

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE ENFERMERIA**



**ESTRESORES SOCIALES Y EL ESTRÉS OCUPACIONAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DE LA  
CLINICA INTERNACIONAL, 2017**

**TRABAJO ACADEMICO**

**PRESENTADO POR:**

**LIC. MIRYAM AURELIANA LOAYZA BEJAR**

**PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO  
QUIRURGICO**

**ASESORA:**

**MG. LAURA PATRICIA ROA CAMPOS**

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	04
<b>ABSTRACT</b> .....	05
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	06
1.2. Definición del problema.....	08
1.3. Objetivos de la investigación.....	08
1.4. Finalidad e importancia.....	09
<b>II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
2.1. Bases teóricas.....	10
2.2. Estudios previos.....	23
2.3. Marco conceptual.....	30
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1. Formulación de hipótesis.....	33
3.1.1. Hipótesis general.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas.....	33
3.2. Identificación de variables.....	33
3.2.1. Clasificación de variables.....	33
3.2.2. Definición constitutiva de variables.....	34
3.2.3. Definición operacional de variables.....	35
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	
4.1. Descripción del método y diseño.....	36
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	36
4.3. Población, muestra y muestreo.....	36
4.4. Consideraciones éticas.....	37
<b>V. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	3

5.1. Técnicas e instrumentos.....	38
5.2. Plan de recolección, procesamiento y presentación de datos.....	38
<b>VI. ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO</b>	
6.1. Cronograma de actividades.....	39
6.2. Presupuesto .....	40
<b>VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>41</b>
<b>VIII.ANEXO.....</b>	<b>44</b>

## RESUMEN

El presente trabajo académico es un proyecto de investigación que se realizó en el servicio de centro quirúrgico de la clínica Internacional. Los objetivos fueron encaminados a determinar la influencia de los estresores sociales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica Internacional. Es un estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 24 profesionales de enfermería. Para lograr los objetivos propuestos, fue necesario realizar una revisión bibliográfica sobre diferentes autores y diferentes fuentes, consultas en el tema de la importancia de estresores sociales y estrés ocupacional que está sometido el profesional de enfermería en su trabajo cotidiano, derivado de las presiones internas y externas, con el propósito de reforzar las estrategias positivas y plantear nuevas estrategias de afrontamiento al estrés. Asimismo, servirá de base para nuevos estudios.

**PALABRAS CLAVE:** Estresores, estrés, social, ocupacional, enfermera.

## **ABSTRACT**

The present academical work is an investigation plan which was created with a purpose and, also, have had as an objective to determine the influence of social stressors on the occupational stress of the nursing professional of the International Clinic surgical center. In addition, it is a descriptive study, correlational, quantitative. Also, the study sample were constituted by 24 nursing professionals. To achieve the posed goals, it was necessary to carry out a bibliographical review of different authors and different sources, consultations on the importance of social stressors, their nature and origin, and the occupational stress that the nursing professional are subjected to in their daily work, originated of internal and external pressures with the purpose to reinforce positives strategies and proposing new confronting strategies, coping resources and social support. Additionally, it will be used as a basis for news studies.

**KEY WORDS:** Stressors, stress, social, occupational, nurse.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad Problemática

El concepto de estrés ocupacional desde una perspectiva integradora, se define como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés ocupacional aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el área del trabajo y la propia organización. (Lazarus & Folkman, 2012)

El quirófano es un ambiente potencial y realmente peligroso, donde están presente estresores sociales laborales y personales.

En la última década se han introducido en América Latina y el Caribe una serie de reformas en el sector de la salud, más las condiciones de trabajo no fueron contempladas como una prioridad. En el Ecuador las acciones en materia de seguridad, no han tenido toda la articulación y coordinación necesarias, para promover la salud y seguridad en las unidades prestadoras de servicios, como los hospitales, clínicas a través de la aplicación de programas de prevención para los trabajadores, que no deberían estar excluidos de su cobertura, y de los beneficios que significa el trabajar en un medio seguro y confiable. (Tayupanta, 2012)

Los profesionales de enfermería se constituyen en un importante grupo laboral, que representa aproximadamente entre el 40% y 60% del recurso humano vinculado a las instituciones hospitalarias, en consecuencia, constituye la columna vertebral de los servicios asistenciales. Este grupo presenta condiciones particulares de trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, las diferentes categorías de riesgo. Algunos estudios demuestran la existencia de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales e incompatibilidades ergonómicas, que de modo abierto o

encubierto afectan a los profesionales que prestan servicios de salud. (Vicente B & Medina E, 2010)

La Clínica Internacional, cuenta con un centro quirúrgico no es ajeno está problemática; con más de 58 años de fundación, atiende a un gran número de casos quirúrgicos de diferentes especialidades, cuenta con 04 quirófanos y 01 área de recuperación, llegando a promediar hasta 650 cirugías mensuales, en las cuales están programadas 6 licenciadas en enfermería para la atención como enfermeras instrumentistas, circulantes y la atención del paciente. (*Estadística clínica internacional sede Lima, 2017*)

Esta situación que demanda desgaste físico, intelectual por la gran demanda a la que se enfrentan cada día en cada turno de trabajos; por otro lado los salarios no cubren la demanda, situación que obliga a realizar actividades en días libres en otras instituciones de similar actividad, así mismo un numero considerado de profesionales tiene más de un hijo y en algunos casos sus padres son personas de edad que le demanda atención física y económica.

Asimismo, al interactuar con el personal de enfermería de Centro Quirúrgico refieren: “A veces me siento cansada”, “Me duele la cabeza cuando trabajo mucho”, “Estos turnos agotan mucho”, “Se camina demasiado en un mismo sitio “Quisiera vacaciones”, etc. Se observa que algunas enfermeras con frecuencia faltan a sus turnos por motivos personales, otros llegan tarde al cambio de turno y se tiene que cubrir el área que se encuentran asignadas, otros quedarse fuera de su hora de turno como reten, otros se observan cansadas por la demanda de cirugías.

Las condiciones de trabajo de las enfermeras instrumentista, circulantes están expuestas a sustancias que manipula, los materiales que maneja, permitirá identificar ciertas condiciones del ambiente laboral, de los que pueden surgir condicionantes que influirán en el proceso salud enfermedad de este grupo de trabajadoras/es e identificar los peligros relevantes, pero que a su vez pasan por desapercibidos por las autoridades de la institución. Se carece de métodos de Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de este grupo de

profesionales, que permita agilizar la gestión administrativa, técnica y del talento humano según sus competencias.

Esta situación nos lleva a formularnos el siguiente problema de investigación:

## **1.2 Definición del Problema**

¿Cómo influyen los estresores sociales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017?

### **Problemas Específicos**

1. ¿Cómo influyen los factores laborales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017?
2. ¿Cómo influyen los factores personales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia de los estresores sociales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar la influencia de los factores laborales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017.
2. identificar la influencia de los factores personales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017.

#### **1.4 Finalidad e Importancia**

Este trabajo tiene como finalidad resaltar la importancia que nos lleva a todo el equipo quirúrgicos afrontar diferentes estresores físicos y psicológicos dentro de nuestra área laboral puede presentarse situaciones críticas de las cuales nos enfrentamos día a día para darle una calidad de atención al paciente durante el acto quirúrgico. A ello el personal de enfermería se enfrenta una responsabilidad importante dentro del campo laboral y esto refleja un desgaste físico y emocional por el estrés que muchas veces afronta durante el campo laboral.

El presente trabajo es identificar qué tipo de estrategia emplea la enfermera de sala de operaciones para hacer frente al estrés, y de esta manera actuar frente a ellos ya sea fortaleciendo las estrategias positivas y así demostrar que las enfermeras de sala de operaciones de la clínica Internacional canalizan y enfrentan el estrés en su labor diaria, por el mismo hecho de laborar en un área crítica.

El estrés tiene relación con la experiencia profesional de las enfermeras, esto da lugar a saber si es más una influencia personal de decisión y convicción propia para enfrentarse al estrés o por el contrario la seguridad y confianza que brinda la experiencia profesional ayuda a la enfermera a abordar su estrés.

## CAPITULO II

### FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION.

#### 2.1. BASES TEÓRICAS.

##### 2.1.1 Estresores Sociales

El concepto estresor (desencadenante de estrés, factor de estrés) describe todas las cargas o exigencias externas que provocan una reacción de estrés. Un autobús que se ha perdido, una catástrofe natural, un accidente de coche, una enfermedad, una discusión familiar, discusión en el trabajo, discusión con sus compañeras, la pérdida del empleo... la naturaleza propia de cada agente estresante es distinta de persona a persona.

Cabe considerar que los Estresores sociales, son los conflictos interpersonales, es decir los factores de estrés más frecuentes. Los problemas sin resolver, las discusiones, las separaciones, las experiencias de pérdida de seres queridos y también el aislamiento, pueden provocar estrés. Incluso, algunas personas pueden provocar estrés si ejercen algún tipo de comportamiento tóxico hacia el individuo: control, dependencia, sentimiento de culpa, sentimiento de inferioridad. (Comin & De laFuente, 2008)

Estos están influenciados por el **entorno físico**: los estímulos del entorno físico (como el frío, el calor o el ruido) pueden ser desencadenantes del estrés.

**El propio cuerpo**: los estímulos internos (por ejemplo, el dolor, el hambre o la sed) pueden ser fuente de estrés.

**Estresores mentales**: muchos factores estresantes están relacionados con la situación individual, en especial con las exigencias de rendimiento a las que cada uno está sometido. Entre los desencadenantes de estrés mentales figuran, entre otros.

Entre los principales estresores sociales tenemos: los factores laborales, los factores familiares y los factores personales. (Coduti, 2013)

El primer grupo “contenido del trabajo” se refiere a los factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. El impacto de la carga de trabajo en la salud de los trabajadores es uno de los primeros aspectos del trabajo a ser estudiados. Tanto la sobrecarga cuantitativa (la cantidad de trabajo a realizar) como cualitativa (la dificultad del trabajo) se han asociado con el estrés. La carga de trabajo se debe considerar en relación con el ritmo de trabajo, es decir a la velocidad a la cual se debe terminar el trabajo y la naturaleza y el control de los requisitos de dicho ritmo (auto-sistemas o ritmo de la máquina). El contenido del trabajo (o diseño de las tareas) incluye varios aspectos que son factores de riesgo, como el escaso valor del trabajo, la infrautilización de las capacidades, falta de diversidad de tareas y la repetitividad del trabajo, incertidumbre, falta de oportunidades de aprendizaje, elevadas exigencias de atención, exigencias conflictivas e insuficientes recursos. La incertidumbre puede ser expresada de diferentes maneras, incluidas la falta de información sobre los resultados y la incertidumbre sobre los comportamientos deseados (ambigüedad de roles) y sobre el futuro (inseguridad del trabajo). (Comin & De laFuente, 2008)

Ahora bien, gran parte de la literatura sobre los horarios de trabajo se centra en el trabajo por turnos y el trabajo nocturno y en los largos horarios de trabajo. Estos factores están asociados a ritmos biológicos circadianos perturbados, horas de sueño diarias reducidas y de mala calidad, y exigencias conflictivas de la vida laboral y familiar que contribuye a aumentar el nivel de estrés y de cansancio. Por último, una serie de estudios han investigado sobre los efectos de los factores de riesgo físico en el estrés. En general, la evidencia muestra que las malas condiciones de trabajo físicas y de medio ambiente, incluidos el diseño del lugar de trabajo y la exposición a los agentes de riesgo puede afectar tanto a la experiencia de estrés de los trabajadores como a su salud psicológica y física. (Hassard & Cosmar, 2014)

En cuanto al contexto del trabajo, se hace referencia a los factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo y las relaciones laborales, tales como la cultura y función organizativa, el rol en la empresa, el desarrollo de

la carrera profesional, el margen de decisión y control, la relación entre vida familiar y laboral, y la relación interpersonal en el lugar de trabajo. Algunos aspectos de la función y la cultura organizativa resultan de particular importancia: la organización como medio ambiente de desarrollo de las tareas, entorno de solución de los problemas y medio ambiente de desarrollo. La evidencia disponible indica que, si la cultura de la organización se percibe como deficiente respecto de estos ambientes, entonces es probable que se asocie con elevados índices de estrés.<sup>10</sup> Se han identificado varios factores de riesgo del rol en una organización, como la ambigüedad de roles y el conflicto de roles, así como la sobrecarga de roles, la insuficiencia de roles y la responsabilidad por otras personas. La insuficiencia de roles (cuando no se aprovechan al máximo las capacidades individuales y la formación) se asocia asimismo con baja satisfacción del trabajo y compromiso de la organización. Se han identificado cuatro situaciones de riesgo para el desarrollo de la carrera profesional, a saber: las fusiones y adquisiciones, las reducciones y recortes presupuestarios, la ambigüedad e inseguridad sobre el futuro del trabajo, y el estancamiento profesional. (Atalaya, 2006)

La participación en la toma de decisiones y el control son aspectos positivos importantes en el diseño y la organización del trabajo.

## **1. Factores Laborales.**

Entre los factores laborales citados como productores de estrés se considera

**1.1. Factores Físicos:** como la iluminación, el ruido y la temperatura.

En relación a la iluminación, se considera que tanto el exceso como el defecto dificulta la percepción correcta de los estímulos visuales, perdiendo mayor cantidad del tiempo invertido en el trabajo y creando mayor estado de tensión.

Por otro parte se considera que los niveles son muy graves y continuos del ruido producen irritabilidad, fatiga y dificultad para la concentración. Cuando

los niveles, mientras que los niveles altos del ruido aíslan a los trabajadores ya que no permite una buena comunicación entre ellos.

El ruido intermitente y sobre todo el no esperado, altera mucho la concentración que necesitamos para realizar nuestro trabajo.

Mientras que en lo que respecta a la temperatura, esta es considerada un factor muy importante ya que de él depende el confort de la persona en su puesto de trabajo. La temperatura muy alta puede producir somnolencia, lo que requerirá aumentar nuestro estado de alerta; la baja temperatura produce una limitación importante en las tareas manuales. Es decir, tanto la alta como la baja temperatura son factores muy importantes en la producción de accidentes laborales. (Nogareda, 2011)

**1.2. Factores Químicos:** los que se están convirtiendo en factores estresantes muy importantes debido a los nuevos materiales y sustancias que están apareciendo en el mundo laboral y al desconocimiento en la manipulación de los mismos.

Muchos trabajadores durante la manipulación y uso de ciertos productos químicos, que ciertamente pueden llegar a ser peligrosos, tienen una constante sensación estresante dada el peligro potencial al que están expuestos. (Comin & De laFuente, 2008)

**1.3. Factores dependientes del Trabajo,** como: la carga mental, control sobre el trabajo, respecto a la carga mental, se refiere a la cantidad de energía y la capacidad mental que la persona tiene que desarrollar para realizar su trabajo. Partiendo de los supuestos anteriores, se entiende que

a) Una carga mental excesiva desemboca en fatiga psicológica.

Los factores determinantes para la aparición de la fatiga psicológica son: los niveles de atención requerida, y el ritmo de trabajo impuesto.

La actividad mental es cuantifica por:

- Cantidad de información.
- Análisis de la información.
- Memorización de la información.

b) Control sobre el trabajo, viene a ser el grado de tensión que permite al individuo controlar las actividades a realizar. Por tanto, para que el trabajador pueda realizar este control con satisfacción necesita: Autonomía, Iniciativa propia, y Responsabilidad, situaciones que pueden desencadenar serios problemas de convivencia y de agresividad. (Barron & Barron, 2005)

Por ello se hacen necesario planificar el trabajo con responsabilidad y considerando la satisfacción del trabajador con la labor. Es decir, el control del trabajo puede prevenir una infrautilización de las habilidades de estos.

**1.4. Factores dependientes de la Organización del Trabajo;** entre ellos se puede mencionar: la jornada laboral, el salario, las horas extras, Inseguridad en el empleo, Pluriempleo, Promoción profesional, Relaciones con los jefes y compañeros. (Arciniega Arce, 2012)

**a) Jornada laboral**

Conlleva implicaciones sociales, ya que el ir a turnos, fijo o nocturno, puede alterar la vida privada del trabajador. Algunos turnos de trabajo dificultan la realización de actividades extra laborales y de relación social, produciendo en corto o largo plazo un rechazo a dicho trabajo, con disminución de la motivación y comunicación con los demás. (Arciniega Arce, 2012)

**b) Salario**

Debe de ser el suficiente para que un trabajador pueda vivir con comodidad y no estar pensando constantemente como conseguir unos mayores ingresos. (Arciniega Arce, 2012)

**c) Horas extras**

Es la consecuencia de una falta de salario adecuado. Se realizan habitualmente para conseguir una mayor independencia económica y poder optar así a una mayor comodidad social. (Arciniega Arce, 2012)

**d) Inseguridad en el empleo**

Desgraciadamente es una lacra laboral que se vive en la actualidad por los distintos tipos de contrataciones que se realizan.

Incluso con la seguridad en el puesto la posibilidad del movimiento geográfico o la promoción interna también es un factor estresante muy importante. (Arciniega Arce, 2012)

**e) Pluriempleo**

Conlleva a un agotamiento tanto físico como psíquico que al final produce insatisfacción en su trabajo principal. (Comin & De laFuente, 2008)

**f) Promoción profesional**

Dentro de la empresa produce satisfacción y bienestar ya que suele contar con algún incentivo, bien económico, vacaciones o simplemente autonomía en su trabajo. (Comin & De laFuente, 2008)

**g) Relaciones con los compañeros**

Si las relaciones con los compañeros son malas éstas van a ser un estresor muy importante. Como consecuencia de esta mala relación su grupo de trabajo, sección, etc., no realizará su trabajo a pleno rendimiento. (Comin & De laFuente, 2008)

**h) Relaciones con los superiores**

Debe existir cordialidad entre trabajador y empresa, de forma que éste pueda exponer sus problemas del trabajo e incluso los extra laborales. Para ello los superiores deben intentar elevar la autoestima del trabajador e intentar evitar que se hunda en la problemática que plantea.

**2. Factores Personales**

**2.1 Personalidad del individuo**

En la personalidad existen unas formas de comportamiento llamadas «patrones de conducta específicos».

Se considera dos tipos de patrones, los primeros El patrón de la conducta Tipo A se presenta en personas que necesitan constantemente conseguir logros cada vez más importantes.

Necesitan sentir que poseen el control de todas las tareas en las que están presentes, son competitivos, agresivos, muy ambiciosos e irritables y están

en alerta constante. No les gusta delegar responsabilidades y sienten gran preocupación por la puntualidad. Siempre quieren ser protagonistas.

Son candidatos de padecer problemas cardiovasculares en una proporción seis veces mayores que en otras personas.

Por otro lado, el patrón de conducta Tipo B se presenta en personas que no son competitivas, poco ambiciosas, no agresivas, prefieren el trabajo en equipo, delegan responsabilidades, no les gusta vivir pendientes de horarios y disponen a menudo de su tiempo libre. (Gomez & Amalia, 2012)

## **2.2 Otras clasificaciones de la personalidad son:**

- **Cicloide o Cíclica** (del griego *Kyklos* = círculo y *eidos* = semejante): se presenta en individuos que tienen grandes oscilaciones entre la exaltación y la depresión. Pasan de la alegría a la tristeza, de la actividad a la fatiga o del cariño al odio con gran facilidad.

- **Compulsiva**: la encontraremos en sujetos muy tenaces, críticos con su trabajo y su entorno, muy escrupulosos en el trabajo, llegando incluso a la obsesión. Podemos así mismo encontrar individuos que sabremos positivamente que van a padecer estrés, se puede citar personas conflictivas, introvertidas, ansiosas y dependientes. (Gomez, 2012)

### **2.2.1 Estrés Ocupacional**

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. (Naranjo, 2009).

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de "las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y

las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral". Esta (OIT, 2016)

Entre las causas del estrés, se identifican las causas externas, aquellas que se refieren en general a una respuesta excesiva que se observa en las personas alteradas, estos tienen un origen múltiple. Es difícil, aunque no imposible que un solo estresor llegue a generar una respuesta anormal de estrés, lo corriente es que la acumulación de estresores desencadene una situación en que el próximo estímulo desbordará el vaso. Lo peor es que con el paso del tiempo el cuerpo va acumulando tensión, los músculos se convierten en los discos duros de la tensión, hay una descarga en placa motora tan permanente como innecesaria que, aunque inconsciente afecta al estado de vigilia, ya que el agotamiento que produce disminuye la energía necesaria para cosas tan sencillas como prestar atención o realizar un esfuerzo voluntario y mantenido, un problema de origen muscular acabará afectando al sistema circulatorio debido al sobre esfuerzo que ha de realizar el corazón para vencer la resistencia que impone la musculatura sobre las arterias. Y así sucederá en cadena con el resto de sistemas y el funcionamiento general del cuerpo en su conjunto: como en una pirámide de naipes cada uno cayendo sobre el otro..... y la estructura va cediendo, todavía aguantan, ¿pero hasta cuándo?

Ahora bien, los especialistas reconocen dos tipos de estrés; el Eustrés y Distrés, consideradas como dos caras de la misma moneda, ante un mismo agente estresor unas personas reaccionan con estrés negativo y otras, al contrario

### **Eustrés**

Es considerado el estrés positivo, aquel que está relacionado con las 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 Eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso. (Naranjo, 2009)

El Eustrés es asimismo un estado de conciencia, en el cual pensamiento, emoción y sensación parecen organizarse para proporcionar un efecto general de alegría, satisfacción y energía vital. En realidad, las técnicas de relajación nos orientan más hacia un estado de Eustrés que a uno de calma boba, que nos resulta inútil para nuestros deseos de acción y realización, el estado de Eustrés es el objetivo de la relajación, la relajación es para la acción. El objetivo de las técnicas de relajación sería lograr actuar en el mundo sin los efectos negativos del Distrés, preparándonos para una vida creativa, en la que puedan llegar a disfrutarse sin miedos de los momentos felices y afrontando con realismo otros que sucederán de forma inevitable. La creatividad facilita una vida en que los problemas tienden a resolverse, los problemas existen para todos, unos demoran su solución y otros se enfrentan a ella.

Podemos comprender que el Eustrés no solo incrementa la vitalidad, salud y energía, sino que además facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, permitiendo un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa.

**Estrés Bueno o Eustrés** Es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos. Es muy útil en nuestra vida pues va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha. Según algunos autores, la persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado. Los estresantes positivos, pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia, etc.

El Eustrés puede ser divertido, emocionante y lleno de energía, especialmente a corto plazo, permite resolver victoriosamente la situación de forma segura. Con ello se puede inferir que la cantidad justa de estrés es estimulante y saludable, porque nos permite llevar a cabo las tareas más rápidas y mejor. Nuestros músculos se fortalecen. Mejora la función del corazón. Aumenta la resistencia. El pensamiento se agudiza. Algunos expertos dicen que el Eustrés incluso puede ayudar a nuestro cuerpo a combatir las infecciones. (Cortaza & Francisco, 2014)

## **Distrés**

Por otro lado podríamos definir el distrés como el estrés desagradable; es decir es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.

Pueden ser estresores: el trabajo, la familia, las enfermedades, el clima, el alcohol, el tabaco, las frustraciones, en suma, centenares de estímulos internos o externos de carácter físico, químico o social. Incluso un exceso de estrés positivo puede ser causa de distrés.

Podemos contemplar como en pocas ocasiones tenemos a nuestro alcance elegir las impresiones que inciden sobre nosotros, sin embargo, es posible aprender a responder de una forma equilibrada, la relajación ayuda en este sentido de forma muy eficaz.

El distrés o estrés negativo produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. La vida cotidiana, pues, se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso o una ruptura familiar. (Cortaza & Francisco, 2014)

Al pensar en los tipos de estrés hay dos puntos de vista a tener en cuenta (además de si hablamos del "estrés bueno" o el "estrés malo").

El estrés desde la perspectiva de un físico

El estrés desde la perspectiva psicológica

### **Síntomas del Estrés desde la perspectiva psicológica**

- Ira
- Irritabilidad y frustración
- La ansiedad y el pánico

## **Síntomas del estrés desde la perspectiva de un físico**

- Dolor de cabeza
- Dolor de espalda
- Dolor de cuello

## **Síntomas de distrés excitantes**

- Aumento repentino de la presión arterial
- Mareo
- Dificultad para respirar
- Dolor de pecho

Desde la perspectiva del estrés laboral, es necesario recordar que en una relación hombre - trabajo o máquina siempre tiene que existir un equilibrio entre la demanda y la respuesta. Considerando que el estrés laboral aparece cuando este equilibrio falla y la persona no tiene capacidad para superarla. Existen profesiones más predispuestas para desarrollar estrés: médicos, enfermeras, policías, bomberos, artificieros, controladores aéreos, mineros, etcétera, aunque cualquier trabajador, en algún momento de su vida laboral, puede padecerlo.

Por otro lado, Hans Selye, endocrinólogo de Montreal, establece que el estrés es una respuesta fisiológica generalizada y no una respuesta específica. Introdujo el concepto de Síndrome General de Adaptación (SGA) como un conjunto de procesos fisiológicos en respuesta a los distintos estresores. (Dosne, 2013)

Describe tres fases:

- Alarma
- Resistencia
- Agotamiento

Respecto a la fase de alarma, refiere que el organismo reacciona ante un estresor activando el sistema nervioso simpático, con síntomas como: midriasis pupilar, sequedad de boca, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, sudoración, hipertensión arterial, secreción de adrenalina y noradrenalina y aumento de la capacidad de atención y concentración, facilitando los recursos ante una actuación. Esta reacción de alarma dura poco tiempo, pero el

organismo necesita un tiempo determinado para recuperarse. Si esta recuperación no se produce entramos en la fase de resistencia; mientras que en la fase de resistencia asegura que el organismo sigue reaccionando produciéndose distintas alteraciones metabólicas. Este estado de resistencia puede dilatarse en el tiempo hasta que no se puede mantenerlo más y se entra en la fase de agotamiento, mientras que, en la fase de agotamiento, el organismo se colapsa por la intensidad del estrés y pueden aparecer alteraciones psicosomáticas. (Comin & De laFuente, 2008)

Podríamos resumir que en la sociedad que vivimos es necesaria una cierta cantidad de estrés para estar alerta y ejercer nuestra profesión. El grado de estrés tiene que ser el suficiente para aumentar la satisfacción laboral, pero sin sobrepasarlo para no caer en la enfermedad. (OMS, 2006)

### **Consecuencias del Estrés en la Empresa.**

Las consecuencias para una empresa en la que sus trabajadores están sometidos a Distrés pueden ocasionar graves pérdidas económicas, así como gran deterioro interpersonal.

### **El Nivel de Estrés de una Empresa sería la Suma del Estrés de sus Trabajadores**

Este estrés se traduce en:

#### **Disminución de Productividad**

El trabajador sometido a estrés no se siente parte integrante de la empresa, realiza lo mínimo imprescindible y siempre dentro de su jornada laboral, sin motivarse y preocuparse por aumentar la productividad.

#### **Aumento de Absentismo**

El absentismo es ilegal si no está justificada la ausencia, por eso el trabajador recurre a la enfermedad para justificar su ausencia, aumentando de esta manera las bajas laborales por enfermedades banales, luchando de esta manera contra los estresores que encuentra en su trabajo.

El absentismo es una defensa más o menos pensada ante la insatisfacción.

Cuando en una empresa aumenta el absentismo es indicador de que algo está ocurriendo entre el trabajador y su entorno.

#### Peticiones de Cambio De Trabajo

Esta solicitud se hace con la intención de evitar las agresiones que sufre, o que piensa que sufre, en su puesto de trabajo. Se busca también la variedad de tareas, mejor ritmo de trabajo, mejores horarios, más autonomía. (García V. , 2012)

### **2.2.2 Teoría de Enfermería que sustenta el Trabajo**

El modelo de sistemas de Neumann está basado en la teoría general de sistemas y refleja la naturaleza de los organismos como sistemas abiertos. Esta teoría afirma que los elementos que conforman una organización interaccionan entre sí. En este además se sintetiza el conocimiento a partir de varias disciplinas e incorpora sus propias creencias filosóficas y la experiencia de la teorista como enfermera, en especial en cuanto al desarrollo en el campo mental.

La teórica también fundamentó su teoría bajo el significado de estrés a cargo de Selye, el cual definió el estrés como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que se le haga y con este se aumenta la necesidad de reajuste, es por esto que el estrés se sintetiza en la demanda no específica de la actividad además los constituyentes del mismo reconocidos como agentes estresantes son estímulos tanto positivos como negativos y que derivan del estrés que produce una subsecuente tensión.

Aparte de lo anteriormente descrito Neumann adapta en su modelo lo planteado por Caplan en la cual se habla acerca de la prevención primaria y como esta actúa como protector del organismo frente a contactos próximos frente a agentes estresantes, lo cual implica la reducción en la posibilidad de encontrarse expuesto frente a agentes estresantes o fortalecer la reacción del organismo frente a estos con el fin de disminuir la acción ejercida por el agente mencionado.

Para Neumann la enfermería debe cuidar a la persona en su totalidad. Se considera a la enfermería como una profesión única y que se ocupa de todo aquello que la respuesta del individuo frente al estrés. En esta aplica la percepción que se tenga sobre esta la cual influye en el cuidado suministrado, es por esto que Neumann destaca la percepción de cuidador y cliente, para lo cual desarrollo una herramienta de valoración e intervención con el objetivo de facilitar la tarea en relación a la percepción. (Raile A, 2011)

**Por** el contrario, cuando los trabajadores encuentran en el entorno factores barrera, los sentimientos de eficacia disminuyen, porque el trabajador no acaba de conseguir sus objetivos, y esto afecta negativamente a la esperanza de conseguirlos. Al mantenerse esta situación en el tiempo se origina el **síndrome de burnout**, que por retroalimentación facilita el desarrollo de los factores barrera, disminuye los sentimientos de eficacia percibida y la motivación para ayudar. (Mansilla, 2015)

## 2.3. Estudios Previos

### Estudios Internacionales

1. **Chiliguano Medina. Ecuador (2016)** “Riesgos Laborales a los que está Expuesto la Enfermera que labora en Quirófano del Hospital Enrique Garcés” El objetivo general de esta investigación es: Determinar los riesgos laborales a los que se expone el personal de enfermería que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés.

Materiales y Métodos: es un estudio de tipo transversal, bibliográfico y aplicado a realizarse bajo variables de factores de riesgo y condiciones de riesgo. Se utilizo para la recolección de datos la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario. La población de estudio es el personal de enfermeras que laboran en quirófano del Hospital Enrique Garcés. Con una muestra de 12 personas.

Los datos se analizaron por medio de la estadística descriptiva, se presentaron en cuadros y gráficos. Los resultados demostraron que el objeto de estudio, son licenciadas en enfermería todas de sexo femenino con una experiencia laboral e 1 a 5 años en su mayoría, En cuanto al riesgo ocupacional, la población estudiada está expuesta a riesgo químico, biológico, físico, psicosocial y ergonómico.

Se puede interpretar que el área de quirófano si existen medidas de prevención, aunque no son las adecuadas, así como también no existen equipos necesarios para asistir los accidentes laborales.

Se recomendó impartir educación sobre los riesgos laborales a los que esta expuesto el personal de enfermería, así como crear concientización tanto en el personal como las autoridades de la institución para brindar condiciones de trabajo seguras tanto para el personal como para el paciente.

- 2. Pineda Cortez; Velázquez , El Salvador (2015).** El objetivo es identificar el nivel estrés que presenta el personal de sala de operaciones que labora en el Hospital Nacional General “Dr. Jorge Arturo Mena” Santiago de María, y así conocer sintomatología psicosomática y nivel de estrés. La metodología utilizada en el estudio fue la hipotética deductiva. Para la recolección de la información se hizo uso de un cuestionario integrado inicialmente por datos generales y además un test psicológico dirigido al estrés laboral en profesionales de anestesiología y enfermería el cual consta: el cuestionario EAE está formado por 50 preguntas el cual midió el nivel de estrés laboral en el que se encontró el personal de anestesia y enfermería. La población fue constituida por 15 profesionales en anestesiología y 15 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional general “Dr. Jorge Arturo Mena” Santiago de María, Usulután, y tomando en cuenta es una población pequeña se incluyeron a todos los sujetos en el estudio. Los resultados fueron procesados mediante el Programa Estadístico Para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 19, con el que se realizaron tablas de frecuencia y la prueba U de Mann Whitney, obteniendo que la mayoría de anestesistas

tienen nivel de estrés bajo y en el personal de enfermería prevalece el nivel de estrés medio.

**3. Andrade Salguero. Guatemala (2014)** ” Conocimientos del personal Auxiliar de Enfermería que labora en el Servicio de Sala de Operaciones de la Emergencia de Adultos del Hospital Roosevelt acerca de los Riesgos laborales a los que están expuestos”, investigación que tuvo como objetivo describir los conocimientos del personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio de Sala de Operaciones de la emergencia adultos del Hospital Roosevelt sobre los Riesgos laborales a los que se encuentran expuestos en el servicio. Estudio cuantitativo de corte transversal, realizado en una población fue de 18 auxiliares de Sala de Operaciones, a los que se les aplico el instrumento estructurado, de 18 preguntas de selección múltiple, elaborado por la autora, quien utilizo los indicadores de las variables como base.

Los hallazgos de la investigación permitieron concluir que el personal de enfermería posee los conocimientos básicos y precarios para satisfacer necesidades del paciente en Sala de Operaciones ya que al mismo tiempo dificulta el cuidado por el desconocimiento de los riesgos laborales a los que están expuesto, sin embargo existe un bajo porcentaje que posee el conocimiento sobre riesgos laborales pero no los pone en práctica, el desconocimiento encontrando se interpreta como un cuidado ineficaz sin poder satisfacer las necesidades básicas humanas de los pacientes que se encuentran enfrentando un proceso quirúrgico de emergencia , poniendo en riesgo la vida del paciente como del personal de enfermería. Concluyendo que se hace necesario socializar los hallazgos de la investigación a las autoridades de la institución, para que implementen estrategias que contribuyan al desarrollo profesional, acerca de los riesgos laborales a los que están expuestos el personal de enfermería.

**4. Sagardoy Muniesa , Romero.** España (2013) “Prevalencia de la ansiedad en la sala de acogida quirúrgica”. La ansiedad es una reacción compleja de la persona frente a situaciones y estímulos potencialmente peligrosos, o percibidos como tales. La cirugía constituye un agente estresor importante; si unimos estas dos situaciones, nos encontramos ante un problema que causa un perjuicio no solo al paciente y a sus familiares, sino al sistema sanitario en sí, por lo que su solución debe ser prioritaria. Objetivos. La investigación se centra en el estudio de la prevalencia de la ansiedad en la sala de acogida quirúrgica del Hospital Royo Villanova de Zaragoza y sus factores de riesgo. Material y métodos. Estudio observacional descriptivo transversal, realizado a 100 pacientes con edades comprendidas entre 50 y 95 años, que iban a ser intervenidos. La recogida de datos se llevó a cabo en la sala de acogida del bloque quirúrgico, mediante una entrevista personal y el test de la escala STAI-ESTADO. Resultados. De los 100 pacientes analizados, el 45% presentó niveles de ansiedad leve, mientras que un 34% mostró alta-grave. Se encontraron diferencias significativas en los niveles de ansiedad de los pacientes casados y aquellos que no se habían sometido previamente a operaciones quirúrgicas. Estos dos grupos experimentaron unos índices menores. Conclusión. No tener pareja es un factor de riesgo para padecer ansiedad relacionada con la cirugía, y no haber sido intervenido previamente supone un factor protector de la ansiedad frente a la operación.

**5. Tayupanta Soledad . Ecuador (2012),** “Riesgos Laborales en el personal de Enfermería que Labora en Sala de Operaciones del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito, El presente estudio se fundamentó, en la investigación bibliográfica y de campo, en base a la cual se desarrolla un plan de intervención. El tipo de investigación es exploratoria, descriptiva, y utilizó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, con la aplicación de un cuestionario. La población de estudio son las

Enfermeras/os de Sala de Operaciones del Hospital Carlos Andrade Marín y la muestra se constituye de 20 personas, 10 Enfermeras/os y 10 auxiliares de enfermería.

La salud y el trabajo son dos aspectos fundamentales en nuestra vida que están unidos y se influyen mutuamente, el trabajo permite el crecimiento del hombre, así también puede ocasionar enfermedad y muerte bajo ciertas circunstancias. La exposición laboral para las enfermeras/os es diversa e incluye: agentes biológicos, químicos, incompatibilidades ergonómicas, condiciones ambientales y físicas, así como componentes de la organización.

La naturaleza del trabajo demanda de una alta manipulación de materiales corto-punzantes, así como de líquidos orgánicos potencialmente infecciosos, capaces de transmitir enfermedades como de la hepatitis B, C y el VIH. Fundamentaron el presente estudio el conocimiento de los sistemas de identificación de riesgos, los riesgos higiénicos biológicos en las unidades hospitalarias, y las pautas de prevención de los mismos. El conocimiento de los factores de riesgo laborales a los cuales se exponen este grupo de trabajadoras/es es un pilar básico en la toma de decisiones apropiadas de prevención, que trasciendan en el trabajo sano y seguro, que respalde el bienestar físico, mental y social de la trabajadora/or de Enfermería que labora en unidades críticas como sala de operaciones.

## **Estudios Nacionales**

- 1. Valle Carrasco. Perú (2014) “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LA ENFERMERA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LOS HOSPITALES DE NIVEL III.”** Este estudio de tipo descriptivo - comparativo de corte transversal; se desarrolló con la finalidad de comparar los niveles de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo (HBT) con las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT).

La muestra estuvo constituida por un total de 17 enfermeras de ambas instituciones hospitalarias. La recolección de datos se realizó utilizando el cuestionario "The Nursing Stress Scale" en una adaptación de Escribá y Más P. Los resultados obtenidos arrojaron que el 64% de las enfermeras del HBT y el 51% del HRDT presentaron un nivel Medio de estrés laboral en tanto que el 49% de enfermeras del HRDT y 36% del HBT presentó nivel Bajo de estrés laboral.

- 2. Curiñaupa Guzmán, Perú (2014)** Perú Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013, investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de Emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013. Material y Método. El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte trasversal. La población estuvo constituida por todas las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia. La técnica fue la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (16), 62% (10) tienen nivel de estrés medio, 19% (3) alto y 19% (3) bajo. En la dimensión agotamiento emocional, 56% (9) es medio, 25% (4) bajo y 19% (3) alto. En la dimensión despersonalización, 62% (10) tiene medio, 19% (3) bajo y 19% (3) alto, en la dimensión realización personal 50%(8) es medio, 25% (4) bajo y 25% (4) alto. Conclusiones. El nivel de estrés laboral en enfermeras en el Servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, en su mayoría es de medio por que se sienten cansados al final de su jornada de trabajo, bajo porque que creen que tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales y alto en razón a que creen que trabajan demasiado.
- 3. Flores Barrios, Perú (2013)**, realizó un estudio titulado: "Nivel de estrés y la percepción de los factores laborales del estrés antes en las enfermeras del centro quirúrgicos de la clínica "Maisón Santé, teniendo como objetivo general." Los objetivos fueron determinar el nivel de estrés y la percepción de los factores laborales estresantes en las enfermeras del centro quirúrgico

-de la clínica Maisón Santé”. El método utilizado es descriptivo simple de corte transversal, estudio de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, la población estuvo conformada por 18 enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de la clínica Maisón Santé. El instrumento para la recolección de datos fue el inventario de Maslach y un formulario para los factores laborales, el cuál fue validado previamente mediante juicios de expertos y se realizó la validación y confiabilidad del instrumento, se llegó a las siguientes conclusiones: La mayoría de las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico de la clínica Maisón Santé presentan un nivel de estrés medio, seguido en igual proporción de un nivel de estrés alto y bajo. Las enfermeras de la clínica Maisón San Té perciben como factores laborales estresantes a los factores organizativos presentando una percepción mediantemente favorable, seguida por una favorable y menor proporción una percepción desfavorable.

4. **Chang Lamaure y Col, Perú (2012)**, realizaron un estudio titulado: “Factores Laborales y su relación con los niveles de estrés en las enfermeras de áreas críticas del Centro Medico Naval”. Los objetivos fueron identificar el nivel de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en dichas unidades, así como los factores institucionales y las reacciones emocionales en situaciones de estrés. El método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 45 enfermeras, la técnica empleada fue una encuesta y el instrumento un formulario de Joana Forne. Llegaron a las siguientes conclusiones, entre otras: Las enfermeras presentan un nivel de estrés medio con tendencia a alto”. “Los factores laborales que predominan en relación a los niveles de estrés de las enfermeras fueron: el 57.8% presentó un nivel de estrés medio con tendencia a alto en los factores de presión y exigencia, mientras que el 51.1% presentó un nivel de estrés alto con tendencia a medio en los factores organizativos y las relaciones humanas.
5. **Coris Cáceres, Perú (2012)** en Huancavelica, realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Es salud de Huancavelica”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés

laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Essalud de Huancavelica – 2010. El método fue descriptivo de corte transversal, tipo cuantitativo de nivel aplicativo. La población estuvo constituida por 28 enfermeras que laboran en centro quirúrgico. La técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach Burnout. Las conclusiones son las siguientes: El nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital de Essalud de Huancavelica está distribuida de la siguiente manera; un total de 28 enfermeras, que presentan un nivel de estrés laboral medio, 8 enfermeras presento un nivel de estrés laboral alto y 8 de ellas tienen nivel de estrés laboral leve. Según dimensión despersonalización, la muestra que de un total de 28 enfermeras presenta un nivel de estrés laboral medio, 8 enfermeras un nivel de estrés laboral alto y 5 enfermeras tiene nivel de estrés laboral leve.

#### **2.4. Marco Conceptual**

- 1. Alteraciones del ritmo biológico** Constituye, a no dudarlo, uno de los más serios problemas que debe enfrentar esta disciplina en el presente y en el futuro inmediato previsible.
- 2. Condiciones físicas del trabajo** Trabajar con situaciones térmicas extremas (mucho frío, mucho calor), ruido ambiental continuo, vibraciones, etc.
- 3. Conflicto de rol** Cuando entran en contradicción varias demandas o el trabajador cree que no debe cumplir alguna tarea
- 4. Distrés.** - es aquel que se da como resultado de una respuesta excesiva al estrés, o prolongada en el tiempo que puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales, saturando nuestro sistema fisiológico.
- 5. Estrés laboral.** - es aquel causado por la falta de apoyo que el empleado recibe tanto por parte de sus subordinados, como de sus superiores, e incluso de sus propios compañeros.

6. **Estrés físico** está influenciada por **factores individuales** que hacen que algunas personas tengan principalmente problemas digestivos, mientras que otras presentan contracturas musculares, palpitaciones o rubefacción facial.
7. **Estresor.** - cualquier suceso, situación, persona u objeto que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo.
8. **Factores de personalidad** No todas las personas van a percibir todas estas situaciones de la misma manera, sino que está demostrado que factores también de personalidad, van a condicionar que haya personas más vulnerables al estrés y, por lo tanto, alcancen mayores niveles de sufrimiento, y otras sean más resistentes o tolerantes ante determinados hechos
9. **Fase de Alarma.** - primera fase del estrés laboral. Reacción natural del organismo frente a un factor o causa estresantes.
10. **Fase de resistencia.** - situación que se presenta cuando la agresión externa se prolonga en el tiempo.
11. **Fase de Agotamiento.** - caracterizada por agotamiento de los recursos físicos y mental, y fisiológicos del trabajador, en la que el organismo ya no resiste las agresiones del entorno y que puede ocasionar consecuencias serias para la salud.
12. **Infra carga de trabajo** Contrariamente a lo anterior, el trabajador experimenta estrés cuando queriendo trabajar no se le proporciona tarea o no la hay. Se aumenta la ansiedad cuando el resto de compañeros si que la tienen.
13. **Organización del tiempo de trabajo** Duración de la jornada (horas extras, etc.), el trabajo a turnos, el trabajo nocturno, días festivos, etc. por la repercusión en el sistema nervioso central, en las relaciones sociales, familiares, conciliación de la vida familiar y laboral.

- 14.Repetitividad** El trabajo a realizar es monótono, rutinario y no hay posibilidad de estimular la creatividad.
- 15.Ritmo de trabajo** Cuando el ritmo lo marca la máquina, por ejemplo, y no hay posibilidades de variación de acuerdo al ritmo del trabajador.
- Responsabilidad** Cuando la tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, consecuencias en el trabajo de los compañeros, toma de decisiones importantes, etc.)
- 16.Riesgos Físicos** Son los que se relacionan con la contaminación sónica (ruido), presiones de temperatura, condiciones de iluminación y ventilación deficiente, vibraciones, exposición a radiaciones infrarrojas y ultravioletas.
- 17.Riesgo Psicosocial.** - condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea.
- 18.Ruido.** - Es un sonido que interfiere con las actividades, las conversaciones o el descanso. Un mismo sonido puede ser música o diversión para una persona y ruido para otra.
- 19.Trabajo en Hospitales.** - El trabajo hospitalario implica un servicio ininterrumpido, durante las 24 horas del día y todos los días del año, con la obvia existencia de trabajo a turnos y nocturno.
- 20.Sistema cardiovascular:** el rendimiento cardiaco se intensifica para que el corazón, el cerebro y los músculos funcionales grandes estén mejor irrigados
- 21.Sobrecarga de trabajo** Cuando la cantidad, o complejidad de la tarea no se puede realizar en el tiempo disponible y sobrepasa la capacidad del trabajador
- 22.Trastornos psicopatológicos:** Ansiedad, miedos, fobias, depresión, conductas adictivas, insomnio, alteraciones alimentarias, trastornos de la personalidad, etc.

## CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

### 3.1. Formulación de Hipótesis

#### Hipótesis General

Los estresores sociales influyen significativamente en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017

#### Hipótesis Específicos

1. Los factores laborales influyen significativamente el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017
2. Los factores personales influyen significativamente en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017

### 3.2. Identificación de Variables.

#### 3.2.1. Clasificación de Variables.

**Variable Independiente(x)**

Estresores Sociales

**Variables Dependiente (y)**

Estrés Ocupacional

### **3.2.2. Definición Conceptual de Variables.**

#### **Estresores Sociales**

Los Estresores sociales, vienen a ser los conflictos interpersonales, que se constituyen en los factores de estrés más frecuentes. Los problemas sin resolver, las discusiones, las separaciones, las experiencias de pérdida de seres queridos y también el aislamiento, pueden provocar estrés. Incluso, algunas personas pueden provocar estrés si ejercen algún tipo de comportamiento tóxico hacia el individuo como, por ejemplo; control, dependencia, sentimiento de culpa, sentimiento de inferioridad.

Sin embargo, para dos personas distintas, la misma situación puede constituir o no un estresor, es decir que el estrés depende de la psicología y la biología de cada individuo. Según cómo viva cada uno la situación, se puede tener la sensación de que se le exige demasiado, incluso aunque los demás lo vean de un modo completamente distinto. Además, la vivencia de estrés se intensifica todavía más cuanto más le suponga a uno personalmente cumplir una exigencia, es decir depende de los motivos y las metas de cada individuo.

A menudo, el cumplimiento de una exigencia está vinculado a otros muchos aspectos también importantes para el afectado. Si alguien siente que alguna de las metas o motivos importantes para él empiezan a tambalearse debido a una exigencia, esto puede originar estrés.

Las consecuencias y efectos del estrés cada día tienen mayor implicancia económica y repercusión en los costes e incidencia del estrés a nivel individual, y a nivel organizacional, específicamente en el área de la Prevención de Riesgos Laborales. (García, 2013)

#### **Estrés Ocupacional**

El estrés siempre ha existido en nuestro mundo y lo experimentan también los animales. Nuestro cuerpo está diseñado para afrontar efectivamente amenazas y peligros y es precisamente el estrés uno de los mecanismos utilizado para

combatir esos peligros. Por consiguiente, no se debe decir que el estrés sea malo, lo importante es cómo canalizarlo y utilizarlo a favor nuestro. El problema del estrés moderno es que la causa principal es de origen psicosocial y muchas veces no podemos liberarnos de éste. La reacción del organismo frente a un evento externo puede manifestarse de dos maneras diferentes: a) En forma negativa, lo que provocará consecuencias nocivas para la salud física y mental b) En forma positiva, causando reacciones inversas.

Por otro lado, el estrés ocupacional se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a un deterioro significativo de la salud y es el resultado de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo, que genera un impacto en los distintos sistemas biológicos. (García, 2013)

### 3.2.3. Definición Operacional de Variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
<b>V. INDEPENDIENTE</b> Estresores Sociales	Factores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Físicos</li> <li>• Del trabajo en si</li> <li>• De la organización</li> </ul>
	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad</li> </ul>
<b>V. DEPENDIENTE</b> Estrés Ocupacional	Físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento físico</li> </ul>
	Psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento cognitivo</li> </ul>

## CAPITULO IV

### METODOLOGIA

#### 4.1. Descripción del método y diseño

**Método.** - el método será descriptivo, porque se explicaremos la relación que existe entre las variables que constituyen la causa y el efecto, buscamos sustentar el cómo y por qué ocurren los hechos. (Fonseca, 2013)

**Diseño.** - el diseño por el tipo de método realizado será diseño descriptivo

$$M= Oy - Ox$$

Dónde:

**M:** es la población del estudio

**Ox:** variable Independiente

**Oy:** variable Dependiente

#### 4.2. Tipo y nivel de Investigación

**Tipo.** - Según la tendencia se trata de una investigación cuantitativa porque recogeremos y analizaremos los datos de las variables del estudio, de la misma población. (Fonseca, 2013)

**Nivel.** - Nivel descriptivo, con el objetivo de establecer entre los objetos, situación o acontecimientos, utilizando la información recolectada de ambas variables. **(Hernandez Sampiere, Baptista, & Fernandez-Collado, 2010)**

#### 4.3. Población, Muestra, y Muestreo

**Población.** - La población la conforman los Licenciados en enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Internacional.

$$N= 24$$

**Muestra.** - La muestra la conforma toda la población por ser población censal.

$$n=24$$

#### **4.4. Consideraciones Éticas.**

Para ejecutar este estudio de investigación se tendrá en cuenta la autorización de la institución y la participación voluntaria de todo el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

La información recogida será confidencial, nadie excepto el investigador y sus colaboradores tendrá acceso a la información. Se considerarán los siguientes principios éticos para el correcto desarrollo del estudio de investigación; veracidad, respeto, compromiso, integridad.

##### **BENEFICENCIA:**

Para la aplicación de este principio se pondrá en conocimiento del personal de enfermería el motivo por el cual se pide su colaboración con esta investigación, haciéndoles saber que las respuestas que se obtendrán en el cuestionario servirán de ayuda para mejorar o modificar la atención en el servicio de centro quirúrgico en beneficio de la satisfacción del paciente.

##### **NO MALEFICENCIA:**

Para la aplicación de este principio la investigación no constituirá fuentes de daños o riesgos para la población en estudio.

##### **AUTONOMÍA:**

Para la aplicación de este principio se pedirá su consentimiento informado a los encuestados, se respetará su decisión de participación, se mantendrá la confiabilidad absoluta de los datos y diagnósticos recibidos

**JUSTICIA:** Para aplicar este principio se hará participe a todo el personal de centro quirúrgico del Hospital Militar central sin considerar las distinciones en relación: cultural, ideológica, política, social o económica.

## CAPITULO V

### TÉCNICAS E INSTRUMENTACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La técnica a emplear para la recolección de datos será la encuesta y como instrumento el cuestionario que consta de 30 ítems que fue elaborada la dimensión de acuerdo a los indicadores de la variable en estudio. La variable independiente estresores sociales consta del 1 al 15 ítem y la variable dependiente estrés ocupacional consta del 16 al 30 ítem y previamente será sometido por 3 juicios de expertos y utilizando el estadístico Alfa de Cron Bach, el mismo que será aplicado en el total de la Población de Licenciados en enfermería (población censal) que laboran en la Clínica Internacional Variable estrés ocupacional. Estas variables son Cualitativas, Nominal. El instrumento fue elaborado por la investigadora de acuerdo a los indicadores considerados en cada dimensión de las variables en estudio.

<b>CODIGO</b>	<b>CALIFICATIVO</b>
1	NUNCA
2	A VECES
3	FRECUENTEMENTE
4	MUY FRECUENTEMENTE

#### 5.2. PLAN DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Para llevar a cabo el presente estudio se realizará el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al Director de la Clínica Internacional, a la jefa de enfermeras, y a la jefa del servicio de Centro Quirúrgico a fin de establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 30 minutos por profesional. Los datos recolectados serán procesados utilizando el programa Excel y SPSS última versión, los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos.

## CAPITULO VI

### ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

#### 6.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	2017										
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
Descripción de la realidad problemática y definición del problema	x										
Formulación de los objetivos y la finalidad e importancia	x										
Elaboración del marco teórico	x	x									
Formulación de hipótesis y variables, y Metodología				x							
Elección de la Técnica a utilizar, construcción y validación del instrumento de recolección de datos y administración del proyecto					x						
Aprobación del proyecto						x					
Aplicación del instrumento							x				
Recolección y procesamiento de datos, elaboración de tablas y gráficos estadísticos								x			
Elaboración del informe de investigación									x		
Presentación y defensa de la tesis										x	

## 6.2 PRESUPUESTO

HONORARIOS		COSTO S/:
Estadístico		500.00
Asesor		800.00
Pasajes		300.00
Refrigerio.		250.00
Otros		150.00
Gastos administrativos		1500.00
<b>SUB TOTAL</b>		<b>S/. 3500.00</b>

Materiales de Oficina Básicos	Cantidad	Costo unitario	Total S/.
Folders A4 unidad	12	0.50	6.00
Papel Tamaño A4 ciento	3	12.00	36.00
Tinta Impresora unidad	6	100.0	600.0
Lápices unidad	10	1.0	10.0
Lapiceros azul unidad	6	5.0	30.0
Lápiz	6	0.50	10.0
Fotocopias unidad	2000	0.10	200.00
Anillados unidad	25	5.00	125.00
<b>Sub Total</b>			<b>S/. 1.017</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>S/. 4517.00</b>	

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Andrade, J. (2014). Conocimiento del Personal Auxiliar de Enfermería que labora en el servicio de Sala de Operaciones de la Emergencia de Adulto del Hospital Roosevelt acerca de los Riesgos laborales a los que están Expuestos. Guatemala.
2. Arciniega Arce, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. Revista Venezolana de Gerencia, 611 - 634.
3. Atalaya, M. (2006). Estrés laboral y su Influencia en el Trabajo. Industrial Data , 25 -35.
4. Barron, J., & Barron, P. (2005). CUALES SON LOS ESTRESANTES SICOSOCIALES EN EL TRABAJO. ASET, 10 -17.
5. Chang Lamaure, M. (2012). “Factores Laborales y su relación con los niveles de estrés en las enfermeras de áreas críticas del Centro Medico Naval”. . Perú.
6. Chiliguano Medina, Y. (2015). RIESGOS LABORALES A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO LA ENFERMERA QUE LABORA EN QUIRÓFANO DEL HOSPITAL ENRIQUE GARCÉS. Ambato - Ecuador .
7. Coduti, S. (2013). LAS ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL. Mendoza - Argentina.
8. Comin, E., & De laFuente, I. (2008). El Estrés y los Riesgos para la Salud. MAZ, 17-22.
9. Coris Caceres, R. M. (2012). Huancavelica Perú.
10. Cortaza, L., & Francisco, M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Revista Ibero Americana de Educación e Investigación en Enfermería.
11. Curiñaupa Guzman, L. (2013). Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho . Ayacucho Perú.
12. Dosne, C. (2013). <http://www.scielo.org>. MEDICINA (Buenos Aires), 504-505. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/medba/v73n5/v73n5a23.pdf>

13. Estela, C. (Junio de 2010). file:///C:/Users/TOSHIBA. Obtenido de file:///C:/Users/TOSHIBA/Desktop/ASESORIA%20ARCGIVO%20MARZO S/MYRIANA/GUIA-DIDACTICA-No-6-EL-ESTRES-1.pdf
14. Fonseca, A. (2013). Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Lima: Grafica D S E.I.R.L.
15. Garcia, S. (26 de Marzo de 2013). <http://www.psicosaludtenerife.com/hablemos-de-estres-los-estresores/> Obtenido de <http://www.psicosaludtenerife.com/hablemos-de-estres-los-estresores/>
16. Garcia, V. (2012). LA MOTIVACIÓN LABORAL. Valladolid España.
17. Gomez, C. P. (2012). Factores de personalidad en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. Scielo, 110- 113.
18. Hassard, J., & Cosmar, M. (2014). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Luxemburgo:: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
19. Hernandez Sampiere, R., Baptista, L., & Fernandez-Collado, C. (2010). Definición y Alcance de la Investigación a Realizar. México: Mc Graw-Hill.
20. Leticia, O. (2011). Importancia e Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente. Chihuahua, México.
21. Mansilla, F. (2015). Modelos teóricos-etiológicos del síndrome de burnout. Obtenido de [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4\\_7.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_7.shtml)
22. Naranjo, M. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Revista Educación , 171-190.
23. Nogareda, S. (2011). El descanso en el trabajo. Notas Técnicas de Prevención, 1 - 8.
24. Nogareda, S. (2011). El descanso en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
25. OIT. (28 de Abril de 2016). <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
26. OMS. (2006). Protección de la Salud de los Trabajadores. La Organización del Trabajo y el estrés, 15.

27. PINEDA CORTEZ, D. (2015). EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL GENERAL "DR. JORGE ARTURO MENA" SANTIAGO DE MARIA, USULUTAN. El Salvador.
28. Sagardoy Muniesa, M. (2013). Prevalencia de la ansiedad en la sala de acogida quirúrgica". España.
29. Tayupanta, S., & Carmen, U. (2012). T"Riesgos Laborales en el personal de Enfermería que Labora en Sala de Operaciones del Hospital Carlos Andrade. Quito Ecuador.
30. VALLE C, R. (2014). NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LA ENFERMERA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LOS HOSPITALES DE. Trujillo-Perú.

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>ESTRESORES SOCIALES Y EL ESTRÉS OCUPACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DE LA CLINICA INTERNACIONAL, 2017</b>						
<b>Definición del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Formulación de hipótesis</b>	<b>Clasificación de variables</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Instrumentos</b>
<p><b><u>Problema general</u></b></p> <p>¿Cómo influyen los estresores sociales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <p>1. ¿Cómo influyen los factores laborales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017?</p> <p>2. ¿Cómo influyen los factores personales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b></p> <p>Determinar la influencia de los estresores sociales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b></p> <p>1. Identificar la influencia de los factores laborales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017</p> <p>2. identificar la influencia de los factores personales en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>1.Los estresores sociales influyen significativamente en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional,2017</p> <p><b><u>Hipótesis específica.</u></b></p> <p>1.Los factores laborales influyen significativamente el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017</p> <p>2.Los factores personales influyen significativamente en el estrés ocupacional del profesional de enfermería de centro quirúrgico de la clínica internacional, 2017.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Estresores Sociales</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores Laborales</li> <li>• Factores Personales</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b> Estrés Ocupacional</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Síntomas Psicológicos</li> <li>• Síntomas Físicos</li> </ul>	<p>Método Explicativo</p> <p><b>Diseño Descriptivo</b></p> <p>M<sub>1</sub>: O<sub>x</sub> - O<sub>y</sub></p> <p><b>Tipo</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo</p>	<p><b>Población.</b> la conforman los Licenciados en enfermería de Centro Quirúrgico</p> <p><b>N= 24</b></p> <p><b>Muestra.</b> n= 24</p>	<p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Un cuestionario de 30 ítems.</p>

**ESTRESORES SOCIALES Y EL ESTRÉS OCUPACIONAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CENTRO QUIRURGICO DE LA  
CLINICA INTERNACIONAL, 2017**

**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos que contribuyan a determinar la influencia de los **“Estresores sociales en el estrés ocupacional del profesional de Enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de la Clínica Internacional, 2017”**. Agradezco de antemano el tiempo que brindará para responder. Los datos serán anónimos y confidenciales, así mismo comunicarles que estos serán utilizados para fines únicamente de la investigación.

Muchas gracias por su colaboración

**Datos Generales**

- Estado civil: a. Soltera ( ) b. Casada ( ) c. Divorciada ( ) d. Conviviente ( )
- Tiempo de Servicio en Sala de operaciones (en general):
  - a. Menos de 5 años ( ) b. De 6 a 15 años ( ) c. De 16 a 25 años ( )
  - d. Más de 25 años ( )
- Estudios de Post grado:
  - a. Especialidad en centro quirúrgico ( )      b. Otras especialidad ( )
- Grados Académicos
  - a. Maestría ( ) b. Doctorado ( )

Agradeceré que respondan todas las preguntas, marcando con un aspa (X) en el casillero que Ud. considera como respuesta

N°	ITEM	Nunca	A veces	Frecuente mente	Muy frecuente mente
	<b><u>ESTRESORES SOCIALES:</u></b>				
1.	<b>Factores Laborales</b> El nivel de iluminación disponible en su área ¿es suficiente para el tipo de cirugía donde labora				
2.	La ocupación laboral que desempeña en su trabajo es reconocida por sus superiores				
3.	¿Considera Ud. el estar parada durante largas horas prolongadas de cirugía le produce estrés?				
4.	¿Realiza tareas que no competen a enfermería según el área donde labora?				
5.	¿Realiza horas extraordinarias de trabajo?				
6.	Durante la jornada laboral según la complejidad ¿su trabajo le exige tomar un número de decisiones?				
7.	¿Se le asigna responsabilidades durante la jornada laboral?				
8.	¿La sobre carga laboral le produce estrés?				
9.	¿Cree Ud. la sensación de dar mucho en el trabajo y de no ser recompensado por sus superiores?				
10	¿En sus horas libres realiza labor en otras instituciones?				
11	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o técnicos de enfermería) en el centro quirúrgico				
12	<b>Factores Personales</b> ¿Necesita sentirse solidario y aceptado en su equipo?				
13	¿Delega responsabilidades con facilidad?				
14	¿Se siente indispensable en su puesto de trabajo?				
15	¿Desde el inicio de la jornada laboral está pendiente de la hora de salida?				
	<b><u>ESTRÉS OCUPACIONAL:</u></b>				
16	<b>Físicos</b> ¿Físicamente me siento exhausto, rendido al final de la jornada laboral?				
17	¿Sufre de dolores de cabeza durante la jornada laboral?				
18	¿Me siento cansado al final de la jornada laboral?				

19	En el último mes ¿Cuántas veces sintió dolor de espalda al final de la jornada laboral?				
20	¿Me siento fatigado por las mañanas cuando debo ir a trabajar?				
21	<b>Psicológicos</b> ¿Me siento frustrado en mi trabajo?				
22	¿Siente que ha perdido la confianza en sí mismo?				
23	¿Se ha sentido muy excitado, nervioso o en tensión?				
24	¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente?				
25	¿Las exigencias del equipo de salud le provocan estado de tensión?				
26	¿Trabajar directamente con personas me produce estrés?				
27	¿Cree Ud. que cada mañana tiene tendencia a sentirse peor?				
28	¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?				
29	¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?				
30	¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?				



**FACULTAD DE ENFERMERIA**

Lima,.... de..... del 201....

Sr.....

Presente.

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Después de un cordial saludo, es grato dirigirnos a Ud. para presentarme como bachiller de Enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Actualmente me encuentro desarrollando la Tesis “ ”

Por tal motivo, recurro a su persona para solicitar su opinión profesional con el fin de validar los instrumentos de nuestra investigación.

Agradeciendo anticipadamente su valioso aporte en función a su experiencia, le hacemos llegar los siguientes documentos:

1. Matriz de consistencia.
2. Hoja de validación del instrumento de medición.
3. Instrumento de investigación.

Atentamente.

.....

**Nombres y apellidos**

**DNI:**



### GUIA PARA EL EXPERTO PARA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

#### Instructivo.

Marque con un aspa (x) en el recuadro que corresponde a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias con relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios.

**A= De acuerdo**

**D= En desacuerdo**

N°	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		
2	¿Las preguntas realmente miden las variables?		
	Variable independiente		
	Variable dependiente		
3	¿El instrumento persigue el fin del objetivo general?		
4	¿El instrumento persigue el fin de los objetivos específicos?		
5	¿Las ideas planteadas son representativas del tema?		
6	¿Hay claridad en los ítems?		
7	¿Los ítems despiertan ambigüedad en sus respuestas?		
8	¿Las preguntas responden a un orden lógico?		
9	¿El número de ítems: por dimensión es el adecuado?		
10	¿El número de ítems por indicador es el adecuado?		
11	¿La secuencia planteada es adecuada?		
12	¿Las preguntas deben ser reformuladas?		
13	¿Deben considerarse otros ítems?		

**Observaciones**

**Sugerencias**

Firma.....