



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**“FACTORES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL CENTRO MEDICO NAVAL
DEL CALLAO -2016”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

**PRESENTADA POR:
ANA CECILIA GALLARDO CARTAGENA**

ASESORA: MG IDA ESTHER RAMOS MARIN

LIMA – PERÚ, 2018

**“FACTORES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL CENTRO MEDICO NAVAL
DEL CALLAO -2016”**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como Objetivo: Determinar los factores que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016. Es una investigación descriptiva transversal, se trabajó con una muestra de 31 enfermeras, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario tipo Likert , la validez del instrumento se realizó mediante la prueba de concordancia del juicio de expertos obteniendo un valor de 0,845; la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach con un valor de 0,937.

CONCLUSIONES:

Los factores que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, en mayor porcentaje es el factor Personal, seguido del factor Ambiental y en menor porcentaje es el factor laboral.

PALABRAS CLAVES: *Factores que se asocian al estrés laboral en la enfermera, personal, ambiental, laboral.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the factors that are associated with work stress in the surgery area of the Naval Medical Center of Callao 2016. It is a cross-sectional descriptive investigation, we worked with a sample of 31 nurses, for the collection of the information was used a Likert type questionnaire, the validity of the instrument was made by the trial of concordance of the expert judgment obtaining a value of 0.845; Reliability was performed using Cronbach's alpha with a value of 0.937.

CONCLUSIONS:

The factors that are associated to the work stress of the nurse of the area of surgery of the Naval Hospital, in greater percentage is the Personal factor, followed by the Environmental factor and in smaller percentage is the labor factor.

KEY WORDS: *Factors that are associated with work stress in the nurse, personal, environmental, work.*

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema creciente, inhabilitante y con un costo personal, social y económico muy importante. Hacemos mención a la problemática de la investigación, Los gastos y pérdidas derivados por el costo del estrés que son cuantiosos y que aumentan cada año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad de los hospitales, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo. Este se presenta cuando la persona se encuentra sometida a un ambiente laboral inadecuado como sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes, estimulación lenta y monótona y condiciones laborales inadecuadas. Según Daza F.M. (1992): “La salud del profesional de enfermería es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través de la cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de enfermería.” El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería junto a los riesgos físicos, químicos o biológicos. (Gil-Monte, 2003; Jofré y Valenzuela, 2005). La enfermería es un trabajo que exige de la persona un alto y constante control sobre su mente y sus emociones debido a la exposición a situaciones intensas donde el objetivo es preservar la vida del paciente (Tello, 2010). Para Llod, Abad, García y Nieto (1995 citado en Tello, 2010) son tres las principales razones por las cuales el personal de enfermería es vulnerable al estrés laboral: esfuerzo físico y mental, cambios continuos en las tareas que deben realizar dadas las interrupciones y la necesidad de reorganizar las labores, así como el contacto continuo con personas en situación de alta ansiedad y aflicción. Adicionalmente, los mismos autores hacen referencia al entorno profesional y organizacional, a variables interpersonales e individuales, así como a las diversas causas en donde se origina el estrés que presenta el personal de enfermería.

El presente estudio de investigación está estructurado en tres capítulos: Capítulo I: planteamiento del problema de investigación, determinación del problema, formulación del problema, delimitación de los objetivos, objetivo

general, objetivos específicos, justificación importancia y alcances de la investigación.

Capítulo II: El Marco teórico, antecedentes del estudio, en ámbito nacional como internacional, bases teóricas, definición de términos utilizados, sistema de hipótesis, variable, dimensiones e indicadores.

El Capítulo III: tipo de investigación, población e instrumento de recolección de datos. Aspectos administrativos Finalmente la referencia bibliográfica y los anexos.

CAPITULO : PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El estrés acompaña al ser humano desde sus orígenes. A lo largo de milenios ha sido un inseparable estímulo para que las personas hayan podido aprender de la experiencia vivida y trasmitirla a las generaciones ulteriores, con un variable costo personal y social. (1)

El estrés laboral es una enfermedad ocupacional representativa en la actualidad la que tiene implicancias de tipo psicológico, fisiológico y de comportamiento, la misma que sugiere problemas a la satisfacción laboral. Esta enfermedad ocupacional influye incluso en la modificación de los valores profesionales de las personas, además del comportamiento organizacional la cual dificulta la atención a los pacientes y/o usuarios y va en detrimento de la calidad de atención y del servicio en su conjunto, Es decir, el estrés laboral se convierte no solo en un problema individualizado, si no en una enfermedad institucional. (2)

La organización mundial de la salud (OMS) define la salud no solo como una simple ausencia de la enfermedad, sino un estado de completo bienestar físico psicológico y social además reconoce al estrés laboral como uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones en las cuales trabajan.

(OMS 2004). Además refiere que es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumadores o exigentes en el contenido de organización y ambiente de trabajo. Cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten que no pueden hacer frente a las situaciones complejas (OMS 2008). (3)

La organización internacional del trabajo (OTI), informa en el año 2002, que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo y 160 millones contraen enfermedades profesionales, incluyendo por primera vez en las lista el trastorno de estrés post traumático. (4)

Estudios realizados sobre salud mental en el trabajo, señala que la primera morbilidad ocupacional de casos de abandono y accidentes laborales son debido a causas de tipo psicosocial específicamente relacionados al estrés laboral. (5)

El profesional de enfermería, de acuerdo con las características de su desempeño y la naturaleza de sus acciones, las que deben demostrar en todo momento juicio y la experiencia necesaria para detectar signos y síntomas de alarma y emergencia que amenaza la vida de sus pacientes, están expuestos a la influencia de factores que se constituyen en los principales causantes de estrés laboral. Estudios realizados por el ministerio de salud (MINSa) sobre prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV Lima-este en el año 2009, tuvo como resultado un 31.4% en la incidencia de estrés laboral. La misma que está dentro del rango de Latinoamérica. (2)

La OIT (2004) sostiene que las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganizan con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y aspiraciones humanas, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas. (6)

La OPS (2003) son cuantiosos los gastos y pérdidas derivados por el costo del estrés, aumentan año a año, generalmente determinados por

crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro cesante, y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrían ser cuantificados por los gastos en salud, interacciones, etcétera, son en realidad invaluable por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener indicios y tablas de indemnización.(6)

En un mundo donde el estrés es considerado hoy como la enfermedad del siglo XXI, los bajos sueldos incrementan a un mas el ritmo de vida y por consiguiente es un factor decisivo para el origen del estrés. Luego de conocer datos estadísticos y los diferentes problemas sociales y laborales de la enfermera, sigamos explorando su trabajo, los elementos que la pueden llevar al estrés y el tipo de daño que este, puede causar en su salud.

Una enfermera tiene características profesionales que determinaran la forma de desarrollar su práctica diaria, así como estresores que ello lleva implícito, sea el ámbito donde se desenvuelva la enfermera, entorno organizativo, hospitalario, extra hospitalario, en visita domiciliaria, en centro público, privado, etc. (1)

Las bajas expectativas profesionales, bajo salario, sobre carga de trabajo, acompañada de una escasa consideración institucional, poco reconocimiento social de la labor de la profesional de enfermería es decir una realidad que no está en concordancia con las actuales aspiraciones de la profesión de enfermería.

Ahora describiré lo que he observado y escuchado durante el ejercicio de mi profesión, situaciones que se relacionan al estrés laboral.

He observado a colegas que llegan con el rostro desencajado, discutiendo por celular, con los ojos llorosos, nerviosas, en fin con problemas que muchas veces no logran dejarlo detrás de la puerta de ingreso a la sala, reciben el reporte de enfermería y yo me pregunto... ¿Habrá entendido? ¿Realmente me habrá escuchado? Son unas de las muchas interrogantes de las muchas que pueden existir, luego esta, el que al entregar el reporte

refiera, “No ella no me reporto ese problema en el paciente”, de esta manera se perjudica los cuidados al paciente así como el trabajo de todo el grupo de enfermeras de la sala.

Iniciándose así los problemas en el trabajo, ya que no todas pueden saber, conocer o entender los problemas por los que debe estar pasando el personal. Luego esta por supuesto ante una mala atención, la queja del paciente, la misma que puede terminar en una llamada de atención por la jefa de enfermeras de la sala o/y un memorándum y esto amerita un descargo de los hechos ocurridos.

He escuchado muchas veces a mis compañeras referir: “He tenido mucho trabajo el día de hoy, he estado de pie todo el día, casi no he tenido tiempo para comer ni para ir al baño, estoy cansada.”

“Desde hace algún tiempo sufro de dolor de cabeza, se me contractura el cuello y me duele las piernas de tanto estar parada”. Además de que algunas residen muy distante del hospital y me refieren: “Para venir al hospital, me levanto temprano y dejo listas las cosas en la casa”.

Esto aunado a lo ya expuesto, hacen que se tornen irritables, indiferentes y hasta en algún momento maltraten no solo al paciente y familiares si no al resto del personal con el que trabaja, tornándose en un ambiente laboral hostil.

Es por ello necesario conocer los factores relacionados a la aparición del estrés en la vida laboral, que puedan inferir no solo en la calidad de la atención que brinda, además también a la familia de la misma, y al propio bienestar emocional de los profesional de enfermería.

1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema general

Por lo expuesto se formula la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los factores que se asocian al estrés en las enfermeras del área de Cirugía del Centro Médico Naval del Callao-2016?

1.3.- OBJETIVOS

1.3.1.- Objetivo General.

Determinar los factores que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016.

1.3.2.- Objetivos Específicos.

- Identificar los factores personales que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016.
- Identificar los factores ambientales que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de la cirugía del Centro Médico Naval del Callao- 2016.
- Identificar los factores laborales que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016.

1. 4.- JUSTIFICACIÓN.

El profesional de enfermería como miembro del equipo multidisciplinario de salud enfrenta diversas situaciones de estrés por lo que se requiere un despliegue de actitudes que necesitan un control mental y emocional. Es decir un equilibrio psicoemocional, para enfrentar tales condiciones estresantes del día a día.

La razón fundamental es que estos profesionales sanitarios, realizan su trabajo administrando cuidados directos a personas con sufrimiento físico y psicológico, sobre todo los que trabajan cuidando a enfermos críticos y terminales. Es por ello que se encuentra con frecuencia al personal con pérdida de motivación, bajo rendimiento, deterioro de la calidad del trato ofrecido, junto al desarrollo de sensaciones de cansancio emocional, inadecuación y fracaso personal y profesional, todos estos síntomas de estrés crónico.(1)Por esto es necesario conocer los factores relacionados a la aparición del estrés en la vida laboral, que puedan inferir no solo en la calidad de la atención que brinda, además también a la familia de la

misma, y al propio bienestar emocional de los profesionales de enfermería.

1.5 LIMITACIONES:

La primera limitación corresponde al sujeto de análisis, ya que la muestra es de las enfermeras del área de cirugía

La segunda limitación corresponde a que no se abordaron el resto de factores que la literatura señala que tiene relación con el estrés como son: la prevalencia y otros

La tercera Limitación es que los resultados sólo servirán para la población de centro médico naval donde se llevó a cabo la investigación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes Internacionales

MEDINA ESPINOZA ANA LEONOR “ FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE

GUAYAQUIL 2015” Tuvo como objetivo principal determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. La población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. El instrumento fue un cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces

tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería. Concluyo En relación a las características socio demográficas del personal de Enfermería del Hospital Militar de la ciudad de Guayaquil, la mayoría son jóvenes, de sexo femenino, son profesionales en Enfermería y trabajan en el área de emergencia. Con respecto a los factores estresantes que enfrenta el personal de Enfermería por las condiciones del trabajo. Los enfermeros/ras tienen turnos en la mañana, tienen menos de 6 años trabajando en la institución, a veces siente la carga laboral, los dirigentes son exigentes al evaluar su desempeño en las funciones de enfermería encomendadas, falta de apoyo de los supervisores, a veces la institución proporciona el material adecuado para realizar los procedimientos. La institución cuenta con tecnologías con programas para ingresar lo datos clínicos del paciente, la mayoría del personal de Enfermería si puede utilizar la tecnología y una minoría la utiliza pero con ayuda. Las relaciones interpersonales del enfermero/as son buenas con el equipo de salud. En cuanto a los efectos físicos y emocionales en el personal, de las cuales la mayoría ha sentido tensión muscular, desmotivación en el trabajo y pocas personas sintieron depresión, ansiedad, dificultad para tomar decisiones, insomnio, cefaleas y agotamiento.

“

RAQUELALBA MARTÍN *BURNOUT* EN ENFERMERÍA: “PREVALENCIA Y FACTORES RELACIONADOS EN EL MEDIO HOSPITALARIO BURNOUT IN NURSING: PREVALENCE AND RELATED FACTORS IN A HOSPITAL ENVIRONMENT ESPAÑA 2015” tuvo como Objetivo General: determinar la prevalencia y los factores relacionados con el *burnout* entre los profesionales de

enfermería. Específicos: comparar los niveles de *burnout* entre los profesionales de las unidades de salud mental con el resto de servicios. Material y método Participó un grupo de 52 enfermeros: 32 de salud mental (SM) y 20 enfermeros de otra unidad del mismo hospital (NSM). Se diseñó un cuaderno de recogida de datos que incluía: variables socio demográficas y 3 cuestionarios (escala de apoyo social percibido, *Maslach Burnout Inventory* y un tercero sobre satisfacción laboral). Resultados La tasa de participación fue del 80% frente al 50% respectivamente. Un 66,6% de las enfermeras se encuentran quemadas en su trabajo (con un factor fuera de la normalidad) o muy quemadas (2 o 3 factores alterados). Conclusiones En ambos grupos la prevalencia de cansancio emocional fue del 58,5%, 59% de despersonalización y un 65% de baja realización personal. Se ha encontrado que la falta de formación está relacionada con mayor cansancio emocional ($p < 0,004$) y menor realización personal ($p < 0,025$). Se ha observado igualmente que existe relación significativa entre satisfacción y participación-supervisión, y el hecho de realizar reuniones periódicas de equipo ($p < 0,05$).

IRMA YOLANDA CASTILLO AVILA. “FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS

LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE DOS HOSPITALES DE LA CIUDAD DE

CARTAGENA. (COLOMBIA) 2013. El estudio tuvo como Objetivo: Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Metodología: Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento “The Nursing Stress Scale” (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente

psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. Para el análisis de los datos se aplicó estadística descriptiva, se realizó análisis bivariado utilizando la probabilidad Kruskal Wallis y U Mann Whitney para estimar diferencias significativas de promedios entre variables. Resultados: Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Conclusión: La presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación

KATHERINE DEL CONSUELO CAMARGO HERNÁNDEZ
“FACTORES QUE CAUSAN ESTRÉS AL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADO INTENSIVO ADULTO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS, ESCUELA DE ENFERMERÍA 2013”

Tuvo como objetivo: identificar los factores de estrés percibidos por el profesional en Enfermería en unidades de cuidado intensivo adultos y comparar las características socio demográficas con los factores de estrés percibidos por el profesional en Enfermería de dos hospitales (público y privado) del área metropolitana de Puerto Rico. Metodología: diseño descriptivo comparativo de corte transversal. La muestra fue de 34 profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo. Se recogieron datos sociodemográficos y se diligenció un cuestionario auto-administrado sobre Escala de Estresores de Enfermería (López, 2002). Resultados: los principales estresores percibidos fueron la

observación de sufrimiento de los pacientes (50%), la muerte de pacientes y la toma de decisiones con respecto a pacientes en ausencia del médico (47,1%). Se encontró asociación significativa entre algunos estresores con el sexo, jefatura de familia, estado marital, número de hijos y educación. Conclusiones: el hospital privado evidenció percibir más estresores en su ámbito laboral que el hospital público, los hallazgos obtenidos en esta investigación son útiles para formular estrategias encaminadas a fortalecer el manejo y afrontamiento de situaciones estresantes en el profesional en Enfermería que trabaja en unidades de cuidado intensivo

2.1.2. Antecedentes Nacionales

MARIELA DEL PILAR TAVERA PALOMINO “BURNOUT Y CONDICIONES

LABORALES EN ENFERMERAS Y TÉCNICAS DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES LIMA 2013”

El estudio tuvo como objetivo explorar la existencia del síndrome de burnout materializado en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal; así como explorar las condiciones laborales en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital Nacional Materno Infantil. La muestra no probabilística se conformó de 17 enfermeras y 11 técnicas de enfermería (N=28), en su mayoría casadas con hijos laborando un promedio de 10 años en el hospital. La medición de las dimensiones del síndrome se realizó utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI); y para la indagación de las condiciones laborales se construyó una ficha sociodemográfica y un cuestionario laboral. Los Resultados revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal. La escala de despersonalización no se analiza debido a su baja confiabilidad. En adición se encontró una correlación negativa significativa entre edad y cansancio

emocional; así como la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad: ambiente, organización, labor, relaciones interpersonales y factores personales. El ambiente y la organización fueron las variables a las que se hizo alusión con mayor frecuencia señalándolas como fuentes de dificultad.

2.2. BASES TEÓRICAS

Estrés.- Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen unas aceleraciones de las funciones y estos actúan alejados del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma, envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.(1)

Todo esto finalmente produce un síndrome general de adaptación, hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicósomático por Estrés, el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento.(1)

Se describe tres fases sucesivas del síndrome general de adaptación del organismo:

1.-Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de adrenalina y noradrenalina.(1)

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

2.-Fase de resistencia: En esta fase el cuerpo trata de afrontar los factores estresantes y limitar los efectos a la menor zona del cuerpo para poderles hacer frente, esto se da cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adaptación a dichos demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se producen a nivel de las glándulas relacionadas a la regulación del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente externo e interno del individuo. (1)

Si el organismo tiene la capacidad de resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario cuando el organismo no tiene tiempo a recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación sin duda avanzara a la siguiente fase.

3.-Fase de agotamiento: Durante esta fase, la adaptación que realizo el cuerpo durante la segunda etapa no puede ser mantenida. Esto quiere decir que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante, están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo se pueden extender a todo el cuerpo puede o bien descansar o volver a la normalidad, o la muerte para ser la última consecuencia, el final de esta etapa depende, en gran medida, de los recursos de energía adaptativa del individuo, de la gravedad del factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como el oxígeno. (1) Esta adaptación del individuo a las exigencias del medio, su éxito o fracaso nos lleva a considerar el concepto de “inadecuación” entre los seres humanos y su entorno cuando estas exigencias no se corresponden a sus capacidades, necesidades o expectativas, y someten al individuo a un mayor grado de estrés.

Uno de los mecanismos de respuesta, previa valoración de un estresor es la lucha a la huida. Si estas situaciones de estrés se dan en el plano laboral (como la inseguridad, la competencia, la búsqueda de eficacia), nos encontramos con que no podemos luchar con el gesto energético.

Correspondiente ni tampoco teóricamente, responder con la huida (escapar del estrés) es claro que la huida en el ámbito laboral es el ausentismo, que junto con las enfermedades laborales son índices elocuentes de la repercusión del estrés organizacional sobre los trabajadores, en consecuencia la actividad laboral es generadora de estrés y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que esa lucha es hoy más intelectual y psicológica que física, por lo que ella no se consume la energía (Estrés). (1)

Estrés.-Es el estrés positivo, la relación con los impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el estrés es un estado de conciencia, en el cual pensamiento, emoción y sensación se organizan para proporcionar un efecto general de satisfacción, alegría y energía vital.

Diferentes de Niveles de estrés:

Todos los seres humano tenemos ciertos, cuya magnitud depende de los actividades cotidianos de cada persona.

Estrés Agudo: El estrés agudo es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiadas es agotador. De la misma forma un elevado nivel de estrés agudo puede producir molestias psicológicas, cefalea de tensión, dolor de estomago y otros muchos síntomas.

Puesto que es breve, el estrés agudo no tiene suficiente para producir grandes lesiones asociadas con el estrés crónico. Los síntomas más comunes:

Desequilibrio emocional: Una combinación de ira o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés. Problemas musculares entre los que se encuentra el dolor de cabeza tensional, el dolor y contractura de espalda y músculos. Manifestaciones generales transitorias como la

elevación de la presión arterial, taquicardia, sudoración de las manos, palpitaciones cardiacas, migrañas.

Estrés agudo Episódico: Los padecen las personas cuyas vidas están tan desordenadas que siempre parecen estar inmersas en la crisis y en el caos. Van siempre corriendo pero siempre llegan tarde. No parecen ser capaces de organizar sus vidas y hacer frente a las demandas y a las presiones que ellos mismos se infringen y que reclaman atención.

Con frecuencia, los que padecen estrés agudo reaccionan de forma descontrolada, muy emocional, están irritables, ansiosos y tensos. Las relaciones interpersonales se deterioran rápidamente cuando los demás reaccionan con hostilidad real. El lugar de trabajo se convierte en un lugar estresante para ellos.

Estrés Crónico a Severo:

Al parecer cuando la persona no ve la salida a su "Miserable Situación". Es el estrés de demandas y presiones y encima de las posibilidades del individuo y durante interminables periodos de tiempo, quien lo padece renuncia a buscar soluciones. (14)

Otros autores conceptualizan al nivel de estrés

El Estrés Normal.-Es suficiente para mantenerse alerta y defenderse ante distintas situaciones de la vida y no reviste peligro de enfermedad.

El Estrés Moderado.- Puede provocar disfunciones y enfermedades cuando la sobre estimulación supera la capacidad de resistencia del organismo.

El Estrés Alto.- Genera efectos desmedidos, con el consiguiente desgaste del organismo, este nivel de estrés impone una rápida consulta para iniciar el tratamiento. (15)

Estrategias para disminuir el estrés:

Todas las personas en algún momento de nuestras vidas hemos experimentado estrés. Para algunos el estrés forma parte de la vida diaria. Para otras, el sentirse estresada es una situación rara y ocasional. El ejercicio, es una buena forma de enfrentar el estrés porque es una forma saludable relevar la energía contenida y la tensión. La meditación, es una buena forma de pensamiento guiado. Este puede tener muchas formas. Se puede hacer con algún ejercicio que repita los mismos movimientos una y otra vez, como caminar y nadar. El entrenamiento de relajamiento, se empieza con los músculos, manteniéndolo tirante por algunos segundos. Se relaja el musculo después de unos cuantos segundos, esto se realiza con todos los músculos. El estiramiento también puede ayudar a relevar la tensión.

Otro movimiento es el de hacer rodar la cabeza en un círculo ligero, trata de alcanzar el techo y doblarse de lado a lado lentamente, rodar los hombros y finalmente es muy importante la respiración profunda. (16) En base a lo ya expuesto se habla que el estrés en la enfermera no procede de una sola causa, ni de varios estresores aislados., la etiología es el resultados de un cumulo de factores estresantes asociados en el desempeño de su profesión y que sobrepasan los recursos de afrontamiento personales.

Factores que producen estrés en la enfermera:

- ✓ **Factores personales.**- Son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra a personas propensas al estrés (ansiosas) con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones., personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente., inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería., que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente, incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente., con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio., con obligaciones

familiares, mantenimiento de la casa, los hijos y deberes como pareja., con problemas personales, falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante los mismos., incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones.

- ✓ **Edad.-** La satisfacción laboral aumenta con la edad y se sabe que la satisfacción con el trabajo es el mejor predictor único de longevidad. En los trabajos estresantes disminuye la satisfacción y aumenta el estrés laboral a lo largo de la carrera profesional.

Género.- Las mujeres presentan más estrés laboral que los varones aunque esto depende de la calidad del rol y de la mayor reactividad al estrés de la mujer, por su mayor exposición a más estresores y por su menor disponibilidad de recursos para afrontarlos.

Estado civil: Los solteros y separados son más proclives al desarrollo del estrés laboral. Un perfil de riesgo elevado lo constituyen: Ser mujer, mayor de 45 años, separada, viuda o divorciada, con bajo soporte social, sobrecarga de trabajo y elevado estrés organizacional.

Número de hijos.- Se dice que a mayor número de hijos crecen las responsabilidades familiares y económicas, generándose estrés en los padres.

Edad de los hijos.- El ser humano necesita de distintos cuidados a lo largo de sus diferentes etapas de crecimiento, siendo las más complejas la edad pre escolar y la adolescencia, por esto se hace más importante aun la presencia de los padres en su formación y educación.

Tiempo de servicio.- Son los años que lleva trabajando para una empresa estatal o privada.

Modalidad de trabajo.- Pueden ser servicios no personales, contratada y nombrada.

Lugar de residencia.- Si el domicilio queda lejano al lugar del trabajo, entonces es necesario contar con más tiempo para llegar puntual al trabajo lidiando diariamente con el tráfico.

Poca tolerancia a la frustración.- Cuando hay un impulso, un deseo, y la persona no es capaz de satisfacerlo, entonces se crea un estado de vacío o de anhelo insaciado. Muchos problemas vienen del mundo de las frustraciones que desencadenan en las personas comportamientos agresivos tanto hacia el exterior como hacia el interior, transformando a la enfermera en un ser antisocial o autodestructivo.

Falta de liderazgo.- Es la ausencia del conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinadas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

Conductas conflictiva.- Se refiere a la mala relación que tiene la enfermera con sus pares y/o con su entorno laboral. El mal humor, las discusiones constantes con el resto del personal, la falta de tolerancia, problemas familiares, hace que se torne en una persona conflictiva, poco agradable. Afectando con su comportamiento la buena comunicación, el trabajo en equipo y la armonía laboral. (15)

Factores ambientales.- Condiciones físicas externas que alteran en curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima. Por ejemplo:

El ruido.- Trabajar con las constantes alarmas, el escuchar permanente el timbre del anexo y el intercomunicador de la sala, los diferentes canales de televisión y/o emisoras de radio de algunas pacientes, puede afectar no solo el oído, si no el desempeño del trabajo. (Satisfacción, productividad, etcétera).

La iluminación.- No es la mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno por lo que se necesita una buena iluminación en toda la sala.

Asepsia del lugar.-La percepción de los riesgos biológicos, pueden producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico. Por otra parte, cualquier profesional de enfermería está expuesto continuamente a sustancias biológicas peligrosas, tales como sangre, orina, heridas infectadas y medicaciones toxicas, que producen una continua tensión por el daño que todos ellos pueden ocasionar. El hecho de trabajar con enfermos infectados con hepatitis y sida (recordemos que el periodo de ventana hoy por hoy es mayor a los 6 años, tiempo en el que puede infectar a otra persona), nos lleva a tener cuidados universales en todo aquellos procedimientos que vamos a realizar y, por lo tanto aumenta el nivel de tensión al contacto con cada uno de los pacientes.

La temperatura.- A veces trabajar en un ambiente caluroso genera tremendo di confort. Además que en el calor proliferan a un mas los microorganismos. (17)

La ventilación.- En una sala común, la buena ventilación, la sustitución por una porción de aire, que se considera indeseable o contaminado, por otra que aporte una mejora en pureza, temperatura y humedad. Además de que trabajar en un ambiente caluroso genera tremendo disconfort. La OMS en junio del 2007 por primera vez considero a la ventilación natural como uno de las medidas eficaces de control de las infecciones entorno a atención de la salud, esto se aplica a las enfermedades que pueden trasmitirse por finas goticulas o por núcleos goticulares. Todo esto conlleva a un posible contagio en demerito de la salud no solo de la enfermera si no del propio paciente. (18)

Carencia de equipos y material.- Es necesario o imprescindible que cada servicio cuente con equipos de punta y sobre todo operativos, además de suficiente material médico. La carencia de estos en un momento decisivo será de alto valor estresante, la disponibilidad con que

la organización dota a sus empleados de los elementos necesarios para su acción, así como también la capacitación para el uso de la tecnología respectiva. Los recursos deben ser acordes con los requerimientos y exigencias laborales.

- **Factores Laborales.-** Aquellos que dependen y son inherentes al trabajo en si, donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos:

Sobrecarga de trabajo.- La sobrecarga o el estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidades por la tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, son más propensas a adoptar hábitos nocivos como el fumar, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellos que solamente se responsabilizan por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración, insatisfacción, disminución de la autoestima y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia.

Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultaneas, numerosas, persistentes y variables que exigen una adaptación fuera del límite normal. Dentro de la sobrecarga de trabajo que experimenta la enfermera en su desempeño laboral diario se puede mencionar el exceso de pacientes o también denominada masificación. En los servicios como los de cirugía la masificación produce serios problemas de atención correcta e individualizada. Si a ello le sumamos la falta de personal y el tipo de

trabajo podemos considerar que la enfermera está expuesta a un estrés importante que afectara a su nivel de salud a largo plazo.

Supervisión escasa /elevada: Puede desencadenar en una situación de estrés ya que una supervisión autoritaria, introvertida y excesiva puede desembocar en una sensación de miedo a cometer algún error.

El control sobre la tarea.- Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos. Ejemplo: han cambiado a un profesional de puesto de trabajo, y ha sido trasladada a un servicio de pediatría, cuando resulta que los últimos cinco años ha trabajado en el servicio de cirugía. No controla la tarea a realizar y no se atreve a tomar las iniciativas adecuadas por temor a la falta de conocimiento y atención que requieren estos tipos de pacientes. (17)

Falta de participación en las tomas de decisiones.- La falta de participación por parte de la enfermera en la toma de decisiones supone una falta de motivación en el trabajo, debido a la descohesión entre responsabilidad y ejecución del trabajo.

Insatisfacción en el desarrollo profesional.- Si las aspiraciones profesionales no corresponden con la realidad por falta de valoración de meritos. Se genera una profunda frustración apareciendo el estrés.

Facilidades para la asistencia a cursos y/o programas de actualización profesional.- Es necesario que el profesional de enfermería se logre capacitar constantemente para beneficio del paciente, de la institución y suyo propio.

Bajo sueldo.- El personal de salud que labora para las fuerzas armadas, que a su vez tiene como órgano regulador al ministerio de defensa percibe un sueldo por debajo de sus pares del ministerio de salud y Seguro social.

Luego de haber revisado los diferentes términos y definiciones relacionados al estrés, se hace necesario conocer al profesional de enfermería que labora en el área de cirugía, la función que realiza, ya que ella es el personaje sobre el cual gira este estudio.

ENFERMERA.- Se dice del profesional que tiene título universitario y que ejecuta labor de cuidado con competencia profesional y laboral.

ENFERMERA EN CIRUGIA.- Es todo profesional de enfermería que labora en servicios de cirugía realizando sus cuidados en pacientes que se encuentren en las etapas del pre y postoperatorio (19).

RESPONSABILIDAD DE LA ENFERMERA EN LA ETAPA PRE Y POST QUIRURGICA.- Es la obligación relacionada a un vínculo jurídico en virtud del cual una persona debe realizar una prestación a favor de otra, (no es modificable el compromiso adquirido, su omisión es exigible jurídicamente y a la vez que genera un derecho por los daños ocasionados en el ejercicio de sus funciones).

“Ley-Artis” Ley general de salud 26842.

LA INTERVENCION DE LA ENFERMERA EN LA ETAPA PRE QUIRURGICA.-

-Brindar seguridad emocional al paciente y familiares.

-Verificar la identidad y cirugía.

-Realizar el triaje, teniendo en cuenta peso, estatura, indagar acerca de algún tratamiento que tome y que debiera ser suspendido por afectar la anestesia y/o acto quirúrgico. (Como son los anticoagulantes, antidepresivos entre otros). Además de conocer si el paciente sufre de alguna alergia y que enfermedades u operaciones tuvo hasta hoy.

-Asegurar el nada por vía oral de 8 horas.

-Verificar la conformidad de los exámenes pre operatorio y el consentimiento informado. En caso falte algún riesgo quirúrgico o exceda el tiempo de caducidad de alguno (solo son válidos dentro de los 6 meses

de ser emitidos). Realizar las respectivas coordinaciones para su realización.

-Verificar aseo de paciente, efectividad de enemas, la realización de rasurados en sitio operatorio de ser necesario.

-Verificar que el paciente antes de subir a sala de operaciones, se retire si tuviese anillos, collares, aretes, prótesis dental y observar que las uñas tanto de las manos como de los pies estén libres de algún esmalte.

LA INTERVENCION DE LA ENFERMERA EN EL POST OPERATORIO.-

Una vez terminado el acto quirúrgico, la duración del postoperatorio dependerá de varios factores. Como el tipo de intervención quirúrgica, anestesia utilizada, el estado del paciente y de la posibilidad de que haya complicaciones postoperatorias. El postoperatorio puede clasificarse en:

Post operatorio inmediato (dentro de las 6 horas siguientes y puede prolongarse hasta 36 horas).

Post operatorio mediato (dentro de las 24 horas o 48 horas después de la operación hasta el alta).

Post operatorio Inmediato.-La enfermera de una sala de cirugía ser comunicada por la enfermera de sala de recuperación que el paciente ya está dado de alta se dispone a recoger al paciente, acompañado de un personal de enfermería. Al recibir al paciente se debe tomar en cuenta si está despierto o si despierta al llamado, la permeabilidad de la vía de perfusión de líquidos, sitio operatorio y drenajes si lo tuviera, constatar en la historia que el paciente fue dada de alta por anestesiología.

Ya en la sala luego ser acomodada(o) en su unidad se prosigue con los siguientes cuidados:

*Control y registro de las funciones vitales.

*Durante las primeras horas del post operatorio pueden existir varias complicaciones que pueden afectar los signos vitales.

--El dolor del paciente post operado puede causar hipertensión y taquicardia respuesta del sistema nervioso simpático, depresión respiratoria, pérdida de líquidos y sangre.

*Observar si los signos vitales u otros síntomas nos indican de alguna hemorragia.

-hipotensión, taquicardia., Irritabilidad, inquietud., Piel fría y sudorosa., Palidez.

-En el caso de que se confirme la hipovolemia aumentar el ritmo de perfusión y comunicar al médico.

*Vigilar la posición del enfermo.-seguir las indicaciones del médico, según la operación realizada, esto es necesario para mantener las vías aéreas libres.

*Proceder a la administración de oxígeno de ser necesario.

*Valorar el estado neurológico del paciente.- -Verificar el nivel de conciencia.

Despierto (responde con claridad a las preguntas), somnoliento (responde a estímulos verbales y motores), inconsciente (no responde a estímulos). -

Valoración de la función Motora:

Grado de normalidad y sensibilidad de las extremidades, reacción pupilar a la luz.

*Controlar el dolor del paciente

-Efectuar una valoración del dolor del paciente utilizando escalas de valoración de la intensidad del dolor.

0....No dolor intenso.

1....Dolor leve, ligero.

2....Dolor moderado.

3....Dolor grave o

4....Dolor muy intenso.

*Observar signos y síntomas del dolor.--Pulso rápido, respiración rápida y no profunda., Aumento de la presión arterial., sudoración, palidez, Tensión muscular (cara y cuerpo), náuseas y vómitos si el dolor es intenso, inquietud, llantos y gemidos pueden acompañar a este.

*Controlar las aspiraciones digestivas y drenajes.

-Controlar las aspiraciones por sonda (si fuese necesario y estar indicado), valorando la cantidad y el color de las secreciones, controlar las secreciones de los drenajes (si las hubiera).

*Administrar terapéutica indicada.- Teniendo en cuenta los cinco correctos (paciente, medicamento, vía, dosis, horario).

*Control del balance hídrico estricto. (Registrar ingresos y egresos)

*Controlar el íleo paralítico.

-Comprobar los ruidos intestinales, mas aun si se quiere iniciar con la ingesta de líquidos.

*Controlar la diuresis y la posible retención urinaria.

-Palpación y percusión de la zona abdominal, inferir buscando signos de distensión vesical.

-Si el paciente no consigue orinar en la cama, ayudarle a levantarse e ir al lavabo (esto si está indicado).

Post operatorio mediato

-Control de las constantes vitales, por periodos más espaciados de entre 6 a 12 horas.

-Control del restablecimiento del tránsito intestinal, el peristaltismo debe restablecerse antes de las 24 horas e inicio de dieta, según indicación médica. (20).

Otros factores personales que influyen al estrés

Dinero. Generado por deudas, falta de ingreso económico, incapacidad para cubrir las expectativas personales y familiares.

Tránsito. De acuerdo con el departamento de Psicología de la UNAM, factores ambientales como el ruido, tráfico intenso o largas distancias recorridas, son situaciones que aumentan las tensiones emocionales.

La familia. Los problemas familiares, como discusiones, desacuerdos, fallecimiento, entre otros. Afectan significativamente nuestra salud mental.

Trabajo. De acuerdo con la Universidad de Texas, en Houston, la falta de empleo y el que eso genera, además de una mala alimentación, puede causar daños cardiovasculares. Ya sea la falta o el exceso de trabajo, son una de las grandes preocupaciones que existen entre las personas..

Problemas personales. La insatisfacción en el cumplimiento de metas, o bien, el planteamiento de metas muy altas y el pensamiento negativo.

Tecnología. Un constante uso de teléfonos celulares y tabletas permiten que la vida personal y laboral se mezcle, lo que genera un gran estrés en las personas. Tómate un momento para respirar.

Problemas de pareja. De acuerdo con la *Universidad Estatal de Ohio*, no sólo la separación produce estrés, también la mala relación con la pareja.

Compromiso. Una boda puede significar un momento especial en la vida de las personas y muy esperado. Pero, también puede ser una situación muy estresante conforme se acerca el día.

Ahora conozcamos el lugar de trabajo, la dotación de enfermera por sala y la capacidad de camas por cada una de estas salas de cirugía.

Generalidades:

□ INSTITUCIÓN

Son mecanismos de orden social y cooperación que procuran normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que pueden ser reclusos o coincidir con una sociedad entera). Las instituciones en dicho sentido

trascienden las voluntades individuales al identificarse al identificarse con el propósito en teoría considerado como un bien social. Su mecanismo de funcionamiento varia ampliamente en cada caso, aunque se destaca la elaboración de numerosas reglas o normas que suelen ser poco flexibles y moldeables. (21)

□ **FUERZAS ARMADAS DE LA REPUBLICA DEL PERU**

Las fuerzas armadas están compuestas por el ejército (tierra), la marina de guerra (mar) y la fuerza aérea (aire). Están encargadas de velar por la seguridad, soberanía e integridad territorial del país y de los peruanos. Además de contribuir al desarrollo nacional, llevan a cabo las operaciones y ejercicios militares conjuntos de las instituciones armadas en el cumplimiento de los objetivos de la política de Defensa Nacional.

□ **MARINA DE GUERRA DEL PERU**

Es un órgano de ejecución de Ministerio de defensa, encargado de la defensa marítima fluvial y lacustre. Forma parte de las fuerzas armadas y como tal integra el comando conjunto de las fuerzas armadas.

□ **CENTRO MEDICO NAVAL “CIRUJANO MAYOR SANTIAGO TAVARA”**

Es una institución de asistencia medico hospitalaria creada hace 56 años para brindar atención integral de salud al personal militar como a sus familiares, aplicando tecnología moderna,

Desarrollando potencial humano y realizando docencia de investigación con eficiencia y contando para ello con una infraestructura adecuada, siendo un hospital de IV nivel de atención, contando con certificación ISO 9001:2008. (22)

□ **SALAS DE CIRUGÍA**

En este hospital al igual que en los del ministerio de salud, se trabaja un total de 150 horas mensuales, los turnos de la enfermera asistencial es de

12 horas por turno, este es rotativo (diurno y nocturno). El de las jefas es de lunes a viernes de 08 horas a 14 horas se trabaja un total de 150 horas mensuales

Existen diferentes formas de contratación las nombradas, contratadas por recursos humanos y las cas

Antes de dar a conocer la distribución de personal y la capacidad de cada sala de cirugía, es importante recalcar que el Centro Médico Naval sufre desde hace ya muchos años de un déficit de personal de enfermería, esto hace que en cada turno diurno o nocturno se saque personal para apoyar o cubrir otras salas que no necesariamente son del área de cirugía, todo esto según requerimiento de la supervisora de turno. Además que en estas salas de cirugía se recibe pacientes de medicina si no hay camas en su especialidad.

1. SALA DE CIRUGIA DE DAMAS 4-2

Tiene una capacidad de 30 camas, cuenta con 1 jefa de enfermeras de la sala, dos técnicas de enfermería por turno y desde hace 7 meses la sala cuenta con dos enfermeras por turno.

□ SALA DE CIRUGIA DE VARONES 4-3

Tiene una capacidad de 31 camas, cuenta con una jefa de enfermeras de la sala, dos técnicas de enfermería y una enfermera por turno.

TEORÍAS DE ENFERMERÍA

Florence Nightingale

El fundamento de la teoría de Nightingale es el entorno: todas las condiciones y las fuerzas externas que influyen en la vida y el desarrollo de un organismo. Nightingale describe cinco componentes principales de un entorno positivo o saludable: ventilación adecuada, luz adecuada, calor suficiente, control de los efluvios y control del ruido.

Para Nightingale el entorno físico está constituido por los elementos físicos en los que el paciente es tratado, tales como la ventilación, temperatura, higiene, luz, ruido y la eliminación.

Para Nightingale el entorno psicológico puede verse afectado negativamente por el estrés y según Nightingale el entorno social que comprende el aire limpio, el agua y la eliminación adecuada implica la recogida de datos sobre la enfermedad y la prevención de la misma.

Nightingale basó sus ideas en los valores individuales, sociales y profesionales. Sus influencias más significativas fueron la educación, la observación y la experiencia directa.

La teoría de Nightingale ha influido significativamente en otras teorías:

Teoría de la Adaptación, Teoría de las Necesidades y Teoría del Estrés.

Hildegard Peplau

Según Peplau la salud consta de condiciones interpersonales y psicológicas que interactúan. Es promovida a través del proceso interpersonal. Peplau, basa su modelo en la enfermería psicodinámica, que ella define como la utilización de la comprensión de la conducta de uno mismo para ayudar a los demás a identificar sus dificultades. La enfermera psicodinámica aplica los principios de las relaciones humanas a los problemas que surgen en todos los niveles de la experiencia humana. La esencia del modelo de Peplau, organizado en forma de proceso, es la relación humana entre un individuo enfermo, o que requiere un servicio de salud.

PHIL BARKER. EL MODELO DE LA MAREA EN LA RECUPERACION DE LA SALUD MENTAL

El modelo de la marea se desarrolló desde un objetivo discreto en enfermería psiquiátrica en unidades de agudos para obtener modelo más flexible de la recuperación de la salud mental en cualquier ámbito, en relación con cualquier disciplina. Destaca formas de delegación del poder de compromiso, la importancia de la experiencia vivida y una apreciación del potencial para la curación que radica en reescribir la propia historia o narrativa.

El modelo de la marea ofrece una orientación centrada en las personas, holística basada en la práctica y la investigación. Keen lo describe como

una teoría sistemática y pragmática profundamente colaboradora, centrada en la persona, centrada en la solución y basada en la narrativa. La teoría describe varios supuestos sobre las personas, su valor inherente y el valor de relacionarse con las personas de forma concreta. Describe cómo las personas pueden llegar a apreciar de forma diferente, quizá mejor, su propio valor y el valor único de su experiencia.

Quizás parte de su atractivo es que nos devuelve a las raíces y valores que tenía la enfermería inicialmente. Aunque la teoría sirve de orientación para la práctica, la docencia y la investigación, no es fácil. Las enfermeras son conscientes del desafío de cambiar con los 10 compromisos para someterse al cambio y crecer y desarrollar al representar la esencia del modelo de la marea.

2.3.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A continuación se presenta la definición operacional de variables, el cual permitirá una mayor comprensión de las variables utilizadas en el presente estudio.

FACTORES

Son los diversos elementos o circunstancias que contribuye, junto con otras cosas, a producir un resultado de estrés laboral.

FACTORES ASOCIADOS Conjunto de condiciones que producen estrés laboral en el personal de enfermería.

SALA DE CIRUGIA

Son los servicios o áreas donde se atienden necesidades de salud de los pacientes programados a cirugía y los pacientes que son intervenidos quirúrgicamente de emergencia. Como son los servicios de Cirugía de damas (4-2), Cirugía de varones (4-3) y el servicio de Urología y especialidades quirúrgicas (6-3).

ENFERMERA DE CIRUGIA

Las enfermeras de las salas de cirugía tienen un rol de adiestramiento y capacitación permanente en el cuidado del paciente post quirúrgico, tiene

el juicio y experiencia para poder detectar los diferentes signos y síntomas de alarma en este tipo.

2.4. VARIABLE

2.4.1. Definición conceptual de la variable

Variable independiente

Una variable independiente es una variable que representa una cantidad que se modifica en un experimento. A menudo el estrés es la variable que se utiliza para representar la variable independiente.

Variable discreta: Es la variable que presenta separaciones o interrupciones en la escala de valores que puede tomar. Estas separaciones o interrupciones indican la ausencia de valores entre los distintos valores específicos que la variable pueda asumir. Ejemplo: El número de hijos (1, 2, 3, 4, 5).

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es de nivel aplicativo, de tipo cuantitativo, método descriptivo simple y de corte transversal, esto nos permite obtener la información sobre las variables de estudio tal como se presenta en un espacio y tiempo determinado.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se realiza en el Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara”, situado en Av. Venezuela s/n Callao. Institución de 5to nivel, el cual cuenta con los servicios de emergencia, cirugía, medicina, pediatría, maternidad, neonatología, psiquiatría, clínica de familiares, clínica de oficiales, geriatría, centro quirúrgico, cuidados intensivos quirúrgicos, cuidados intensivos médicos, cuidados intensivos neonatales, servicio de diálisis, servicio de hemodinámica, servicio de inmunizaciones, consulta externa y hospitalización, servicio de medicina física y rehabilitación, servicio de tomografía, resonancia, radiología y ecografía.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estaría conformado por todas las enfermeras asistenciales de las área de cirugía como cirugía de mujeres cirugía de varones,

urología, y traumatología del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora”, las mismas que son en suma de 31 Enfermeras que están el sistema de NOMBRADA ,CONTRATADAS ,y CAS,

3.4. TÉCNICA E INSTRUCCIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Criterios de inclusión

- Todas las enfermeras asistenciales de área de cirugía
- Enfermeras que acepten colaborar con el presente trabajo de investigación.
- Todas las enfermeras que tengan dos años como mínimo en el área de cirugía

Criterios de exclusión.

- Enfermeras que no deseen colaborar con el presente trabajo de investigación.
- Todas las enfermeras que realizan labor administrativa.
- Todas las enfermeras asistenciales de área de cirugía Que estén de licencia
- Todas las enfermeras asistenciales de área de cirugía Que estén de vacaciones, permiso.
- Todas las enfermeras asistenciales de área de cirugía que estén con post o pre embarazó

Se ha elaborado considerando las variables, teniendo en cuenta aspectos generales y específicos de tal manera que podamos identificar claramente a las enfermeras de cirugía, sin olvidar las consideraciones éticas que debe tener todo estudio de investigación. Validez y Confiabilidad del instrumento. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 31 enfermeras que se dedican a la labor asistencial. El método de selección de la muestra fue mediante muestreo no

probabilístico y por conveniencia. Para la recolección de datos de la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando la escala de licker se realizo una prueba piloto, el cual previamente pasó por un proceso de evaluación a través de un juicio de expertos que comprende la validez y la confiabilidad. El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó por el coeficiente de Alfa Crombach. Se tuvo en cuenta los principios éticos como el respeto, beneficencia y justicia siendo la participación libre

3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Usando el método de Validez de contenido el cual pretende medir el grado en que el instrumento (cuestionario) representa el universo o totalidad de contenidos del fenómeno en estudio Se utilizó el juicio de expertos, quienes validaron que el contenido del cuestionario es "pertinente y adecuado

Confiabilidad

La confiabilidad o "Estabilidad de medias", mide el grado en que los puntajes observados están libres de error de medida. Si revisó la confiabilidad mediante "Consistencia interna" utilizando el coeficiente Alfa de Crombach y a su vez mediante la matriz de correlaciones y como se trata de datos categóricos, se utilizó el coeficiente de correlación de spearman.

Regla

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)}$$

Si $\alpha \geq$

0.7; entonces se dice que la confiabilidad del instrumento es aceptable donde:

- α : Coeficiente alfa de crombach
- n: Cantidad de ítems
- p: Promedio de correlaciones entre cada unos de los ítem

$\alpha = \frac{(n=28)*(p=0.08292296)}{1 + (p=0.08292296)(28-1)}$

Entonces:

Entonces $\alpha = 0.7169$

Dónde: Regla: Si $\alpha \geq 0.7$; entonces se dice que la confiabilidad del instrumento es aceptable

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Luego de obtener el instrumento a emplear debidamente validado por ocho expertos en la materia y después de haber realizado la confiabilidad del mismo mediante la prueba piloto se procederá a: 1.-Realizar trámites administrativos correspondientes.

2.-Solicitar entrevista con las enfermeras de los servicios de cirugía con el objetivo de dar a conocer el propósito de la investigación y coordinar las fechas para la recolección de los datos.

3.-Obtencion del permiso oficial.

4.-Iniciar la recolección de datos según Cronograma.

Cada vez que se recolecten un grupo de datos se procesaran mediante la elaboración de un libro de códigos y utilizando el programa Excel 2007 SPSS.

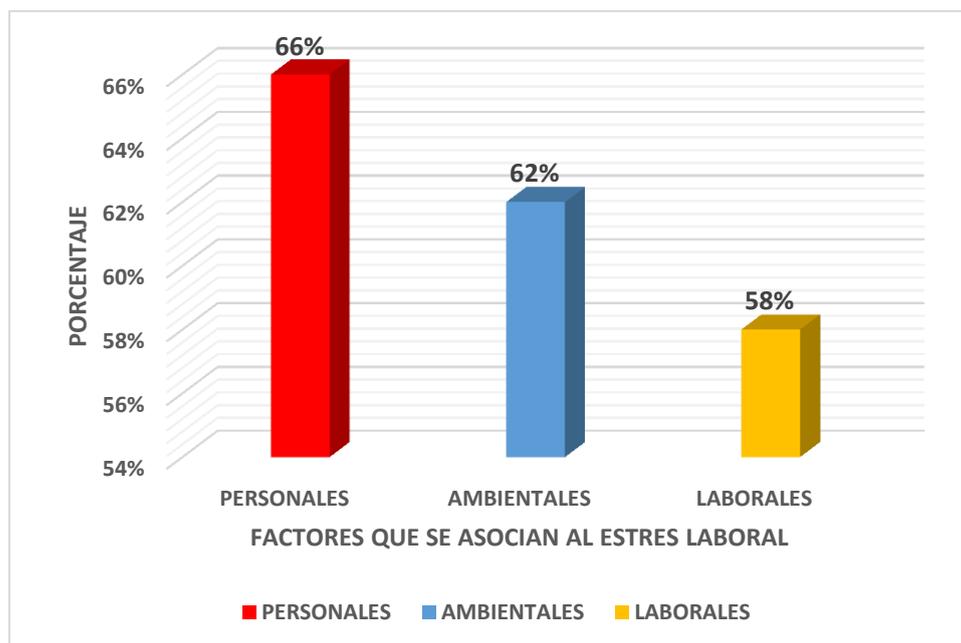
Luego al procesamiento de datos se procederá a elaborar la presentación grafica de los resultados obtenidos, para ello se emplearan: Los gráficos circulares. En presente trabajo de investigación tendrá un análisis descriptivo cuantitativo., donde además de los gráficos, se utilizara la proporción como medida que permitirá resumir los datos. El análisis de la información se realizara en base a los indicadores, dimensiones, variables y objetivos del estudio, contrastando los hallazgos con los antecedentes y el marco teórico. Para poder interpretar se tomara en cuenta el valor final formulando pequeñas conclusiones. Las

consideraciones éticas a tomarse en cuenta para el desarrollo de la investigación será el Consentimiento Informado de cada una de las enfermeras asistenciales, esto figurara en la parte introductoria del instrumento, donde se le pedirá autorización para que sus resultados sean de uso exclusivo en la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS

GRAFICA 1

FACTORES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS LABORAL EN LA ENFERMERA DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL DEL CALLAO 2016.

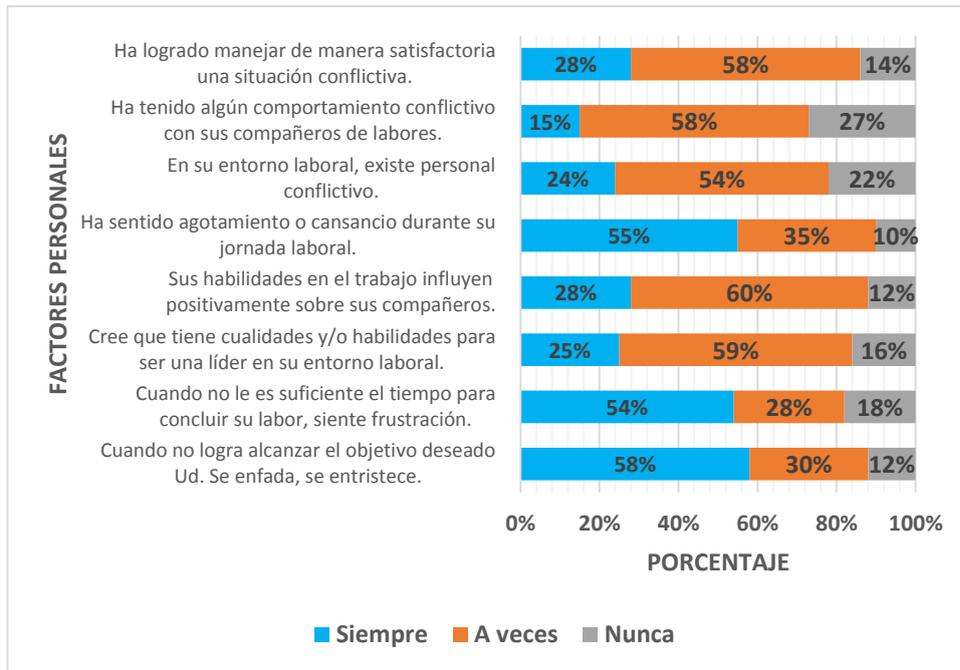


INTERPRETACIÓN DE LA GRAFICA 1

Los factores que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, en mayor porcentaje es el factor Personal en un 66%, seguido del factor Ambiental con un 62% y en menor porcentaje es el factor laboral con un 58%.

GRAFICA 2

FACTORES PERSONALES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS LABORAL EN LA ENFERMERA DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL DEL CALLAO 2016.

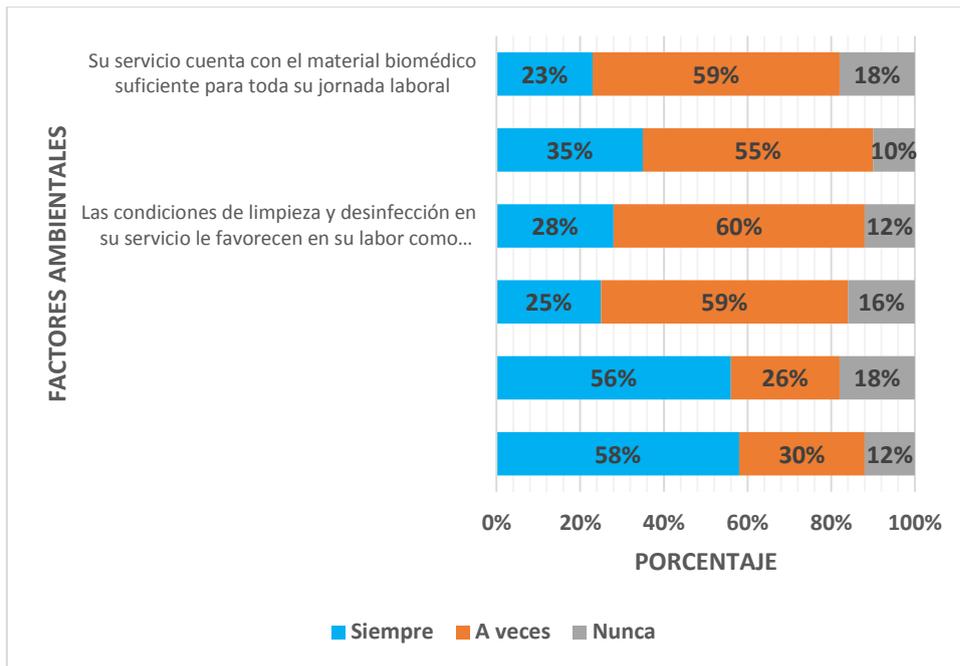


INTERPRETACIÓN DE LA GRAFICA 2

Los factores personales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: cuando no logra alcanzar el objetivo deseado se enfadan y se entristecen 58%, ha sentido agotamiento o cansancio durante su jornada laboral 55%, cuando no le es suficiente el tiempo para concluir su labor, siente frustración 54%. A veces, ha logrado manejar de manera satisfactoria una situación conflictiva 58%, asimismo, cree que tiene cualidades y/o habilidades para ser una líder en su entorno laboral 58%.

GRAFICA 3

FACTORES AMBIENTALES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS LABORAL EN LA ENFERMERA DEL ÁREA DE LA CIRUGÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL DEL CALLAO- 2016.

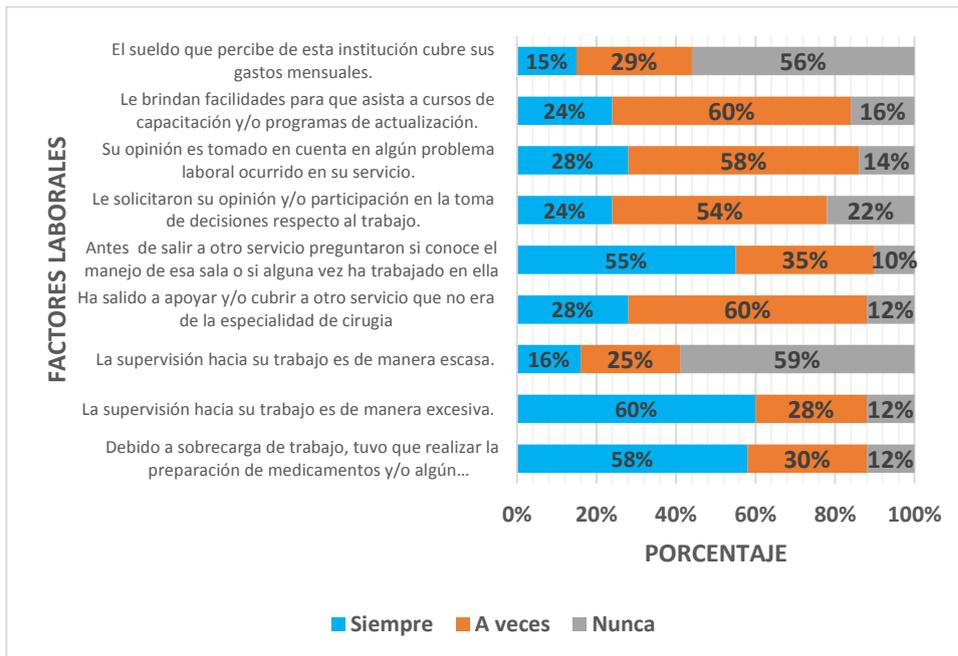


INTERPRETACIÓN DE LA GRAFICA 3

Los factores ambientales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: las alarmas y demás sonidos alteran la tranquilidad que necesitan para el buen desempeño laboral 58%, sienten que los constantes ruidos que se escuchan durante su trabajo alteran de alguna manera su estado emocional 55%, a veces, las condiciones de limpieza y desinfección en su servicio le favorecen en su labor como enfermera 60%, asimismo, a veces, la iluminación que tiene en su servicio le permite desarrollar su trabajo 59%.

GRAFICA 4

FACTORES LABORALES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS LABORAL EN LA ENFERMERA DEL ÁREA DE CIRUGÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL DEL CALLAO 2016.



INTERPRETACIÓN DE LA GRAFICA 4

Los factores laborales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: la supervisión que se realiza en su trabajo es excesiva 60%, debido al sobrecargo de trabajo, tuvo que realizar la preparación de medicamentos y/p algún procedimiento en un tiempo reducido 58%. A veces, ha salido a apoyar y/o cubrir otro servicio que no era de la especialidad de cirugía 60%, también, a veces, le brindaron facilidades para que asista a cursos y/o programas de actualización 60%, asimismo, a veces, su opinión es tomada en cuenta en algún problema laboral ocurrido en su servicio 58% y nunca el sueldo que percibe de esta institución cubre sus gastos mensuales 56%.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Los factores que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, en mayor porcentaje es el factor Personal en un 66%, seguido del factor Ambiental con un 62% y en menor porcentaje es el factor laboral con un 58%. Coincidiendo con MEDINA (2015) obtuvo los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería. Concluyo En relación a las características socio demográficas del personal de Enfermería del Hospital Militar de la ciudad de Guayaquil, la mayoría son jóvenes, de sexo femenino, son profesionales en Enfermería y trabajan en el área de emergencia. Con respecto a los factores estresantes que enfrenta el personal de Enfermería por las condiciones del trabajo. Los enfermeros/ras tienen turnos en la mañana, tienen menos de 6 años trabajando en la institución, a veces sienten la carga laboral, los dirigentes son exigentes al evaluar su desempeño en las funciones de enfermería encomendadas, falta de apoyo de los supervisores, a veces la institución proporciona el material adecuado para realizar los procedimientos. La institución cuenta con tecnologías con programas para ingresar los datos clínicos del paciente, la mayoría del personal de Enfermería si puede utilizar la tecnología y una minoría la utiliza pero con ayuda. Las

relaciones interpersonales del enfermero/as son buenas con el equipo de salud. En cuanto a los efectos físicos y emocionales en el personal, de las cuales la mayoría ha sentido tensión muscular, desmotivación en el trabajo y pocas personas sintieron depresión, ansiedad, dificultad para tomar decisiones, insomnio, cefaleas y agotamiento. Coincidiendo además con TAVERA (2013) Los Resultados revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal. La escala de despersonalización no se analiza debido a su baja confiabilidad. En adición se encontró una correlación negativa significativa entre edad y cansancio emocional; así como la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad: ambiente, organización, labor, relaciones interpersonales y factores personales. El ambiente y la organización fueron las variables a las que se hizo alusión con mayor frecuencia señalándolas como fuentes de dificultad.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Los factores personales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: cuando no logra alcanzar el objetivo deseado se enfadan y se entristecen 58%, ha sentido agotamiento o cansancio durante su jornada laboral 55%, cuando no le es suficiente el tiempo para concluir su labor, siente frustración 54%. A veces, ha logrado manejar de manera satisfactoria una situación conflictiva 58%, asimismo, cree que tiene cualidades y/o habilidades para ser una líder en su entorno laboral 58%. Coincidiendo con ALBA (2015) Resultados La tasa de participación fue del 80% frente al 50% respectivamente. Un 66,6% de las enfermeras se encuentran quemadas en su trabajo (con un factor fuera de la normalidad) o muy quemadas (2 o 3 factores alterados). Conclusiones En ambos grupos la prevalencia de cansancio emocional fue del 58,5%, 59% de despersonalización y un 65% de baja realización personal. Se ha encontrado que la falta de formación está relacionada con mayor cansancio emocional ($p < 0,004$) y menor realización personal ($p < 0,025$). Se ha observado igualmente que existe relación significativa entre satisfacción y participación-supervisión, y el hecho de realizar reuniones periódicas de equipo ($p < 0,05$).

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Los factores ambientales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: las alarmas y demás sonidos alteran la tranquilidad que necesitan para el buen desempeño laboral 58%, sienten que los constantes ruidos que se escuchan durante su trabajo alteran de alguna manera su estado emocional 55%, a veces, las condiciones de limpieza y desinfección en su servicio le favorecen en su labor como enfermera 60%, asimismo, a veces, la iluminación que tiene en su servicio le permite desarrollar su trabajo 59%. Coincidiendo con CASTILLO (2013). Resultados: Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Conclusión: La presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Los factores laborales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: la supervisión que se realiza en su trabajo es excesiva 60%, debido al sobrecargo de trabajo, tuvo que realizar la preparación de medicamentos y/p algún procedimiento en un tiempo reducido 58%. A veces, ha salido a apoyar y/o cubrir otro servicio que no era de la especialidad de cirugía 60%, también, a veces, le brindaron facilidades para que asista a cursos y/o programas de actualización 60%, asimismo, a veces, su opinión es tomada en cuenta en algún problema laboral ocurrido en su servicio 58% y nunca el sueldo que percibe de esta institución cubre sus gastos mensuales 56%. Coincidiendo con CAMARGO (2013) Resultados: los principales estresores percibidos fueron la observación de sufrimiento de los

pacientes (50%), la muerte de pacientes y la toma de decisiones con respecto a pacientes en ausencia del médico (47,1%). Se encontró asociación significativa entre algunos estresores con el sexo, jefatura de familia, estado marital, número de hijos y educación. Conclusiones: el hospital privado evidenció percibir más estresores en su ámbito laboral que el hospital público, los hallazgos obtenidos en esta investigación son útiles para formular estrategias encaminadas a fortalecer el manejo y afrontamiento de situaciones estresantes en el profesional en Enfermería que trabaja en unidades de cuidado intensivo.

CONCLUSIONES

PRIMERO

Los factores que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, en mayor porcentaje es el factor Personal, seguido del factor Ambiental y en menor porcentaje es el factor laboral.

SEGUNDO

Los factores personales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: cuando no logra alcanzar el objetivo deseado se enfadan y se entristecen, han sentido agotamiento o cansancio durante su jornada laboral, cuando no le es suficiente el tiempo para concluir su labor, siente frustración. A veces, han logrado manejar de manera satisfactoria una situación conflictiva, asimismo, creen que tiene cualidades y/o habilidades para ser una líder en su entorno laboral.

TERCERO

Los factores ambientales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: las alarmas y demás sonidos alteran la tranquilidad que necesitan para el buen desempeño laboral, sienten que los constantes ruidos que se escuchan durante su trabajo alteran de alguna manera su estado emocional, a veces, las condiciones de limpieza y desinfección en su servicio le favorecen en su labor como enfermera, asimismo, a veces, la iluminación que tiene en su servicio le permite desarrollar su trabajo.

CUARTO

Los factores laborales, que se asocian al estrés laboral de la enfermera del área de cirugía del Hospital Naval, son: la supervisión que se realiza en su trabajo es excesiva, debido al sobrecargo de trabajo, tuvo que realizar la preparación de medicamentos y/o algún procedimiento en un tiempo reducido. A veces, ha salido a apoyar y/o cubrir otro servicio que no era de la especialidad de cirugía, también, a veces, le brindaron facilidades para que asista a cursos y/o programas de actualización, asimismo, a veces, su opinión

es tomada en cuenta en algún problema laboral ocurrido en su servicio y nunca el sueldo que percibe de esta institución cubre sus gastos mensuales.

RECOMENDACIONES

PRIMERO

Realizar programas de intervención para el manejo del estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Hospital Naval, y así poder disminuir los niveles del estrés.

SEGUNDO

Promover que el departamento de Enfermería y de Recursos Humanos del Hospital Naval, debe formar programas para el afrontamiento del estrés laboral en el profesional de enfermería, por presentar un alto porcentaje de estrés, con el establecimiento de incentivos que permitan el fortalecimiento personal, emocional y de la autoestima.

TERCERO

Instaurar y motivar actividades para promocionar y prevenir complicaciones en la salud con la participación de los profesionales de Enfermería, dirigidas al cuidado de la salud, prevenir el estrés laboral y a producir cambios en los aspectos ambientales y materiales en mejorar las condiciones brindadas a los trabajadores.

CUARTO

Establecer estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Hospital Naval, tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, rotación de las enfermeras de las unidades críticas, capacitación periódica, actividades de esparcimiento, hacer un alto, bajo el lema: “Un alto para recuperar fuerzas”, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1Mingote Adán, José Carlos -Pérez García Santiago, Estrés en la enfermera-El cuidado del cuidador. Madrid- España 2003, pag: 07,08 y del 31 al 38.
- 2.- www.Salud.doctisismo.es. Enfermedades provocadas por el estrés.}
- 3.- Brito, Ana del Carmen, Estrés psicológico y apoyo social en personal de enfermería. México 2003.
- 4.- MINSA, DIGESA, OPS, Manual de Salud Ocupacional, Lima-Perú 2005.
- 5.- MINSA, Dirección de Salud IV Lima-Este, Dirección Ejecutiva de Salud ambiental. Área técnica: Salud Ocupacional. Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de los servicios de salud IV Lima Este.
- 6.-Bello Gonzales Andrés, El estrés en el personal de enfermería, monografías.com.
- 7.- Bello amparo Bonifacio Sandour/ramos Francisco, Manual de Psicopatología.www.Prevenicion web.com.
- 8,9.- Coronado Luna, Liz Karina, Factores laborales y Niveles de estrés en las enfermeras de los Servicios de Aéreas Críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión, LIMA 2006.
- 10,11,13.-Morales Lindo, Cinthya, Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las aéreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. LimaPerú 2006.
- 12.- REV. Latino-am. Enfermagen. Bournout y estrés en enfermeras de un hospital universitario de alta complejidad. Brasil 2010.
- 14.- Stora Jean Benjamín 1991 ¿Qué se acerca de estrés? publicaciones Cruz 1 Edición México DF.RP 337
- 15.- CORIA GUERRERO IVAN, Niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Infantil de Morelia. México 2006.
- 16.- Arias Arias Norberto. "Como Combatir el Estrés" Triden Reference publishing impreso en USA 2005

17.- WWW.es.scrib.com, Estrés laboral en el personal de enfermería Servimedic-Servicio de Salud Ocupacional.

18.- OPS, Ventilación natural para el control de las infecciones en interior de atención de la salud. 2010

19.- WWW.Slideshare.net /zeilaliz/enfermería como profesión.

20.- ISSUU.comlolinad_2005/docs./cuidados al paciente pos operado.

21.- www.es.wikipedia.org/wiki/institución.

22.- WWW.disamar_Centro Medico Naval.mil.pe

23.- Coria guerrero Iván, Niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Infantil de Morelia. México 2006.

24.- ISSUU.comlolinad_2005/docs./cuidados al paciente Pos operado.

25.- Mingote Adán, José Carlos -Pérez García Santiago, Estrés en la enfermera-El cuidado del cuidador. Madrid- España 2003, pag: 07,08 y del 31 al 38.

26.- MINSA, Dirección de salud iv lima-este, Dirección ejecutiva DE SALUD Ambiental. Área técnica: Salud Ocupacional. Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de los servicios de salud IV Lima Este.

27.- Morales Lindo, Cinthya, Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las aéreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. LimaPerú 2006.

28.- OPS, Ventilación natural para el control de las infecciones en interior de atención de la salud. 2010

29.- Rev. Latino-am. Enfermagen. Bournout y estrés en enfermeras de un hospital universitario de alta complejidad. Brasil 2010.

30.- ww.cffa.mil.pe/biblioteca matinal suplemntowae.pdf

31.- WWW.disamar_Centro Medico Naval.mil.pe

WWW.es.scrib.com, Estrés laboral en el personal de enfermería ServimedicServicio de Salud Ocupacional.

32.- www.Salud.doctisismo.es. Enfermedades provocadas por el estrés. WWW.Slideshare.net /zeilaliz/enfermería como profesión.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**FACTORES QUE SE ASOCIAN AL ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS DE LAS SALAS DE CIRUGIA
DEL CENTRO MEDICO NAVAL-CALLAO 2016
BACHILLER :ANA CECILIA GALLARDO CARTAJENA**

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	ASPECTOS TEORICOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuáles son los factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras de las salas de cirugía del Centro Médico Naval-Callao 2016?	Determinar los factores que se asocian al estrés laboral en las enfermeras de los servicios de cirugía del Centro Médico Naval-Callao 2016	<p>Definición de estrés</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipos de estrés ➤ Factores que producen estrés ➤ Generalidades: ➤ Definición de la enfermera de cirugía ➤ Rol de la enfermera de cirugía 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe factores que se asocian al estrés laboral en la enfermera de las salas de cirugía del Centro Médico Naval2016 Existen relaciones Significativas entre los factores personales y el 	Factores que se asocian al estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Factores personales - Factores ambientales - Factores laborales 	<p>Edad Genero</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estado civil. -Número de hijos. d de los hijos. -Edad hijos. -Tiempo de servicio -Modalidad de trabajo. -Lugar de residencia. -Poca tolerancia a la



	<p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificar los factores personales que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Naval Callao 2016. •Identificar los factores ambientales que se asocian al estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Nava del Callao 2016. •Identificar los factores laborales que se asocian al 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición de fuerzas armadas ➤ Misión del Centro Médico Naval ➤ Área de cirugía del Centro Médico Naval, dotación de personal de enfermería y camas de cada una de las salas (4-2, 4-3, 6-3, 3-3). 	<p>estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval Callao 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Existen relación significativa entre los factores ambientales y el estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro Médico Naval Callao 2018. ➤ Existe relación significativa entre los factores laborales y el estrés laboral en las enfermeras del área de cirugía del Centro 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> frustración. <input type="checkbox"/> -Falta de liderazgo. <input type="checkbox"/> Conducta conflictiva. <input type="checkbox"/> -El ruido. <input type="checkbox"/> -La iluminación. <input type="checkbox"/> -Asepsia del lugar. <input type="checkbox"/> Cuidados de los equipos <input type="checkbox"/> Carencia de equipo y material. <input type="checkbox"/> -Sobrecarga de trabajo. <input type="checkbox"/> -Supervisión de la escasa/elevada <input type="checkbox"/> -El control de la tarea. <input type="checkbox"/> -Falta de participación en la toma de decisiones. <input type="checkbox"/> -Facilidades para la asistencia a cursos de actualización profesional.
--	--	---	--	--	---

	estrés laboral en la enfermera del área de cirugía del Centro Médico Naval del Callao 2016.		Médico Naval Callao 2018.			<input type="checkbox"/>	-Bajo salario.	

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL:

“Factores que se asocian al estrés del personal de enfermería en las salas de cirugía del Centro Médico Naval-Callao 2016”

Buenos días Sra. /Srta. Licenciada, le saluda la Srta. BACHILLER. ANA CECILIA

GALLARDO CARTAGENA previa coordinación con las autoridades del Centro Médico Naval, para obtener información sobre factores que se asocian en el estrés laboral en las salas de cirugía. Solicito a Uds. su colaboración con sus respuestas sinceras y veraces el cual será utilizado solo para fines de estudio expresándoles que es de carácter anónimo y confidencial. **Gracias I.- Datos Generales:**

-Edad:..... Género:.....

-Estado civil:.....

-Número de

hijos..... -Edad

de los hijos.....

-Tiempo de servicio.....

-Modalidad de trabajo.....

-MODALIDAD DE TRABAJO (SERVICIO NO PERSONALES, CONTRATADA, NOMBRADA):

.....

II.-Datos Específicos:

Indicadores	Enunciados	Siempre	A veces	Nunca
<p>Personales</p> <p>-Cuando no logra alcanzar el objetivo deseado Ud. Se enfada, se entristece.</p> <p>-Cuando no le es suficiente el tiempo para concluir su labor, siente frustración.</p> <p>-Cree que tiene cualidades y/o habilidades para ser una líder en su entorno laboral.</p> <p>-Sus habilidades en el trabajo influyen positivamente sobre sus compañeros.</p> <p>-Ha sentido agotamiento o cansancio durante su jornada laboral.</p> <p>-En su entorno laboral, existe personal conflictivo.</p> <p>-Ha tenido algún comportamiento conflictivo con sus compañeros de labores.</p> <p>-Ha logrado manejar de manera satisfactoria una situación conflictiva.</p>				

AMBIENTALES	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
--------------------	----------------	---------------	--------------

<p>-Las alarmas, timbres y demás sonidos alteran la tranquilidad que necesita para el buen desempeño laboral.</p> <p>-Siente que los constantes ruidos que se escuchan durante su trabajo incrementa de alguna manera su estado emocional.</p> <p>-La iluminación que tiene en su servicio le permite desarrollar su trabajo sin contratiempos.</p> <p>-Las condiciones de limpieza y desinfección en su servicio le favorecen en su labor como enfermera.</p> <p>-Las condiciones de ventilación y temperatura de su servicio son las adecuadas para desarrollar su labor.</p> <p>-Su servicio cuenta con el material biomédico suficiente para toda su jornada laboral.</p>			
Laborales	SIEMPRE	AVECES	NUNCA

<p>Debido a sobrecarga de trabajo, tuvo que realizar la preparación de medicamentos y/o algún procedimiento en un tiempo reducido.</p> <p>-La supervisión hacia su trabajo es de manera excesiva.</p> <p>-La supervisión hacia su trabajo es de manera escasa.</p> <p>-Ha salido a apoyar y/o cubrir a otro servicio que no era de la especialidad de</p>			
<p>cirugía.</p> <p>-Antes de salir a otro servicio preguntaron si conoce el manejo de esa sala o si alguna vez ha trabajado en ella.</p> <p>-Le solicitaron su opinión y/o participación en la toma de decisiones respecto al trabajo.</p> <p>-Su opinión es tomado en cuenta en algún problema laboral ocurrido en su servicio.</p> <p>-Le brindan facilidades para que asista a cursos de capacitación y/o programas de actualización.</p> <p>-El sueldo que percibe de esta institución cubre sus gastos mensuales.</p>			

