadas características no desencadena el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de la persona a este³². Al respecto el Dr. Hans Selye, considerado el padre de los estudios sobre el estrés y fundador del Instituto Canadiense de estrés, contestando a la pregunta de porque algunas personas se estresaban en determinadas situaciones y otras no, dijo: "Lo importante no es tanto lo que te ocurre, sino como te lo tomas". Esta afirmación subraya el carácter muy personal del estrés. De hecho nosotros no nos estresamos todos por las mismas causas o con la misma intensidad en las mismas situaciones Pues, el estrés no nos afecta a todos de la misma manera³⁷.

6.2 Contratación de resultados con otros estudios similares

Similares resultados fueron encontrados por Sánchez Danilo en el estudio. Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas donde encontró relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el clima organizacional con $p < 0,05$ concluyendo que el 45% de los trabajadores presentó estrés laboral y el 47,7% un clima organizacional negativo⁹. Cabe resaltar que el estrés laboral aparece como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que destacan: apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos, al igual que marcada insatisfacción laboral.

Similares resultados fueron encontrados por las investigadoras Julca y Zamudio en su investigación nivel de estrés y los factores asociados en el personal de enfermería que labora en los servicios de Áreas Críticas donde en contaron como resultado que el 56.7 % de las enfermeras que laboran en las Áreas Críticas tienen un nivel de estrés medio. Así mismo del total de enfermeras se evidencia que como factor asociado; predomina el factor

ambiental con un 69.2 por ciento y que corresponde a un nivel de estrés medio³⁸.

En ese sentido Enfermería es, una profesión que vive eventos de gran intensidad emocional afrontando situaciones que le producen recarga laboral, el cual se ve potenciada por el trabajo en turnos y guardias nocturnas, así como, la responsabilidad que tiene en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones, la cantidad de equipo y recursos humanos, que pueden llevarla a desarrollar determinadas conductas y respuestas emocionales, que trae como consecuencia la presencia de manifestaciones psicosomáticas que van desde, la sensación de agotamiento físico malestar persistente, constante dolor de cabeza, insomnio y alteraciones gastrointestinales; así como cambios de conducta, como irritabilidad, frustración, predisposición al mal humor, relaciones conyugales y familiares conflictivas, signos y síntomas que son expresiones propias del estrés, constituyéndose éste como uno de los riesgos laborales más importantes en el personal sanitario, junto con los riesgos físicos, químicos y biológicos y que se da por un “desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

Los estudios muestran que las condiciones estresantes de trabajo están asociadas con el ausentismo, la tardanza, lo cual tiene un efecto negativo en el desempeño y calidad de atención al paciente, trayendo como consecuencia un detrimento en el desarrollo profesional, personal y social

del Enfermero desencadenándose en problemas como baja autoestima, bajo rendimiento, falta de realización personal, entre otros³⁹.

Cabe señalar que el estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de la realidad social y del modo de producción que ella impone. La salud no es un don, es cosa propia y, por tanto, la reserva más importante que tienen los trabajadores. Sin salud no se puede trabajar y sin ello los trabajadores, no solamente son condenados a la miseria, sino que se les quita su propia identidad y posibilidad de desarrollo humano. Por ello, el derecho a la salud es un derecho individual que debe ser ejercido en primera persona como consecuencia, se puede decir que la salud se pierde cuando se está expuesto a malas condiciones de trabajo, situaciones que han sido denunciadas desde hace siglos³⁹.

Similares estudios fueron encontrados en el estudio de las bachilleres en enfermería Eunice Lucía Elena Meza Chávez; Vanesa Amalia Pinedo Tello; Sly Vielka Sinti Hernández. En su tesis: “Estrés y Estrés Percibido en las Prácticas Clínicas, en Estudiantes de Enfermería, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, 2014”. En donde los resultados fueron: 61,2% muestran competencias suficientes, 52,4% muestran impotencia e incertidumbre, 57,3% presentan relación insatisfactoria con el docente, 61,2% presentan satisfactoria relación con compañeros, 64,1% presentan implicación emocional, 76,7% se presenta como no dañada en la relación

con el paciente y 74,8% presentan sobrecarga académica. Obteniendo que 45,6% tiene estrés leve y estrés medio, respectivamente. Por lo que se puede decir que existe relación estadística significativa entre: Falta de competencias y estrés percibido ($p = 0,003$; $p < 0,05$), Impotencia e incertidumbre y estrés percibido ($p = 0,005$; $p < 0,05$), Relación con el docente y estrés percibido ($p = 0,003$; $p < 0,05$), Relación con compañeros y estrés percibido ($p = 0,003$; $p < 0,05$), Implicación emocional y estrés percibido ($p = 0,011$; $p < 0,05$), Dañarse en la relación con el paciente y estrés percibido ($p = 0,017$; $p < 0,05$), Sobre carga académica y estrés percibido ($p = 0,026$; $p < 0,05$)”.

VII. CONCLUSIONES

1. Los factores intrínsecos y extrínsecos se relacionan significativamente con el nivel de estrés del profesional de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo, donde los factores intrínsecos y extrínsecos son inadecuados por lo que presentan un nivel de estrés medio a alto por lo que se rechaza la hipótesis nula.
2. Los factores intrínsecos – personales se relacionan con el nivel de estrés en el profesional de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo siendo que del total la mitad es adecuada y la otra mitad es inadecuada y de este último con un nivel de estrés alto
3. Los factores extrínsecos - laborales y ambientales, se relacionan con el nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo ya que los factores extrínsecos laborales adecuados presentaron con un nivel de estrés medio y los que presentaron un factor extrínseco laboral inadecuado y un nivel de estrés alto y en la dimensión ambiental los que presentaron un factor extrínseco inadecuado tienen con un nivel de estrés alto, los que presentaron un factor extrínseco laboral adecuado un nivel de estrés medio.

VIII. RECOMENDACIONES

1. La institución de salud debe desarrollar diferentes talleres, y evaluaciones Psicológicas que permita fortalecer la capacidad de afrontamiento al estrés velando por su salud emocional.
2. La institución no solo se preocupe por el rendimiento laboral (productividad) sino también de brindar el ambiente adecuado en cuanto infraestructura, horarios de trabajo, capacitaciones y reconocimiento.
3. Al profesional de Enfermería se debe realizar periódicamente una autoevaluación personal, labora, social evitando sobrecargas en algunas de estas áreas que pueden ocasionar desequilibrios en su salud Física y Mental

IX.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Varela Arjona Guillermo, *Guía luces; Estrés laboral*. Disponible en: www.oadl.dip-caceres.org/GuiaLUCES/es/Contenidos/Capitulo07.htm. (Artículo web. Consultada el 8 de abril 2015).
2. Consejo Internacional De Enfermeras. *El CIE aborda el estrés en el trabajo y la amenaza que supone para la salud del trabajador*. Disponible en: http://www.icn.ch/matters_stressp.htm. (artículo web. Consultada el 5 de abril 2015)
3. Coreas Yesenia, Santos Guzmán Ana Beatriz, AMAYA Iris , Iraheta Atilio. *Factores ambientales de la institución que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Instituto salvadoreño del seguro social Hospital Regional San Miguel*. Tesis de Licenciatura. Universidad Doctor Andrés Bello; El Salvador. 2005.
4. Lazaruz, R. S.;S., Folkman. *Estrés y procesos cognitivos*. Ediciones Martínez Roca. S.A. Barcelona, España, 1986.
5. García M Simón, Blesa Malpica Al, Calvo Gutierro Ma, Bermejo De Pablos C, Gómez De Enterria MC. *Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos clínicos*. Madrid: San Carlos; 1996.

6. Castañeda Hortensia, Colunga Cecilia, Preciado María, Aldrete María, Aranda Rodríguez y Carolina; [Rev. en línea]. Año 3, Vol. 2, No. 5 México, Jul-Dic 2011
7. Do Carmo Cruz María Lucia; Chaves María; De Cássia Rita , Barcellos Dalri; Da Silva Luiz ; Aparecida Lara ; Pedrão Luiz . Cuba 2010 [Rev. en línea].Revista Cubana de Enfermería. 2010:26 (1)52-64
8. Durán María. En el artículo *Bienestar psicológico - El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral* [Artículo en línea]. Lima, Perú: 2010
9. Sánchez Coronel Danilo. *Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas 2011*. Disponible en REV ACAD PERU SALUD 20(1), consultada el 02 Junio 2014.
10. Eunice Lucía Elena Meza Chávez; Vanesa Amalia Pinedo Tello;. Sly Vielka Sinti Hernández. *Estresores y estrés percibido en las practicas clinicas, en estudiantes de enfermería, de la universidad nacional de la amazonia peruana. Iquitos, 2014*, Tesis de Licenciatura. – UNAP. Iquitos – Perú. 2014
11. Francisco N. Bedoya-Lau^{1,a}, Luis J. Matos^{1,2,b}, Elena C. Zelaya,. *Niveles de estrés académico, manifestaciones psicósomáticas y estrategias de afrontamiento en alumnos de la facultad de medicina de una universidad privada de Lima en el año 2012*. Artículo disponible en

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n4/a09v77n4.pdf>. del año 2014.

12. Cueva Marillis, García Tania. Trabajo en la sociedad de la Información- *Análisis crítico de tres perspectivas Psicológicas de estrés en el trabajo*. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S151468712012000200005&script=sci_arttext#a3. Artículo en web.
13. El Centro de Formación y Técnicas de Evaluación Psicológica.
14. Ortega Villalobos Selye. *Estrés y trabajo*.; Disponible en: http://209.85.165.104/search?q=cache:b7NjM5ifkLwJ:www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm+hans+selye+y+estres&hl=es&ct=clnk&cd=2&gl=pe Artículo web Consultado 19 mayo 2014
15. Appelbaum SH. *Stress management for health care professions*. Rockville: Aspen; 1981.
16. Vanzetti Oscar Enrique, *La afectación de la psique por el estrés y el trauma psico-emocional por un hecho delictuoso grave*. en. Disponible en: <http://www.fullaventura.com.ar/armas/nota101328.asp> artículo web. Consultada el 25 de febrero 2015
17. Lorenzo Dolora, Meza Dora. *Ámbitos situacionales y nivel de stress en el personal de enfermería* (Tesis de Licenciatura en Enfermería). Universidad Peruana Cayetano Heredia; Lima, Perú; 2003.
18. Arroyo Betty, Dávila Edilsa. *Factores laborales y estrés en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos pediátricos de los*

- hospitales nacionales Edgardo Rebagliati Martins y Cayetano Heredia.*
Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Cayetano Heredia; Lima, Perú: 2003.
19. Hilario Nélica, Maturrano Sussy, Valencia Melissa. *Ámbitos situacionales y estrés en las enfermeras de los servicios generales y áreas críticas del hospital Sergio Bernales.* Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Cayetano Heredia; Lima, Perú: 2006.
20. Vanzetti Oscar Enrique, *La afectación de la psique por el estrés y el trauma psico-emocional por un hecho delictuoso grave.* Disponible en: <http://www.fullaventura.com.ar/armas/nota101328.asp>. Artículo Web. Consultada 25 de abril 2015.
21. OMS -*El estrés laboral* Disponible en: <http://www.linkses.com/articulos/articulo.asp?id=332>. Artículo web. Consultada el 18 de mayo 2015
22. Aubert .*La neurosis profesional. El individuo en la organización: dimensiones olvidadas.* Sao Paulo; 2006.
23. Pender Nola-J. *Promoción para la salud por medio del autocuidado.* Editorial-Apletón- Century-Crofts; 1982.
24. Health And Safety Comisión (HSC) británica Informe sobre *el estrés vinculado con el trabajo.* Comité consultivo de seguridad, higiene y protección de la salud en el trabajo. Bruselas; 1997.

25. National Institute Of Occupational Safety And Health (NIOSH), EE.UU. *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. La sal de la vida o el beso de la muerte*; 2000.
26. Stora Jean Benjamín. *¿Qué sé acerca del estrés?* Publicaciones cruz, México Df. 1º Edición, 2010.
27. La Organización Internacional Del Trabajo (OIT). *La Prevención del estrés en el trabajo*. Condiciones de trabajo; 1997.
28. Chacin Almarza, Corzo Betulio, Rojas Gilbert, *ET Liliana. Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera*. Invest. clín, , vol. 43, no. 4, p. 271-289. ISSN 0535-5133. dic. 2002.
29. Ministerio de Salud, *boletín informativo*; 2014. Rev. en internet.
30. González Martín, Martínez, Oliva Y Pistacchia. *Estrés ocupacional en las organizaciones. Psicología social de las organizaciones*. Disponible en <http://psicosorga.blogspot.com/2007/11/estrs-ocupacional-en-lasorganizaciones.html>. Artículo web. Consultada el 03 de marzo 2015.
31. Pose Guillermo. *Estrés en evaluación institucional*. Disponible en http://www.wikilearning.com/articulo/el_estres_en_la_evaluacion_institucional-notas/12202-23. Artículo web. Consultada el 25 de abril 2015
32. Abdelnour Granados Ana Victoria, “*Estrés y Salud / Enfermedad Salud*” Disponible en: <http://www.solonosotras.com/archivo/04/sal-art-020900.htm>. Artículo web Consultada el 17 de mayo 2015.

33. Dubos, René. *"El hombre y su ambiente"* vol. Ofic. Sanit. Panam., 59 (6): 471-80. Diciembre; 1965.
34. Sindicato De Enfermería De España (SATSE). *Mayor estrés entre enfermeras que atienden a pacientes críticos*; 2006.
35. Reig Merín, J., Cano-Vindel, A., & Miguel-Tobal, J. J. *El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención*; 1995.
36. Child & Adolescent Bipolar Foundation. *Artículo revisado por Demitri Papolos, M.D.* Editado por Martha Hellander, CABF Executive Director. Traducido al español por César Soutullo, M.D. y Aitziber Miner, Diplomada, Clínica Universitaria. Universidad de Navarra. Pamplona, Disponible en: http://www.bpkids.org/site/PageServer?pagename=lrn_about_spanish. Artículo web. Consultada el 25 de abril 2015.
37. Acosta Navarro Rosa Ysabel. *Nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento que utilizan los adultos mayores de la asociación los Auquis de Ollantay, Pamplona Alta, San Juan de Miraflores"* Perú 2011 [Rev en línea]
38. Julca Cinthia Elena ; Zamudio Luisa Angélica *Nivel de Estrés y los Factores Asociados en el personal de enfermería que labora en los servicios de Áreas Críticas del Hospital Regional de Huacho - Perú* 2009.

39. Coronado Luna Liz Karina *Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión- Perú 2006.*

ANEXOS

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo, Surco-2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuáles son los factores intrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones</p>	<p>Determinar los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS •Caracterizar los factores intrínsecos – personales asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de</p>	<p>Los factores intrínsecos y extrínsecos se asocian directamente al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS •Los factores intrínsecos – personales se asocian al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones</p>	<p>Factores asociados al estrés</p>	<p>Factores Personales</p> <p>Factores Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Edad •Estado civil •Nivel socioeconómico •Religión •Lugar de procedencia •Estilo de vida •Actividades recreativas •Turnos de trabajo •Especialización •Capacitación •Tiempo de experiencia laboral •Afrontamiento laboral. •Organización laboral. •Exigencia laboral •Relaciones interpersonales 	<p><u>Tipo de estudio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo • Correlacional • Prospectivo • Transversal <div style="text-align: center;"> </div>	<p><u>Población:</u> Profesionales de enfermería :20</p> <p><u>Muestra:</u> Se trabajó con toda la población</p>	<p><u>Técnicas:</u> Entrevista</p> <p><u>Instrumentos:</u> Encuesta para evaluar los factores intrínsecos y extrínsecos y test Epistres para evaluar el nivel de estrés</p> <p><u>Validez .</u> Se realizó la validez de contenido de 6 jueces expertos p<0.005</p>

<p>clínica San Pablo, Surco-2015?</p> <p>¿Cuáles son los factores extrínsecos asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo, Surco-2015?</p>	<p>operaciones clínica San Pablo.</p> <p>•Describir los factores extrínsecos - laborales y ambientales, asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.</p>	<p>clínica San Pablo.</p> <p>•Los factores extrínsecos - laborales y ambientales, se asocian al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica San Pablo.</p>	<p>I.</p> <p>Nivel de estrés</p>	<p>Factores Ambientales</p> <p>Nivel Alto</p> <p>Nivel Medio</p> <p>Nivel Bajo</p>	<p>•Demanda laboral</p> <p>•Satisfacción laboral</p> <p>•Infraestructura.</p> <p>•Exposición del personal</p> <p>•Insumos</p> <p>•Ambiente laboral</p> <p>• (17-30)</p> <p>• (5-16)</p> <p>• (0-4)</p>			<p><u>Procesamiento estadístico y análisis de datos:</u> los datos, estos fueron procesados en el programa estadístico SPSS, se utilizó la estadística descriptiva de frecuencias absolutas y relativas la media desviación estándar, para la relación de las variables se utilizó la prueba chi cuadrado los resultados fueron presentados en tablas y gráficos.</p>
--	--	---	----------------------------------	--	---	--	--	---

Otros anexos
ANEXO I

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado

LIC.:.....

Se le solicita su autorización para que pueda participar en forma voluntaria y anónima en el estudio que tiene como objetivo **Determinar Factores Intrínsecos Y Extrínsecos Asociados al Nivel de Estrés en el Personal de Enfermería que labora en Sala de Operaciones Clínica San Pablo, Surco-2015**; se aplicara 2 cuestionarios el primero mide el nivel de estrés y el otro para determinar los factores asociados que constan de 30 y 49 preguntas respectivamente, las cuales son de tipo cerrado. Siendo su participación voluntaria, puede interrumpir el llenado de la encuesta cuando desee, sin presentar ningún riesgo e incomodidad .Se deja también en claro que Ud. no recibirá ningún tipo de beneficio económico, pero su ayuda contribuirá a determinar los factores estresores en el personal de enfermería; llevando así cursos talleres de afrontamiento al estrés dirigidos a todas las enfermeras de dichos servicios.

Se garantiza la plena confiabilidad de los datos obtenidos y que sólo serán usados por las investigadoras para cumplir los objetivos de la presente investigación.

Si está de acuerdo con lo antes informado sírvase firmar para dar fé de su consentimiento de participación.

Yo.....identificado con DNI.....manifiesto que he sido informado/a sobre los objetivos y de la aplicación de un cuestionario con --- preguntas, donde se encontrará ...tipos de respuestas (-----), el cual se aplicará en -----lugar-----, por lo tanto doy el consentimiento de participar voluntariamente del estudio.

Firma del usuario participante

Firma de la Investigadora

ANEXO II

CUESTIONARIO DEL EPISTRES

Marque su respuesta para cada pregunta con una X en la columna que mejor describa su situación actual. Muchas gracias por su colaboración.

PREGUNTAS	Nunca	Rara Vez	Frec uent	Muy Frec
1.- ¿Su actividad en el trabajo lo hace sentir desesperada o le cansa mucho?				
2.- ¿Siente un exceso de responsabilidad en su trabajo?				
3.- ¿En su trabajo sufre maltrato, desprecio o hay conflictos que le perturban?				
4.- ¿Se siente inestable en el trabajo o le preocupa estar sin trabajo?				
5.- ¿Padece de mucho frío o calor, falta de luz, gases., ruidos o polvos en su trabajo?				
6.- ¿Tiene responsabilidades de trabajo doméstico que le agotan le hacen sentir presionado y con falta de tiempo?				
7.- ¿Le angustia verse continuamente sometido a tareas domésticas monótonas y poco interesantes?				
8.- ¿Le preocupa que no se alcanza para dedicarse adecuadamente a los hijos?				
9.- ¿Padece angustias por necesidades económicas para alimentación, pago de casa o arriendo?				
10.- ¿Se siente agobiado por falta de espacio y congestionamiento en su casa?				
11.- ¿Padece de mucho frío o calor, humedad o ruidos en				

su casa?				
12.- ¿Sufre por la imposibilidad de descansar bien, como a Ud. le g				
13.- ¿Padece angustias por necesidades económicas para gastos de educación o salud?				
14.- ¿Se siente presionado por problemas de transporte diario espera congestión?				
15.- ¿Sufre preocupación por alguna deuda?				
16.- ¿Padece por ruido excesivo alrededor de su casa?				
17.- ¿Teme que le asalten o agredan en su barrio?				
18.- ¿Se siente preocupado aislado o extraño respecto de sus vecinos o semejantes?				
19.- ¿Se siente preocupado o desmoralizado por la suerte de la gente como Ud.?				
20.- ¿Sufre por alguna causa amorosa o afectiva?				
21 ¿Le afecta algún conflicto o pelea o familiar?				
22.- ¿En su casa se siente solo o aislado?				
23.-¿Experimenta mucha angustia por alguna falta o error grave cometido?				
24.- ¿Padece por causa de alguna amenaza personal, represión o falta grave cometida?				
25.- ¿Experimenta angustia por algo?				
26.-¿Tiene preocupación intensa por algún motivo sexual, problema o defecto físico?				
27.-¿Sufre por alguna enfermedad o trastorno de un ser querido?				
28.- ¿Sufre por la muerte de algún pariente o persona cercana a Ud.?				
29.- ¿Se siente presionado o angustiado por el embarazo o por tener que dar de lactar?				
30.- ¿Padece mucha tensión por causa de sus menstruaciones?				

ANEXO III

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ASOCIADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMERÍA

El presente instrumento tiene la finalidad de identificar los factores asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en los servicios de áreas críticas de la Clínica San Pablo, Surco ,validado correspondientemente por un juez de expertos para su aplicación respectiva en la población antes mencionada.

Usted deberá leer atentamente y con toda transparencia marcar con una (X) las preguntas que considere apropiado a su realidad, se le agradece ser fidedigno al momento de responder, ya que esto contribuirá al beneficio de su profesión.

“Recuerde que es indispensable su sinceridad para que la puntuación sea válida”.

Gracias por participar de este estudio...

FACTORES PERSONALES

1.-Edad:

- 20 – 30.....()
- 31 – 40.....()
- 41 – 50.....()
- 51 – a más....()

2.-Estado civil:

- Soltera ()
- Casada ()
- Conviviente ()
- Madre soltera ()
- Viuda ()
- Divorciada ()

3.-Número de hijos:

- Ninguno... ()
- 1 – 2..... ()
- 3 – 4..... ()
- 5 – a más..... ()

4.-Edades:

- 0 – 2 años..... ()
- 3 – 5 años..... ()
- 6 – 12 años..... ()
- 13 –18 años.... ()

5.- ¿Ud. tiene ingresos económicos realizando otra ocupación?

- Si ()
- No ()

6.-A su criterio ¿sus ingresos?:

- Cubren totalmente sus necesidades()
- Cubre parcialmente sus necesidades ()
- No cubren sus necesidades ()

7.-¿Cuál es la religión que Ud. profesa?

- Católica.....()
- Evangélica..... ()
- Mormona.....()
- Cristiana..... ()
- Protestante..... ()
- Ateo/ agnóstico.... ()

8.- ¿Dónde ha termino sus estudios profesionales?

- Lima..... ()
- Provincia..... ()

9- ¿Con que frecuencia duerme Ud. 7-8 horas diarias?

- Nunca..... ()
- Ocasionalmente..... ()
- Frecuentemente..... ()
- siempre..... ()

10- ¿Con que frecuencia tiene un horario fijo de comidas?

- Nunca..... ()
- Ocasionalmente..... ()
- Frecuentemente..... ()
- siempre..... ()

11- ¿Qué tipo de dieta consume Ud. regularmente?

- Dieta balanceada..... ()
- Dieta rica en fibras.... ()
- Carbohidratos..... ()
- Comida rápida..... ()

12- ¿Ud. ingiere bebidas alcohólicas?

- Nunca..... ()
- Ocasionalmente..... ()
- Frecuentemente..... ()
- siempre..... ()

13- ¿Ud. hace ejercicio físico en sus ratos libres?

- Nunca..... ()
- Ocasionalmente..... ()
- Frecuentemente..... ()
- siempre..... ()

14- ¿Ud. fuma?

- Nunca..... ()
- Ocasionalmente..... ()
- Frecuentemente..... ()
- siempre..... ()

15- ¿Ud. asiste a actividades sociales y recreativas?

- Nunca..... ()
- Ocasionalmente..... ()
- Frecuentemente..... ()
- siempre..... ()

FACTORES LABORALES

1.- ¿Cómo es su horario de trabajo?

- Fijo ()
- Rotativo ()

2.- ¿Ud. cuenta con especialización del área en que labora actualmente?

- Si..... ()
- No..... ()

3.- ¿Ud. cuenta con alguna capacitación del área en que labora actualmente?

- Si()
- No.....()

4.-¿Cuándo fue la última hace:

- 6 meses.....()
- 7 meses -1 año.....()
- 2 -3 años.....()
- 3 a más.....()

5.- ¿Cuántos años lleva trabajando en la Institución?

- < 5 años.....()
- 6 – 10 años.....()
- 11 – 20 años.....()
- > 20 años.....()

6.- ¿Cuánto tiempo labora en su servicio actual?

- 1 año.....()
- 2 - 5 años.....()
- 6 – 9 años.....()
- 10 a más.....()

7.- ¿Su labor cotidiana en el servicio le provoca mucha tensión?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

8.- ¿Ud. siente temor de perder su empleo?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

9.- ¿Ud. siente temor de equivocarse ante situaciones críticas?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

10.- ¿Cuándo pelagra la vida del paciente Ud. toma decisiones aunque no tenga la indicación médica?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

11.- ¿Ud. se siente impotente al ver sufrir y/o morir a un paciente?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

12.- ¿Existe una adecuada organización en su servicio?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

13.- ¿Si Ud. observa alguna indicación contradictoria se lo hace saber al médico tratante?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

14.- ¿Ud. organiza racionalmente sus actividades en el servicio?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

15.- ¿Ud. siente que carece de tiempo para completar todas sus tareas?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

16.- ¿Ud. se siente constantemente evaluada durante el turno?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

17.- ¿En sus ratos libres piensa en los problemas del trabajo?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

18.- ¿Ud. mantiene una buena relación con su superior?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

19.- ¿Ud. tiene alguna dificultad para trabajar con algún compañero en particular?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

20.- ¿Considera Ud. que le número de pacientes que se le asigna para su atención es el adecuado?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

21.- ¿Se siente útil y satisfecho con la labor que realiza en su servicio?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- Casi siempre.....()

22.- ¿Ud. se siente reconocido por sus superiores?

- Nunca.....()
- Ocasionalmente.....()
- Frecuentemente.....()
- siempre.....()

FACTORES AMBIENTALES

Ítems	Nunca	Ocasión almente	Frecu ent.	Siempre
1.- ¿La institución realiza cambios en la infraestructura para adecuarla a las necesidades del servicio?				
2.- ¿El espacio con que cuenta el servicio se adecúa al ritmo de trabajo?				
3.-¿Se provee al servicio de mobiliario cómodo y adecuado según los requerimientos y necesidades?				
4.- ¿Tiene Ud. un lugar específico donde pueda tomar su refrigerio?				
5.- ¿Ud. se encuentra sometida riesgos físicos?				
6.- ¿En su servicio existe escasez de materiales?				
7.- ¿Están operativos y/o disponibles lo equipos de su servicio?				
8.- ¿Su servicio está limpio y ordenado?				
9.- ¿El ruido en el servicio donde labora le genera molestias o dificultad al trabajar?				
10.- ¿La iluminación/ ventilación del servicio en que labora es adecuada a las necesidades				
11.- ¿En su servicio hay olores desagradables?				
12.- ¿UD. disfruta de la atmósfera hospitalaria?				

ANEXO IV

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Nº ÍTEMS	EXPERTOS						Valor p
	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	0.001
2	1	1	1	1	1	1	0.01
3	1	1	1	1	1	1	0.001
4	1	1	1	1	1	1	0.001
5	1	1	1	1	1	1	0.001
6	1	1	1	1	1	1	0.001
7	1	1	1	1	1	1	0.001
8	1	1	1	1	1	1	0.001
9	1	1	1	1	1	1	0.001
10	1	1	1	1	1	1	0.001
11	1	1	1	1	1	1	0.001

1= FAVORABLE

0= DESFAVORABLE

Se observa en los resultados que el valor $p < 0.05$ lo que indica que el instrumento es válido y confiable según la prueba de concordancia de expertos.

ANEXO V

CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES, CLÍNICA

SAN PABLO - 2015

Características personales	N	%
Edad		
<i>20 – 30</i>	1	5%
<i>31 – 40</i>	8	40%
<i>41 – 50</i>	10	50%
<i>51 – a mas</i>	1	5%
Estado civil		
<i>Soltera</i>	8	40%
<i>Casada</i>	4	20%
<i>Conviviente</i>	6	30%
<i>Madre soltera</i>	2	10%
Número de hijos		
<i>Ninguno</i>	9	45%
<i>1-2</i>	8	40%
<i>3-4</i>	3	15%
<i>Más de 5</i>	0	0%
Edad de los hijos		
<i>0-2 años</i>	10	50%
<i>3-5 años</i>	2	10%
<i>6 - 12 años</i>	4	20%
<i>13 – 18 años</i>	4	20%
<i>Frecuencia duerme Ud. 7-8 horas diarias</i>		
<i>Nunca</i>	3	15%
<i>Ocasionalmente</i>	6	30%
<i>Frecuentemente</i>	11	55%
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Frecuencia tiene un horario fijo de comidas</i>		
<i>Nunca</i>	6	30%
<i>Ocasionalmente</i>	9	45%
<i>Frecuentemente</i>	4	25%
<i>Siempre</i>	1	5%

ANEXO VI

CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES, CLÍNICA
SAN PABLO - 2015

Características laborales	N	%
Horario de trabajo		
<i>Fijo</i>	4	20%
<i>Rotativo</i>	16	80%
Especialización del área en que labora actualmente		
<i>Si</i>	9	45%
<i>No</i>	11	55%
Tiempo labora en su servicio actual		
<i>1 año</i>	1	5%
<i>2 - 5 años</i>	4	20%
<i>6 - 9 años</i>	3	15%
<i>10 a mas</i>	12	60%
Temor de perder su empleo		
<i>Nunca</i>	7	35%
<i>Ocasionalmente</i>	8	40%
<i>Frecuentemente</i>	2	10%
<i>Siempre</i>	3	15%
Número de pacientes que se le asigna para su atención es el adecuado		
<i>Nunca</i>	4	20%
<i>Ocasionalmente</i>	5	25%
<i>Frecuentemente</i>	8	40%
<i>Siempre</i>	3	15%
Reconocido por sus superiores		
<i>Nunca</i>	2	10%
<i>Ocasionalmente</i>	4	20%
<i>Frecuentemente</i>	7	35%
<i>Siempre</i>	7	35%