

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



**FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADO AL ESTRÉS LABORAL DE
LAS LICENCIADAS DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO DEL
HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2017**

TRABAJO ACADEMICO

PRESENTADO POR:

LIC. VILMA MARITZA CHAVEZ ROMANI

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

ASESORA:

MG. LAURA PATRICIA ROA CAMPOS

LIMA – PERÚ

2017

INDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1.- Descripción de la realidad Problemática	6
1.2.- Definición del Problema.....	9
1.2.1.- Problema general.....	9.
1.2.2.-Problemas específicos.....	9
1.3.- Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1.- Objetivo general.....	10
1.3.2.- Objetivos específicos.....	10
1.4.- Finalidad e importancia.....	11
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	
2.1.- Bases Teóricas.....	12
2.1.1.-Factores psicosociales.....	12
2.1.2.- Estrés laboral.....	22
2..2.- Estudios Previos (Antecedes Teóricos).....	35
2.3.- Marco Conceptual.....	45
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLE	
3.1.- Formulación de Hipótesis.....	49
3.1.1.- Hipótesis General.....	49

3.1.2.- Hipótesis Específicas.....	49
3.2.- Identificación de Variables.....	50
3.2.1.- Clasificación de variables.....	50
3.2.2.- Definición constitutiva de variables.....	50
3.2.3.- Definición operacional de variables.....	51

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1.- Descripción del Método y Diseño.....	52
4.2.- Tipo y nivel de Investigación.....	53
4.3.- Población, Muestra y Muestreo.....	54
4.4.- Consideraciones Éticas.....	54

CAPÍTULO V TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1.- Técnicas e Instrumentos.....	56
5.2.- Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos.....	57

CAPITULO VI ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

6.1.- Cronograma de Actividades.....	58
6.2.- Presupuesto.....	58
VII.-BIBLIOGRAFÍA.....	60

ANEXOS

Matriz de consistencia.....	63
Cuestionario.....	64
Validación de instrumentos a través de juicio de expertos	
Guía para el experto para la validez del instrumento	

RESUMEN

El presente trabajo académico es un proyecto de investigación que se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017. Es un estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 40 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 factores psicosociales y el estrés laboral que está sometido las licenciadas de enfermería en su quehacer cotidiano, derivado de las presiones internas y externas, afectando la salud de las personas y ocasionando una diversidad de enfermedades tanto físicas como psicológicas. En tal sentido el propósito está encaminado a reforzar las estrategias positivas y plantear nuevas estrategias de afrontamiento, recursos de afrontamiento y apoyo social. Asimismo, los resultados servirán de base para nuevos estudios.

PALABRAS CLAVE: Factores, psicosociales, estrés, laboral, 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 relationship that exist between psychosocial factors and work stress on graduate nurse of the surgical center at María Auxiliadora Hospital, 2017. The study is descriptive, correlational, quantitative, the study sample were constituted by 40 nursing professionals. In order to achieve the proposed objectives, it was necessary to carry out a bibliographical review on different authors and sources, check the importance of psychosocial factors and the work stress that nursing graduates are subjected to in their daily work, derived from internal and external pressures, affecting the health of people and causing a diversity of physical and psychological diseases. In this way, the purpose is aimed at reinforcing positive strategies and proposing new confronting strategies, coping mechanism resources and social support. Likewise, the results will serve as the basis for new studies.

Key words: Factors, psychosocial, stress, work, nurse.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción de la realidad Problemática

El estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes que se dan en la actualidad, muchos especialistas estudian, clasifican y además recomiendan acciones o respuestas para evitar un nivel de estrés elevado, sin embargo; esto no se puede evitar ya que el origen y consecuencias de este estrés varía mucho de un individuo a otro. Además, que el avance de la ciencia y la tecnología ha traído como consecuencia serias repercusiones no sólo en el aspecto cultural y socioeconómico sino también en el aspecto humanístico de las personas produciendo modificaciones en la calidad y estilo de vida de los individuos. Así también en el ámbito laboral; estas repercusiones pueden ocasionar ciertas contradicciones y/o situaciones conflictivas que pueden alterar la homeostasia biopsicosocial en los trabajadores, es decir sufren de tensión emocional relacionado al aumento de las presiones, afectando la salud de las personas y ocasionando una diversidad de enfermedades tanto físicas como psicológicas.

Actualmente existe la opinión generalizada de que la exposición a estresores entre los que cabe destacar los laborales, está estrechamente relacionada con el deterioro de la salud (Peiró José María y Alicia 1993).

Al respecto la Organización Panamericana de la Salud (OPS) define la salud, tanto individual como colectiva, como el resultado de las complejas interacciones entre los procesos biológicos, ecológicos, culturales y económicos – sociales que se dan en la sociedad, asea, es el producto de las interrelaciones que se establece entre el hombre y el ambiente social y natural en el que vive. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud no sólo como una simple ausencia de enfermedad, sino un estado de completo bienestar físico, psíquico y social, también menciona

que el estrés afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores y a la eficacia de las entidades para los que trabajan. Ya que puede afectar la actividad y el rendimiento en el trabajo de cualquier profesional, así como también en la vida personal. Estudios realizados en la unión europea (UE) ha concluido que el estrés laboral es un problema importante. Según la quinta encuesta europea sobre condiciones de trabajo alrededor del 60% de los trabajadores encuestados manifestaron problemas relacionados con el exceso de carga de trabajo, un 19% percibían falta de apoyo social en el trabajo. Otro riesgo relevante de la encuesta fueron las tasas de exposición a trabajo emocional. En algunos sectores ocupacionales como sanidad el 40% de los trabajadores manifestaron tener problemas relacionados con el trabajo emocional, como consecuencia de la exposición a estos y otro tipo de riesgos un 20% de los trabajadores encuestados en los 27 países de la unión europea informaron que su condición de trabajo suponía un riesgo para su salud mental (European Foundation for the Improvement of living and working conditions. 2012)

En América latina, los porcentajes de estrés laboral crecen cada año. Siendo Argentina uno de los países más afectados de 100 trabajadores encuestados, el 65% de los trabajadores en la capital federal admite que sufre de estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país. (Ordoñez.2009)

Asimismo, una encuesta del 2009 realizada en Argentina mostro que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales revelo que el 14% de los servicios de salud utilizados por un año están relacionados con enfermedades mentales.

Además, en Perú de un total de cuatro mil trabajadores encuestados el 78% dijo haber sufrido alguna vez de estrés laboral, producto por el

exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan (diario Perú 21,2009).

Otros estudios realizados en Perú con relación a los casos de estrés y morbilidad laboral, se obtuvieron los siguientes diagnósticos: hipertensión arterial 0,6%, infarto de miocardio 4,9%, otros trastornos cardiovasculares 1,2%, gastritis y/o úlceras pépticas 30,5%, trastorno asmático 25,0% y cuadros de dermatitis 12,2%, con respecto al clima laboral el 75% refirió tener un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus actividades, así mismo las actividades inherentes a su trabajo originaban tensión en el 60,4% y con respecto a las relaciones interpersonales intra-laboral calificó de regular a mala, en 59,8%, asimismo el 72% consideró su estado de salud actualmente de regular a más (rivero,2005)

Dentro del equipo multidisciplinario de las instituciones de salud, la enfermería es considerada una profesión que requiere el despliegue de actividades que involucran control mental y emocional, pues implica la exposición a diferentes situaciones donde se debe preservar la vida.

En tal sentido, el hospital constituye uno de los entornos laborales más estresantes y la profesión de enfermería es considerada una ocupación agotadora y agobiante debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas; sobre todo en aquellos servicios como son las áreas críticas, donde deben demostrar todas sus competencias para lo cual han sido capacitadas, es decir demostrar juicio y la experiencia necesaria para detectar signos y síntomas de alarma y emergencia que amenazan la vida de las personas; teniendo en cuenta que a ello se le puede sumar otros factores estresantes, como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, pocos instrumentos para la realización de los procedimientos, entre otros, incrementando el riesgo a estrés afectando la estabilidad emocional.

Durante la experiencia laboral en El Hospital María Auxiliadora, se observa que las licenciadas de enfermería que laboran en centro quirúrgico refieren se encuentran sometidas a la sobrecarga de cirugías

debido a insuficiente recurso humano, falta de cooperación con algunos profesionales y/o compañeros de otras especialidades ,comunicación insuficiente ,insatisfacción en el trabajo ,la falta de reconocimiento por los superiores ,los bajos salarios , rotación permanente por los diferentes servicios, también refieren que sienten que del personal médico no comprende la situación de sobrecarga de trabajo y les exigen no sienten el apoyo ,no su trabajo no se ve reconocido por la jefatura.

Frente a esta realidad el presente trabajo de investigación está motivado a determinar cuál es relación que hay entre los factores psicosociales que repercuten más con la presencia de estrés laboral.

1.2.- Definición del Problema

1.2.1.-Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales relacionado al estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017?

1.2.2.-Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María auxiliadora 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la Organización del trabajo y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María auxiliadora, 2017 con la presencia de estrés laboral?

¿Cuál es la relación que existe entre las características personales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María auxiliadora, 2017 con la presencia de estrés laboral?

1.3.- Objetivos de la investigación

1.3.1.-Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.

1.3.2.-Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.
- Evaluar la relación que existe entre la Organización del trabajo con el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.
- Evaluar la relación que existe entre las características personales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.

1.4.- Finalidad e importancia

El presente trabajo está enfocado básicamente en la identificación de los factores psicosociales que afectan a las enfermeras y su relación con el estrés laboral, ya que es sabido y reconocido que el trabajo hospitalario es fuente de estrés y carga mental, es difícil contar con instrumentos que permitan prever cuándo una situación de trabajo es susceptible de originar en los trabajadores estados de estrés o fatiga mental repercutiendo a nivel personal, nivel organizacional.

Dado que existen pocos estudios de esta índole en el área de salud y por lo antes mencionado se consideró la importancia de la realización de la investigación, servirá de base teórica para otros estudios relacionados, realizar comparaciones y seguimientos pertinentes y lo más importante contribuir con las posibles estrategias para corregir a nivel organizacional, grupal, e individual.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- Bases Teóricas

2.1.1.- Los factores psicosociales: historia del concepto

Haciendo una revisión histórica se sabe que el “comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fecha a partir de la cual su importancia ha ido creciendo.”

- En 1.991 un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo concluyó que “la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos.”
- Una encuesta realizada por Galinsky, Bond y Friedman en 1993 a varios miles de trabajadores estadounidenses reflejaba que “más del 40% de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos”.
- Hoy en día se reconoce en los organismos oficiales que abordan la salud en el trabajo (O.I.T.; N.I.O.S.H.; I.N.S.H.T.) que el desajuste tanto cualitativo (falta de habilidades o recursos personales para hacer frente a las exigencias del puesto) como cuantitativo (exceso de demandas o mal diseño del contenido, tareas y disposición del puesto de trabajo) es una fuente importante de riesgo para su salud y para la organización.

Según Moreno Jiménez y Báez León en una investigación hacen un bosquejo sobre los orígenes de los factores de riesgo psicosocial en la historia, señalando:

- Uno de los primeros documentos en abordar el tema es Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control visualizado en el documento publicado por la OIT-OMS en 1984. En el material se hace evidente que la problemática, data al menos de 1974, fecha en que la Asamblea Mundial de la Salud documenta la importancia y los efectos de los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores. Se definen los factores psicosociales en el trabajo como interacciones entre su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización y por la otra en la capacidad del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo a través de percepciones y experiencias.

- Un segundo documento histórico es la obra Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la Organización Mundial de la Salud (1988). Se expone en el mismo que, este tipo de factores, provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación.

Factores psicosociales:

Definición

Los factores psicosociales los podemos definir como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa, por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona con sus características individuales y su entorno extra laboral, que pueden

incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

Otra definición lo enmarca como aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. (Cox y Griffiths 1996),

otra definición sería: condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997 Daza y Pérez Bilbao).

El medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización son representativos de las condiciones de trabajo que nos ocupan. Las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de su vida privada. Estos factores humanos pueden cambiar con el tiempo, para adaptarse entre otras causas. La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neuro hormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Pueden también preverse efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades y las limitaciones del individuo y por otra parte, las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud, entre otras cosas.

En resumen, los factores psicosociales se enmarcan en. (Cox y Griffiths (1996)):

Las Características del puesto de trabajo:

Iniciativa/autonomía

Ritmos de trabajo

Monotonía/repetitividad

Nivel de responsabilidad

La Organización del trabajo

a.-Estructura de la organización:

-comunicación en el trabajo

-estilos de mando

-participación en la toma de decisiones

-asignación de tareas

b.- Organización del tiempo:

Jornadas de trabajo y descansos

Horarios de trabajo

Las Características personales

Personalidad

Edad

Motivación

Formación

A.-Factores debido a las características del puesto de trabajo

La evolución del trabajo a través del tiempo ha permitido el paso de un tipo de trabajo unitario y artesanal ,donde es el propio trabajador ,el que planifica ,diseña y ejecuta con plena autonomía su tarea de acuerdo con

sus capacidades y habilidades a un tipo de trabajo en serie ,consecuencia del desarrollo industrial caracterizado por la realización de una serie de tareas cortas y repetitivas donde el trabajador pierda la perspectiva del producto final, convirtiéndose el trabajador en monótono y repetitivo ,generalmente no cualificado y marcado por el ritmo que la Máquina o el proceso productivo le impone ,donde el trabajador ha perdido su autonomía a veces el estímulo y ha pasado a ser controlado más por la propia máquina que por el mismo.

A continuación, analizaremos brevemente los tipos de factores más relevantes al puesto de trabajo (iniciativa/autonomía, ritmo de trabajo, monotonía, /repetitividad)

Iniciativa/autonomía

Consiste en la posibilidad que tiene el trabajador para organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar la forma de realizarlo y corregir las anomalías que se presentan ,etc. ,lo que constituye un importante factor de satisfacción ,perdida de motivación ,pasividad, empobrecimiento de capacidades y en algunos casos ,dar lugar a ciertas patologías como ansiedad o alteraciones psicosomáticas.

Ritmo de trabajo

Los ritmos de trabajo, característicos de los trabajadores en cadena, repetitivos o no motivan que el trabajador se encuentre sometido al ritmo que la propia cadencia le impone, coartando sus libertades para realizar cualquier acción o impedimento la posibilidad de auto regulación.

Este factor puede ser el causante de efectos negativos tales como: fatiga física mental, insatisfacción, ansiedad ,depresión, etc. .,que en todo caso vendrán condicionadas por las características individuales y sus posibilidades de adaptación a este tipo de trabajo.

Monotonía / Repetitividad

Se ha establecido la existencia de relación entre el trabajo monótono y repetitivo, y la insatisfacción laboral de trabajador. Para que un trabajo sea interesante debe ser variado y debe tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones.

Nivel de responsabilidad

Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

Estilos de mando

El mando en la empresa es el encargado de facilitar la información, dar las ordenes e instrucciones, asignar tareas o funciones ,etc. y como tal puede adoptar diferentes estilos : autocrático, paternalista, democrático, etc. , siendo el estilo democrático o participativo el que más beneficios aporta al encontrarse los trabajadores más satisfechos (aumento de su bienestar y enriquecimiento de su personalidad y aumento de la productividad de la empresa)

Los estilos de mano indicados pueden resultar aplicables a la empresa en general.

Participación en la toma de decisiones

Si la participación del personal dela empresa se considera necesaria en la toma de cualquier tipo de decisión, en el caso de seguridad y salud adquieren un papel preponderante ya que solo contando con la participación de todos y cada uno de los trabajadores se pueden llegar a alcanzar compromisos en este tema. Para que ello sea posible es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación y que el grupo adquiera la madurez necesaria, que viene dada por la

capacidad de funcionar por sí mismo. De esta forma, con un estilo participativo, se logrará además de los objetivos de productividad, mayor información, comunicación y satisfacción de todas las personas implicadas en el proceso productivo.

La falta de participación puede ser un factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia conlleve una falta de control sobre sus propias condiciones de trabajo

Asignación de tareas

La falta de asignaciones de tareas con claridad en cuanto a su contenido, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que le corresponde, tomarlas pueden ser causa de conflictos de competencias, que además de incidir sobre la productividad pueden ser causa de estrés.

B.-Factores debido a la organización del trabajo.

La organización del tipo de trabajo constituye un factor fundamental de la organización de la propia empresa ya que viene condicionada por los objetivos que la empresa debe cubrir, tales como máximo aprovechamiento de equipos, máquinas y herramientas, adaptación a la demanda del mercado, disminución de los tiempos improductivos o simplemente razones de productividad y competitividad.

Aunque son múltiples las posibilidades de organización del tiempo de trabajo abordaremos en este punto de vista ergonómico jornadas de trabajo y descanso y horarios de trabajo (flexible a turno y nocturno)

Jornadas de trabajo y descanso

A la hora de establecer las jornadas de trabajo (su duración y distribución) deberá tenderse a la consecución del necesario triple equilibrio físico, mental y social del trabajador.

Horarios de trabajo

Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno. Los factores a tener en cuenta son:

- Jornada laboral. - Partida, continua, a turnos, introducción de horarios nuevos, horas extraordinarias...
- Pausas de trabajo. - Descansos durante la jornada laboral, descansos semanales, días laborables, períodos vacacionales, festivos.

• **Características de horario**

Una jornada de larga duración (más de 8 horas) supone un excesivo gasto de energía, afectando directamente al rendimiento y la salud física y mental del trabajador, teniendo en cuenta, que la fatiga, en estos casos, se acumula progresivamente. El trabajo condiciona nuestro tiempo hasta el punto de que, en función de nuestro horario de trabajo, distribuimos el resto de las actividades. Por ello es importante que se tengan en cuenta aspectos de la vida personal y social (tiempo de ocio, horario del cónyuge, desplazamientos al lugar del trabajo), ya que de lo contrario la vida del trabajador puede alterarse significativamente.

- Jornada partida; se interrumpe la jornada por un período de descanso. Jornada continua; Salvo los descansos que la Ley establece, la jornada se sucede sin descanso.
- Semana de trabajo reducida; Las horas de trabajo semanales son inferiores a las que se establecen por convenio o legislación.
- Semana de trabajo comprimida; La jornada supera las ocho horas diarias, reduciendo el número de días de trabajo.
- Horario flexible; Existe un mínimo de horas que la dirección establece, pero el trabajador elige su distribución, en cuanto a las horas que trabaja al día, su comienzo y su finalización.

- Trabajo a turnos; El Estatuto de los Trabajadores lo define como «toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas».
- . • Trabajo nocturno o por turnos. - Está relacionado con ciertas repercusiones sobre el trabajador, tanto a nivel fisiológico, como psicológico o emocional.⁷

Características de la empresa

-actividad

-Localización el desplazamiento a otras ciudades, la distancia entre el lugar de trabajo y la vivienda y lugares de ocio, la influencia de un espacio natural circundante incide directamente en la calidad de vida de los trabajadores.

-morfología

-dimensión

-imagen

C.- factores relacionados a las características personales

Características individuales:

- **Personalidad:** Tiene relación con nuestra forma de ser (introversión, extroversión, características, cognitivas), comportarnos y de reacciones ante los semejantes en distintas situaciones.

-**Edad:** La edad en sí misma no es fuente de riesgo es una característica que modera la experiencia de estrés. Se convierte en un factor de riesgo psicolaboral cuando se halla acompañada de situaciones de discriminación o desventaja en el trabajo o de actitudes sociales

negativas que contribuyen al menosprecio o a la preferencia de unas edades sobre otras.

Los jóvenes son más sensibles a la insatisfacción, tienen más expectativas en cuanto a aspiraciones en el trabajo, son más exigentes con las condiciones de trabajo.

Los mayores tienen más experiencia, evitan mejor las situaciones estresantes y las dominan mejor gracias a la experiencia, son más sensibles en cuanto a la presión laboral, ritmos acelerados, procesos de captación de mucha información...

-Motivación. -las motivaciones son aspiraciones que condicionan nuestra conducta y que dependen de las necesidades que queremos ver satisfechas.

-Formación. - (capacidades, experiencia...) es necesaria para adaptarse al cambio, y por eso es fuente de estrés: por la incongruencia entre el trabajo desarrollado y las capacidades del trabajador, porque el nivel de trabajo es mayor o menor a las capacidades del trabajador.

Actitudes. -Son experiencias que condicionan la manera de reaccionar ante un hecho o personas y la adaptación al trabajo. Una actitud más ó menos favorable hace que sea más ó menos difícil adaptarnos al entorno.

Sentimientos

Temores

Ideas ACTITUD = Modo de Reaccionar

Nociones Preconcebidas

Las **aptitudes** son cualidades con las que nacemos y que van desarrollándose (o no) con el aprendizaje y la experiencia. Debe haber equilibrio entre el esfuerzo que se exige y las capacidades del trabajador.

Cualidades Innatas Aprendizaje

Capacidades (física, mental...) Experiencia = APTITUD

Se debe evitar el desequilibrio entre actitudes, aptitudes y lo que ofrece el trabajador mediante:

-la reorganización del entorno.

-llevar a cabo intervenciones formativas para que el trabajador tenga más facilidad de adaptarse al entorno

2.1.2.-EL ESTRÉS

DEFINICION: No es sencillo definir el concepto de estrés. Para ello será necesario realizar una breve reseña histórica, así como una rápida visión por las distintas orientaciones con las que se ha intentado definirlo. El término estrés es anterior a su uso científico. Ya en el siglo XIV fue utilizado para denotar tensión, dureza, adversidad o aflicción. En el contexto de la física del siglo XXI, se definió en concepto de Load como de una fuerza externa; stress hizo referencia a la fuerza generada en el interior del cuerpo como consecuencia de la acción de una fuerza exterior (load), que tiende a distorsionarlo. En 1936 Hans Selye utilizó el término estrés en un sentido técnico: lo define como el conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas la amenaza psicológica); reacción que él llamo Síndrome General de Adaptación. Desde la perspectiva el estrés es un proceso activo de resistencia a aceptar el cambio del entorno. Esta fue la visión que tuvo el concepto en general en la biología y la medicina; como una reacción activa ante la amenaza a la pérdida del equilibrio o para decirlo de otro modo homeostasis. Desde la perspectiva de la Psicología se empleó con más frecuencia el concepto de ansiedad en lugar de estrés, se consideró a la ansiedad como producto del estrés. Freud le dio un papel central a la ansiedad en la psicopatología, la ansiedad era la señal de peligro para poner en marcha mecanismos de defensa.

El estrés es un proceso natural del cuerpo humano, que genera una respuesta automática ante condiciones externas que resultan amenazadoras o desafiantes, que requieren una movilización de recursos físicos, mentales y conductuales para hacerles frente, y que a veces perturban el equilibrio emocional de la persona.

El entorno, que está en constante cambio, obliga a los individuos a adaptarse; por tanto, cierta cantidad de estrés es necesaria para que el organismo responda adecuadamente a los retos y los cambios de la vida diaria. Es lo que se conoce como **estrés o estrés positivo**.

Se trata de una respuesta fisiológica y psicológica de una persona que intenta adaptarse a las presiones a las que se ve sometida, originada por el instinto de supervivencia del ser humano, en la que se ven involucrados muchos órganos y funciones del cuerpo, como el cerebro y el corazón, los músculos, el flujo sanguíneo, la digestión...

Si bien en un primer momento la respuesta de estrés es necesaria y adaptativa, cuando ésta se prolonga o intensifica en el tiempo, la salud, el desempeño académico o profesional e, incluso, las relaciones personales o de pareja del individuo se pueden ver afectadas.

Teorías del estrés

A.- Teorías biológicas del estrés

La reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones aversivas o amenazantes. desde el punto de vista biológico se pueden definir los estímulos o situaciones en estresores, que por su capacidad para producir cambios fisiológicos en el organismo, automáticamente disparan la respuesta de estrés, causando enfermedades como: colitis, ulcera, migrañas ,gastritis ,lumbago entre otros. Los estímulos aversivos

pueden producir, además de tres puestas emocionales negativas, un daño en la salud de las personas(hobfoll1989) En 1938 Cannon)

B.-Teoría social del estrés

La salud y la energía son unas de las fuentes importantes de afrontamiento .los individuos fuertes y saludables pueden responder mejor a las demandas externas e internas que las personas débiles ,enfermas y cansadas .dentro estas resistencias aparecen las habilidades sociales .según esta teoría existen circunstancias que le individuo experimenta cuando se relaciona con su medio ambiente y con la sociedad que lo rodea y esta muchas veces pueden convertirse en algo nocivo para la salud y el equilibrio de su relación con los demás y el trabajo mismo provocando el estrés (Lazarus y Folkman 1984)

En esta teoría el estrés se origina en la interacción entre la persona y el entorno.es decir no hay situaciones que sean en si estresantes, sino que la reacción de estrés aparecerá en función de cómo la persona valore la situación, concretamente delante de una situación determinada hacemos dos tipos de valoraciones: la primera (apreciación primaria) distingue si la situación es potencialmente benigna o neutra o si por lo contrario es potencialmente estresante (Huancachoque 2004)

C.-Teoría industrial del estrés

Aquí se establecieron diversos estudios que han confirmado que la combinación entre una exigencia elevada y un escaso nivel de control produce estrés a la vez que está relacionada con las enfermedades cardiovasculares. El avance tecnológico ha provocado que el trabajo manual, artesanal sea reemplazado por un trabajo mecanizado, automatizado, en cadena a veces viable, pero muy veloz, quizá menos fatigoso físicamente. Por otra parte la sociedad organizada pide a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar

Todo lo anterior, potencia los factores causantes de estrés (Vitaliano y Cols 1988)

Fases del Estrés

El ser humano fue creado por Dios con la capacidad para detectar las señales que indican peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas.

"El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase". (Melgosa, 1999, p. 22).

El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres etapas:

1. Fase de Alarma
2. Fase de resistencia
3. Fase de agotamiento

Según Melgosa (1999), la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera.

Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.

Tipos de estrés

Existen diferentes tipos de estrés, que se clasifican en función de la duración:

Estrés agudo

El estrés agudo es la respuesta ante un acontecimiento traumático puntual que puede aparecer en cualquier momento de nuestra vida. Un plazo de entrega a cumplir o una reunión importante pueden hacer que sintamos este tipo de estrés. Por lo general, no causa daños importantes asociados dado que es a corto plazo, estimulante y excitante, pero a su vez agotador.

Entre sus síntomas más frecuentes se encuentran:

Las molestias musculares tales como el dolor de espalda, de cabeza, la tensión muscular o de mandíbula; o estomacales como la acidez, estreñimiento, diarrea o síndrome del intestino irritable.

La agonía emocional, la cual está compuesta por una combinación de emociones características del estrés: irritabilidad, depresión y ansiedad.

La sobreexcitación transitoria de la presión sanguínea, que puede dar lugar a arritmia, sudoración excesiva, dificultades respiratorias, mareos, o migrañas.

Este es la forma de estrés más leve y habitual que todos experimentamos en ciertos momentos y cuyo tratamiento es sencillo.

Estrés agudo episódico

Se produce cuando se experimentan **episodios de estrés agudo con mucha frecuencia**. Suele darse en personas con gran cantidad de responsabilidades o cargas que no puede hacer frente a tal cantidad de exigencias y generalmente, responden con irritabilidad, ansiedad o de forma muy emocional y descontrolada, actitud que les va mellando poco a poco.

Suelen ser personas muy nerviosas que siempre están apuradas y en tensión, que experimentan como síntomas fuertes dolores de cabeza, migrañas, dolores de pecho, hipertensión o incluso enfermedades cardíacas.

Su tratamiento requiere la intervención de profesionales y puede durar varios meses.

Estrés crónico

Es la forma de estrés más destructiva para nuestro cuerpo y mente y suele darse en personas que se ven inmersas en situaciones para las que no ven salida. Sus vidas se ven condicionadas y atadas a largo plazo a algo que les hace infelices, perdiendo así la capacidad de buscar soluciones.

Algunos tipos derivados de este estrés provienen de experiencias traumáticas pasadas que se interiorizaron perviviendo constantemente en nuestra personalidad.

Puede tener consecuencias críticas como el suicidio, la violencia o problemas graves de salud, entre otros, por ello es especialmente importante que sea tratado en profundidad por profesionales especializados e incluso medicación.¹⁰

2.1.2.- Estrés Laboral

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido

incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para enfrentarnos a situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Por eso, se puede realizar la distinción entre eustrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y Distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

El estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y suponiendo para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad.

Según la Fundación Europea para las Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo un 28% de los trabajadores europeos padece algún tipo de estrés laboral.

Hay que hacer notar además el factor doble presencia, por el que las mujeres, aparte de realizar su trabajo fuera de casa, suelen realizar y se responsabilizan de la mayor parte del trabajo familiar y doméstico. Esto puede conllevar que las mujeres sean más propensas a sufrir estrés laboral que los hombres.

Llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos

aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

Se puede decir que el estrés puede ser visto como un fenómeno de adaptación en los individuos ya que depende de cada persona y de la situación que se le presente el tipo de respuesta que proporcione a su entorno y esta le podrá beneficiar o no en su crecimiento personal y/o profesional.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

1.- A nivel del sistema de respuesta fisiológica:

Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

2.- A nivel del sistema cognitivo:

Sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

3.- A nivel del sistema motor:

Hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, conductas inapropiadas (propagar rumores, menor rendimiento deliberado en el trabajo, robos, etc.), absentismo.

El estrés también genera una serie de trastornos asociados

(enfermedades), que aunque no sean causas desencadenantes a veces se constituye como un factor colaborador a las mismas:

- Trastornos respiratorios: Asma, hiperventilación, etc.
- Trastornos cardiovasculares: Enfermedad coronaria, hipertensión arterial, alteraciones del ritmo cardiaco, etc.
- Trastornos inmunológicos: Desarrollo de enfermedades infecciosas.
- Trastornos endocrinos: Hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing, etc.
- Trastornos dermatológicos: Prurito, sudoración excesiva, dermatitis atópica, caída del cabello, urticaria crónica, rubor facial, etc.

- Diabetes: Suele agravar la enfermedad.
- Dolores crónicas y cefaleas continuas.
- Úlceras.
- Artritis.
- Trastornos sexuales: Impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, alteraciones de la libido, etc.
- Trastornos psicopatológicos: Ansiedad, miedos, fobias, depresión, conductas adictivas, insomnio, alteraciones alimentarias, trastornos de la personalidad, etc.

Estrés laboral en enfermería

El estrés laboral en la enfermera se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades de la enfermera. El estrés laboral en la enfermera puede conducir a la enfermedad psíquica hasta física (arias 2005)

Para la teórica Mary Estrin Levine la enfermería es una interacción humana que participa activamente en el entorno del paciente y en gran parte de su actuación apoya la adaptación de estos en su esfuerzo por superar la enfermedad. (Bárbara t. 1997)

La enfermería es una profesión vocacional de ayuda y cuidados, posee altos niveles de responsabilidad, relaciones interpersonales y exigencias sociales. Lo que hacen ser a este colectivo más vulnerable al estrés laboral circunstancias propias del trabajo: muchas horas unidas al sufrimiento del paciente ,ser el intermediario entre el paciente ,el médico y la familia, soportar críticas y exigencias de ambos de lados, la devaluada imagen de la profesión, el poco reconocimiento social de esta profesión y las dificultades organizativas, son el marco adecuado para que pueda instaurarse el estrés laboral con todas sus manifestaciones psicofísicas(Caballano 2013)

La enfermería es sin duda una profesión generadora de estrés, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional (Ilor y col 1995)

Es obvio que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido en parte a que permanece la mayor parte del tiempo en él y en él se relacionan y desarrollan.

Las características físicas del organismo, su estado de salud y factores de predisposición determinarán la aparición pronta o tardía del problema. Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios. Gran parte de las consecuencias son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas. A continuación, se muestran algunas de las manifestaciones relacionadas con el estrés; algunas de ellas tienen una relación directa; otras colaboran para que se mantenga o avance.

○ **PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL**

La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.

"La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias (Santos, 2004, p. 19).

Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados.

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. (Villalobos 1999, Efectos, manejo del estrés laboral, 1).

Hay un viejo adagio que dice: "más vale prevenir que lamentar", por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos.

Medidas Organizacionales para solucionar el problema

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés y las acciones específicas se dirigen específicamente hacia las características de estructura de la organización y sus estilos de comunicación. (Villalobos 1999, Atención individual del problema,)

Una técnica que actualmente está siendo utilizada en muchos sitios de trabajo a nivel nacional tanto del sector público como privado, con mayor auge en el último, es motivar a los empleados por medio charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional y motivación en las cuales

se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades y este tipo de actividades se realizan en lo que se le denomina un día de campo, donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre los miembros de la organización.

"Cualquier intervención o cambio organizacional puede incidir sobre el nivel de estrés que pueden experimentar los trabajadores". (Peiró 1993, p. 71)

Las organizaciones deben de tomar en cuenta que aspectos muchas veces irrelevantes para los directivos de la misma pueden tener mucho significado para los empleados es por eso que resulta importante tomar en cuenta la opinión de los mismos al momento de tomar ciertas decisiones y propiciar situaciones de diálogo para conocer sus demandas y necesidades.

Las organizaciones deben implementar como parte de su plan de acción para propiciar un clima organizacional adecuado motivar a los empleados de diferentes formas tales como: dar bonos por cumplimiento de actividades al mejor empleado del mes, incentivar a los empleados por medio de ascensos laborales de acuerdo a las capacidades y destrezas de los individuales, Promover aumentos salariales cada cierto período de tiempo para mantener satisfechos a los trabajadores.

TEORIA DE ENFERMERIA

Estrés laboral en licenciadas de enfermería

La teoría de Callista Roy desarrolla profundamente el tema de adaptación al estrés, teniendo como eje central las capacidades de afrontar diversas situaciones que permiten mejora el propio bienestar del individuo.

Según Callista Roy una persona es un "ser biospsicologico en constante interacción con un ambiente cambiante" es decir, cada persona es un sistema vivo y adaptativo con procesos internos que permiten mantener

cierto control de las situaciones. dentro de los procesos o métodos de afrontamiento internos, está presente el proceso regulador y el relacionado.

El primero se relaciona con una respuesta automática generada por procesos químicos, neurológicos y endocrinos y el segundo se basa en el auto concepto, la interdependencia y el desempeño de roles; si estos se producen adecuadamente se logrará la integralidad en el individuo (marriner&railer,1999)

Según la teorista, salud es un estado y un proceso de conversión en una persona integrada fisiológica, psicológica y socialmente y es un reflejo de la atención. cuando los mecanismos de afrontamiento del individuo son ineficaces y se generan problemas de adaptación, es cuando se produce el desequilibrio y por ende la enfermedad; la utilización de energía para hacer frente de forma ineficaz a un estímulo contribuye de forma negativa a la mejora de la salud (marriner& Raile1999)

Los problemas de adaptación se producen por repuestas inadecuadas según las necesidades de cada individuo; ante estos problemas de adaptación es donde surge la necesidad de conocer los diversos mecanismos de afrontamiento del ser humano ,los cuales se pueden reforzar o desarrollar .Según Callista Roy los individuos presentan un mecanismo de afrontamiento ante la exposición de estímulos ,definido como “formas innatas o adquiridas de respuesta ante cambios del entorno”(Marriner& railer1999)

La teoría de callista Roy respalda nuestro trabajo de investigación ya que presenta conceptos y definiciones que tienen clara relación con el tema de estrés laboral; pues el profesional de enfermería que labora en el servicio centro de quirúrgico está inserto en un entorno de constantes cambios y estímulos estresores ;la demanda ,los turnos ,la fuerte carga emocional y la constante interacción con pacientes y personal del equipo

de trabajo, son un ejemplo de estos, los que repercuten ,sin duda, en el ámbito familiar y personal.

2.2.- Estudios Previos (Antecedentes Teóricos)

Internacionales

López Montesinos (2011) España realizo un estudio titulado:

” IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA “el objetivo fue identificar y clasificar factores laborales estresantes que afectan a los profesionales de enfermería en Unidades Hospitalarias el método que utilizo fue un estudio cualitativo, descriptivo analítico, incidental y prospectivo, la población estuvo constituida por 30 enfermeras. Los centros participantes fueron el Hospital Gral. Universitario de Alicante y el Hospital Gral. De Elda. Se concedió la autorización del equipo directivo de dichos hospitales para llevar a cabo el estudio. A quienes se aplicó una encuesta donde se identificaron las cuatro etapas del proceso diferentes factores de estrés en los profesionales, elevándose progresivamente los niveles de consenso. Se llegó a la conclusión que los factores con mayor consenso y mayor puntuación en el grupo, pueden usarse como herramienta en la gestión clínica de unidad hospitalaria, a fin de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, y en consecuencia, buscar la Excelencia en la línea gestora. Así pues, parece pertinente seguir investigando y ampliar las soluciones a profesionales de la salud de diferentes categorías y características para así poder mejorar la calidad de los servicios sanitarios.

Bustillo-Guzmán, Rojas-Meriño, Sánchez-Camacho, Sánchez-Puello, Montalvo-Prieto y Rojas-López (2015) Colombia realizaron un estudio

titulado: “RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. SERVICIO DE URGENCIAS EN HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARTAGENA “que tuvo como objetivo identificar situaciones inherentes a las condiciones no materiales del trabajo, que se derivan de la organización y la división del trabajo y pueden causar daños a la salud. El método que se utilizó fue Estudio descriptivo, estuvo constituido por una población muestra de 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que se encontraban laborando en diferentes jornadas en el servicio de urgencias de un Hospital universitario a quienes se les aplicó una encuesta la encuesta que identifica el Perfil Sociodemográfico y para evaluar los factores de riesgo psicosocial se utilizó una encuesta de Diagnóstico de los Factores Psicosociales al final se llegó a concluir que la mayoría de los trabajadores del presente estudio son mujeres, con un promedio de edad de 34 años y auxiliares de enfermería. Los factores de riesgo más relevantes están agrupados en las dimensiones de Gestión de personal y organización del tiempo de trabajo. Estos dos temas requieren de una intervención por parte de la dependencia de Salud Ocupacional. En relación con los factores de riesgos agrupados en la dimensión del contenido de la tarea, hay que destacar que el tiempo disponible para desarrollar las actividades diarias en cada uno de los turnos es insuficiente para su desarrollo. En lo que se refiere a las relaciones humanas se requiere realizar un programa orientado a fortalecer las relaciones interpersonales en el cual los temas sobre la actividad de una supervisión asertiva sea el tema central.

Aguirre Bastidas- Vallejos Zumárraga, (2013)Ecuador ,realizaron una investigación que llevo como título:.” FACTORES DE RIESGO LABORAL / PREVALENCIA E INCIDENCIA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD N°1 DE LA CUIDAD DE IBARRA EN EL PERIODO DEL 2011-

2012”tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo laboral / prevalencia e incidencia de enfermedades profesionales en el personal que labora en el centro de salud de la ciudad de Ibarra utilizando el método diseño no experimental, debido a que no se ha realizado experimentos ni se ha utilizado grupos de control. De corte transversal porque se realizó una sola vez y no se hará un seguimiento en un futuro. Es analítica ya que nos permite evaluar la causalidad de un daño a la salud como es los factores de riesgo laboral y las enfermedades profesionales que afectan seriamente a los trabajadores de salud conto con una la población fue de 55 personas que trabajan en el Centro de Salud N° 1 de la Ciudad de Ibarra. A quienes se les realizo una entrevista Directa con el personal que labora en el Centro de Salud N°1 y el instrumento que fue una encuesta y cuestionario Observación directa para verificar el uso de las medidas de protección al momento de manejar material contaminado se tuvo como conclusiones que los factores de riesgo que inciden en el desempeño laboral del personal del Centro de Salud N°1 sobre todo son de índole física, seguido de los psicosociales y luego los biológicos. Dentro de los riesgos físicos el de mayor prevalencia es el de la mala posición, ergonomía y manipulación de material de trabajo. En el campo profesional las y los enfermeros están expuestos a la pelusa del algodón que puede provocar problemas respiratorios y alérgicos. A la mala posición por el tipo de trabajo que se desempeña. El personal administrativo por desarrollar una actividad en la cual deben realizar trabajo de “escritorio” se encuentra muy expuestos a este riesgo.

El ambiente de trabajo observado por los investigadores es adecuado de acuerdo a las normas de higienización, en lo referente a espacio es adecuado, más sin embargo la demanda que tiene parecería que requiere de más espacio y de más personal en salud para cubrir la misma. Cuentan con los quipos de esterilización y autoclave para desecho de material infeccioso. La rotulación de basureros con el color de fundas respectivas se observó. La higiene del lugar se mantiene y se utiliza para

este efecto cloro y desinfectantes que son los adecuados para el caso. No disponen de un flujo gram de seguridad laboral. Las enfermedades profesionales encontradas son variadas, pero la de mayor prevalencia son las enfermedades respiratorias y pulmonares causadas por virus, bacterias y agentes ambientales que prácticamente son las más comunes. Las de menos registro son las infectocontagiosas como el VIH, Hepatitis, etc.; puede ser por temor a indicar que padecieron o padecen estas patologías. En lo referente a las medidas de protección que toma el personal del centro de Salud N° 1, la más recurrente es la del mandil, - 73 - mascarilla y guantes de manejo. Que son apropiadas para el personal de mantenimiento, y de salud. Sobre todo al personal de enfermería y de laboratorio que son quienes están en contacto directo con virus, bacterias y hongos. 5. La guía de prevención logrará mejorar los conocimientos del personal del Centro de Salud N° 1 para lograr prevención en salud y promoción en salud.

Ceballos Vásquez (2014) Chile realizo una investigación titulada:” PERCEPCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CARGA MENTAL DE LOS TRABAJADORES/AS DEL EQUIPO DE SALUD DE UNIDADES DE PACIENTES CRÍTICOS “tuvo como objetivo evaluar cómo incide el trabajo de los y las integrantes del equipo de salud de las Unidades de Pacientes Críticos en su percepción de Riesgos psicosociales y Carga mental de trabajo utilizando el método explicativo, transversal y comparativo con abordaje cuantitativo. Conto con una población muestra de 379 trabajadores/as de Unidades de Pacientes Críticos (UPC) de tres hospitales chilenos, que corresponde al 86.9% del total de trabajadores. se utilizo tres instrumentos: a) Antecedentes biosociodemográficos elaborado por la autora. b) SUSESO-ISTAS 21 para evaluación de Riesgos psicosociales, cuestionario adaptado, validado y estandarizado para Chile por la Superintendencia de Salud. c) ESCAM, para la valoración de Carga

mental de trabajo (CMT), validado para población sanitaria chilena. se concluyo que el trabajo realizado por el equipo de salud en las UPC incide en la percepción de Riesgos psicosociales y Carga mental de trabajo de estos/as. La alta demanda cognitiva, las exigencias psicológicas, el ritmo de trabajo acelerado, la complejidad de las tareas, las interrupciones, entre otros aspectos negativos determinan un ambiente psicosocial laboral generador de sobrecarga mental de trabajo.

Cana cuan Ijujes - Méndez Padilla– Silva Fajardo(2014)Ecuador realizaron una investigación titulada : “DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL AMBIENTE LABORAL QUE INFLUYEN EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL MEDIANTE EL TEST DE ISTAS Y EL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT. 2013.” tuvo como objetivo realizar un estudio comparativo entre distintas áreas de trabajo del sector sanitario, para observar cuales son los niveles de Burnout y así poder saber cuáles son en las que más estrés laboral puede desarrollarse, así como cuáles son los factores que más pueden influir tanto en la aparición de este síndrome como en su desaparición. El método utilizado fue estudio descriptivo de corte transversal conto con una población muestra de 12enfermeras del centro quirúrgico, durante en el periodo septiembrediciembre de 2013.a quienes se le, aplico un test de evaluación (adaptación entre el test de ISTAS y el Cuestionario Maslach Burnout) Se estudiaron 12 enfermeras con edades entre 30 y 50 años. Se llegó a la conclusión en lo que se refiere a DESPERSONALIZACION: el 58.3% presenta un mediano nivel de presentar respuesta fría e impersonal a los pacientes, falta de sentimientos e insensibilidad hacia los usuarios. En cuanto a REALIZACION PERSONAL EN EL TRABAJO: el 83.3% presenta un mediano nivel de tendencia a evaluar su propio trabajo de forma negativa y sentimientos de vivencia de insuficiencia profesional.

Conclusiones: Los resultados obtenidos sugieren la necesidad de establecer estrategias para eliminar a corto, mediano y largo plazo estos factores, y contribuir así con el mejoramiento de su salud mental y la calidad de atención a usuarios

NACIONALES

Martínez Inche (2013) Perú realizó una investigación titulada "Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza, 2013" tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera en la unidad quirúrgica del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Utilizó el método de estudio de nivel aplicativo, cuantitativo, prospectivo y descriptivo, ya que nos permite conocer el nivel de estrés laboral de la enfermera en la unidad quirúrgica y establecer los factores estresores en un tiempo y espacio determinado. La población estuvo constituida por todas las enfermeras de las unidades quirúrgicas en las diferentes especialidades del hospital, de ambos sexos, que están conformados 35 enfermeras. Las licenciadas en enfermería tienen diferentes niveles socioculturales y económicos, creencias y costumbres.

Se utilizó como técnica la encuesta auto administrada, siendo el instrumento el inventario de Maslach elaborado por Maslach y Jackson en el año 1981, utilizando para el estudio, la adaptación hecha por los españoles Moreno, Oliver y Aragones, con el objetivo de obtener información de cada enfermera acerca de diversos aspectos de su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual. El instrumento es de carácter anónimo. Las conclusiones derivadas del presente estudio son:

- El nivel de estrés de la enfermera la mayoría tienen un nivel de estrés medio, referido a que presentan cansancio emocional y físico y sentimientos de escasa competencia profesional.

- En cuanto al nivel de estrés de la enfermera en la dimensión de falta de realización personal, existe un porcentaje de 63% con nivel estrés medio con tendencia a bajo. Los aspectos relacionados a medio y bajo están dados por que hay un auto concepto positivo, respuesta negativa hacia el trabajo y sentimientos de menor competencia profesional.

Velásquez Chuman (2014) Perú, realizó un estudio titulado " Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre 2014" tuvo como objetivo Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa – Pueblo Libre – Lima, 2014 el método de estudio es de nivel aplicativo, en razón que se originó en la realidad para modificarlo, tipo cuantitativo, ya que se asignó un valor numérico a los hallazgos, método descriptivo de corte transversal ya que ha permitido presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado. La población estuvo conformada por 35 enfermeras asistenciales que laboran en el departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa – Pueblo Libre en los diferentes turnos rotativos de mañana, tarde y noche. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach elaborado por Maslach y Jackson, en 1986, en versión española, que tiene alta consistencia interna y fiabilidad cercana al 0.9, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre sentimientos y actitudes del profesional. se concluyó que el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa en su mayoría es medio por se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, por otro lado bajo ya que no se sienten acabados ni totalmente agotados con su trabajo, no tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, sin embargo un porcentaje significativo lo considera

alto en razón a que pueden crear una atmosfera relajada con sus pacientes, ha conseguido muchas cosas útiles con su profesión.

En cuanto al nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa en la dimensión agotamiento emocional es medio a bajo, porque se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, sin embargo un porcentaje significativo lo considera bajo ya que no se sienten acabados, no se sienten “totalmente agotado” por su trabajo, no se sienten frustrados con su trabajo, no se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana y al tener que enfrentarme con otro día de trabajo, refieren que trabajar con personas no les produce estrés, mencionan que trabajar todo el día con pacientes no les 59 implica un gran esfuerzo de su parte, no se sienten emocionalmente agotado por su trabajo, no sienten que trabajan demasiado. • Respecto al nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa según la dimensión despersonalización, en su mayoría tienen un nivel de medio a bajo referido porque no tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, porque no sienten que los pacientes los culpan de sus problemas, sienten que se han vuelto más sensibles con la gente desde que ejercen la tarea, no les preocupa el hecho de que el trabajo le endurezca emocionalmente, no les preocupa lo que ocurre a sus pacientes. • Acerca del nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa en la dimensión realización personal, en su mayoría presenta un nivel de medio a alto que está referido porque pueden crear una atmosfera relajada con sus pacientes, ha conseguido muchas cosas útiles con su profesión, se sienten muy activo, se sienten estimulados después de trabajar con los pacientes, tratan muy eficazmente los problemas de los pacientes, fácilmente comprenden como se sienten los pacientes, en su trabajo

tratan los problemas emocionales con mucha calma, sienten que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las personas.

García Aquije (2010) Perú realizó una investigación titulada ” **FACTORES DE RIESGO Y EL ESTRÉS EN ENFERMERAS DE ESSALUD** “tuvo como objetivo determinar la asociación entre el estrés y factores de riesgo como la edad, estado civil, ingreso económico, tiempo de servicios, área de trabajo, cargo, estabilidad laboral y horas de trabajo diario, en una población de enfermeras del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez - Essalud Ica el método que se utilizó fue la Investigación no experimental, descriptiva – correlacional, transversal con una población muestra, de 88 enfermeras de sexo femenino, 39 nombradas y 49 contratadas, a quienes se le aplicó un cuestionario de Melgosa para evaluar el estrés se concluyó que los ingresos económicos, área de servicio donde trabaja, estabilidad laboral y el número de horas laboradas diarias no están correlacionadas significativamente al estrés ($p > 0,05$). Se recomienda un manejo personal y organizacional del estrés.

Díaz Reátegui,; Gaviria Torres, (2013) Perú realizaron un estudio titulado” Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, como estas situaciones laborales producen malestar en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia del Hospital II-2 Tarapoto utilizaron el método de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal, con recolección de datos prospectivo .Con una población muestra constituida por 60 profesionales de enfermería, los mismos que formaron la muestra al 100%. Se les aplicó la técnica de encuesta, los cuales fueron analizados bajo criterios de

estadística descriptiva, representadas en tablas y gráficos por distribución de frecuencia. El instrumento utilizado para identificar estrés laboral fue el cuestionario “La Escala de Estrés de Enfermería - NSS” elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson, validado y estandarizado por la OMS - Organización Mundial de la Salud. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional, con un valor $p=0.003$, $\chi^2 = 11,395$. Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013.

Gil-Monte(2012) Perú realizó una investigación titulada “Factores de Riesgo Psicosocial y *Burnout* en Población Económicamente Activa de Lima, Perú” teniendo como objetivo determinar la prevalencia del *Burnout* y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú

El método de estudio fue descriptivo de corte transversal, correlacional, con diseño no experimental, con una población muestra 339 trabajadores quienes se les aplicó un instrumento en su nueva versión, y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo, los hallazgos del presente estudio evidenciaron que el *Burnout* está asociado a la presencia de factores de riesgo psicosociales percibidos como negativos por la población económicamente activa de Lima; el mayor factor de riesgo lo representan las exigencias laborales que inciden en el cinismo, seguido de la carga de trabajo que impacta la eficacia profesional, esta misma con el contenido y las características de la tarea carga de trabajo,

y las condiciones del lugar de trabajo con el cinismo; lo anterior difiere con lo reportado por Aranda, López y Barraza

2.3.- Marco Conceptual

Afrontamiento: estrategias para tratar contra las amenazas.

Agotamiento: es un cansancio extremo. Sentirse cansado tiene una graduación muy amplia. Puede ser una sensación moderada o en un grado muy elevado

Aptitud: carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

Auto concepto: opinión que una persona tiene sobre sí misma, que lleva asociado a un juicio de valor.

Autonomía:

condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie.

Centro quirúrgico: Lugar en que se desarrolla cirugías.es el área asistencial donde se brinda asistencia clínica o quirúrgica y la realización de otros procedimientos invasivos que no requieren ingreso en un establecimiento con internación o que requieren internaciones cortas.

Clima organizacional: Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

Desempeño profesional: capacidad para desarrollarse competentemente las funciones inherentes al cargo laboral durante el ejercicio de la profesión.

Eficiencia Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

Eficacia Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Entorno social es aquel lugar donde los individuos se desarrollan en determinadas condiciones de vida, trabajo, nivel de ingresos, nivel educativo y está

Estrés conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, ante cualquier estresor o situaciones estresantes.

Estrés laboral conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades de la enfermera.

Factores Psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud

Factores Socioeconómicos Conjunto de elementos económicos y sociales, susceptibles de estudio, para la determinación de las características económicas y sociales de una población (demografía, actividades económicas, educación, sanidad, empleo, etc. Pertenece o relativo a los factores sociales y económicos

Incidencia La **incidencia** es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado

Iniciativa Acción de adelantarse a los demás en hablar u obrar

Interpersonales Que existe o se desarrolla entre dos o más personas.

Jornada Laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente.

Monótono Que es siempre igual y por esta razón produce aburrimiento o cansancio

Motivación como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo»

Organización social La organización social debe de ser vista como un conjunto de personas unidas entre sí que presentan ideas en común, lo cual les permite trabajar por un mismo proyecto.

Personales Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, dependencia

Personalidad

diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra.

Prevalencia: proporción de individuos de un grupo o una población que presentan una característica o evento determinado en un momento o en un período determinado ("**prevalencia** de periodo"). Por tanto podemos distinguir dos tipos de **prevalencia:** puntual y de periodo.

Riesgo psicosocial son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas

Salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores

de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo

Sistemas es un objeto complejo cuyos componentes se relacionan con al menos algún otro componente; puede ser material o conceptual

Social: relativo a la sociedad humana y a las relaciones entre sus miembros y estamento.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1.- Formulación de Hipótesis

3.1.1.- Hipótesis General

- Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora.

3.1.2.- Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre las características del puesto de trabajo y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora ,2017

- Existe relación significativa entre La Organización del trabajo y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora ,2017

- Existe relación significativa entre Las características personales y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora ,2017

3.2.- Identificación de Variable

3.2.1.- Clasificación de Variables

Variable independiente: factores psicosociales

Variable dependiente: estrés laboral

3.2.2.- Definición constitutiva de las variables

Factores psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Comité mixto oit/oms en 1984)

Estrés laboral

El estrés laboral es la interacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. A menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. a organización del trabajo y el estrés.

3.2.3.- Definición Operacional de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable Independiente</p> <p>1.- factores psicosociales</p>	<p>1.- Características del puesto de trabajo</p> <p>2.-Organización del trabajo</p> <p>3.-Característica personales</p>	<ul style="list-style-type: none"> -iniciativa/autonomía -ritmos de trabajo -monotonía/repetitividad -nivel de responsabilidad -comunicación en el trabajo -estilos de mando -participación en la toma de decisiones -asignación de tareas -Jornadas de trabajo y descansos -Horarios de trabajo -comunicación en el trabajo -estilos de mando -participación en la toma de decisiones -asignación de tareas Personalidad Edad Motivación Formación
<p>Variable dependiente</p> <p>2.- estrés laboral</p>	<p>1.- A nivel del sistema fisiológico:</p> <p>2.- A nivel del sistema cognitivo:</p> <p>3.- A nivel del sistema motor:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Taquicardia - aumento de la tensión arterial -sudoración -alteraciones del ritmo respiratorio -aumento de la tensión muscular -sensación de preocupación -indecisión - bajo nivel de concentración - mal humor - hipersensibilidad a la crítica -sentimientos de falta de control -imprecisión -explosiones emocionales - exceso de apetito - falta de apetito -conductas impulsivas

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.- Descripción del Método y Diseño

Método

El presente estudio se utiliza el método descriptivo por que identifica las características de las variables y de corte transversal el cual permite presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado, aplicado el instrumento una sola vez a la unidad de análisis.

Diseño

El diseño a emplear en este estudio será el descriptivo correlacional por que busca determinar la relación entre la variable de estudio, factores psicosociales relacionado al estrés laboral de las licenciadas en enfermería del centro quirúrgico del hospital María auxiliadora.

M: Ox r Oy

- **r** : Relación
- **Ox**: factores psicosociales.

Oy: estrés laboral.

4.2.- Tipo y nivel de Investigación

Tipo:

El estudio de investigación es de tipo cuantitativo pues las variables se expresarán numéricamente.

Nivel

Es una investigación de nivel descriptivo por que describe una realidad o característica en una población determinada.

4.3.- Población, Muestra y Muestreo.

Población:

La población estará constituida por todas las licenciadas de enfermería asistenciales, que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital María auxiliadora.

N=40

Muestra y muestreo:

Para esta investigación, teniendo en cuenta el tamaño de la población se considerara como muestra el total de la población ya que según Barrera (2008),no hace falta hacer un muestreo cuando la población es conocida y se puede identificar a cada uno de sus integrantes, la población además de ser conocida es accesible, es decir, es posible ubicar a todos los miembros ;y cuando la población es relativamente pequeña, de modo que puede ser abarcada en el tiempo y con los recursos del investigador por tanto tenemos que:

n=40

Así mismo los criterios de inclusión y exclusión son los siguientes:

Criterio de inclusión

- Personal profesional asistencial de enfermería de centro quirúrgico.
- Nombrados y contratados.

- Que acepten participar en el estudio

Criterio de exclusión

- Personal profesional de enfermería que cumpla labor administrativa.
- Que se encuentren con licencia.
- Que se encuentren de vacaciones.

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 María auxiliadora sin considerar las distinciones en relación: cultural, ideológica, política, social o económica.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1.- Técnicas e Instrumentos

La técnica que se utilizara en el presente estudio será la encuesta y para la recolección de datos se utilizaran un cuestionario (factores psicosociales y estrés laboral).

El cuestionario, se ejecutará a las enfermeras por turno, Está conformada por 50 ítems, los cuales han sido agrupados de la siguiente manera:

Variable de factores psicosociales: 9 ítems para la dimensión de características propias del trabajo; 5 ítems para organización del trabajo; y 4 ítems para las características personales

Variable estrés laboral: 8 ítems para nivel fisiológico:8 ítems para nivel cognitivo; y 6 ítems para el nivel motor.

El instrumento fue elaborado por la investigadora de acuerdo a los indicadores considerados en cada dimensión de las variables en estudio, para obtener la confiabilidad serán sometidos a 3 juicios de expertos y para la confiabilidad de los instrumentos se aplicarán la prueba de fiabilidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach.

5.2.- Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos

Plan de recolección de datos

Se considerará la siguiente fase:

Gestión de la autorización: previamente se efectuará las coordinaciones pertinentes entre la investigadora, el departamento de enfermería y la dirección del hospital María auxiliadora a fin de obtener la autorización y facilidades en la recolección de los datos.

Recolección de los datos. - se coordinará con el jefe del servicio de centro quirúrgico donde laboran las licenciadas de enfermería, para la programación y aplicación de los instrumentos de estudio, guardando el debido respeto a la privacidad del encuestado.

Revisión de los datos. - se examinará en forma crítica cada uno de los instrumentos aplicados a fin de comprobar la integridad de sus respuestas, descartándose los que se encontraran incompletos o presentaran incoherencias.

Plan del procesamiento de datos

Concluida la recolección de datos se procesarán en forma manual la tabulación de datos, codificando y elaborando libro de códigos. Para el procesamiento de los datos se hará uso de los programas informáticos de tratamientos de datos como la Excel, y el SPSS.

MATERIALES DE OFICINA BASICO	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
fólderes manilas	15	s/ 20	s/ 20
hojas bond	250	s/20	s/20
lapiceros azules	20	s/20	s/20
Archivador	2	s/12	s/12
clips x caja	1	s/7	s/7
tinta de impresora	1	s/65	s/65
CD	1	s/3	s/3
Faster	20	s/8	s/8
goma en barra	2	s/6	s/6
grapas por caja	1	s/10	s/10

SERVICIOS GRAFICOS	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
Fotocopia	1000	s/50	s/50
anillado	3	s/15	s/15

VII.-BIBLIOGRAFÍA. ANEXOS

- Alves, J., Vieira, J. & De Almeida, P. (2003). *Estrés en el trabajo del enfermero*. Rev. Escuela Enfermería USP, 37(3):63-71. Disponible en: www.scielo.br/pdf/reeusp/v37n3/08.pdf. Accesado el 08 de diciembre del 2016.
- American Nurses Association. (2011) Health& Safety Surveyreport. Maryland: Ana;
- Arevalo (2012) “El estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS Loja”. [En línea] trabajo de investigación para obtención del título de Magister en Salud Mental. Loja – Ecuador, disponible en: <http://es.slideshare.net/ROSAMARIAAREVALOGONZ/estres-laboral-37639482> [Accesado el 11 de octubre de 2015]
- Barón, (2013) “Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, Minsa – 2012”. [En línea] Trabajo de investigación para licenciatura en enfermería. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú, disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/179> [Accesado el 1 de octubre de 2015]
- Caballano, “Estrés Laboral”, citado el 08 de diciembre del 2013. http://www.caballano.com/estres_laboral.htm
- Campero, De Montis y Gonzales (2013) “Estrés laboral en el personal de Enfermería de alto Riesgo – 2012”. [En línea]. Tesis. Trabajo de investigación para licenciatura en Enfermería. Mendoza, Argentina.
- Cárdenas, Velasco y Fabela (2012) “Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género”. [En línea]. Toluca, México, disponible en: http://www.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf [Accesado el 30 de setiembre de 2015]
- Chiavenato I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá, McGraw-Hill.

Cortaza y Mauricio (2014). Estrés Laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de educación e investigación en enfermería. 4(1): 20 – 26 (Accesado el 17 diciembre 2016)

Cox y Griffiths (1996): factores y riesgos psicosociales.

www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../factores%20riesgos%20psico.p..

Davis, K. y Newstrom, J.W. (1999): Comportamiento humano en el trabajo. México, McGraw Hill. Décima edición

Definición del estrés por parte de la OMS (1994). Disponible en PDF; http://canalteleoperador.net/control/ftp/archivos ftp/OMS%20%20estres%20def.pdf?PHPSESSID=99ca20f0b4ed14b22941a4f590ba0_9bb

Diario Perú 21. (2009). El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento [página web de Internet] Lima, Perú: Diario Perú 21; Disponible en: <http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadores-peruanos-lo>sufrió (Accesado 28 diciembre 2016)

Díaz y Gaviria. (2013) “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril – Julio 2013”. [En línea] Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú, disponible en: http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/lvone%20del%20Pilar%20D%20C3%ADaz%20Re%20C3%A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf (Accesado 16 octubre 2015)

Gómez; Puga; Mayán y Gandoy (2012) “Niveles de estrés en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos”. [En línea]. Artículo publicado en la Revista Gerokomos. Madrid – España, disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v23n2/comunicacion2.pdf> (Accesado el 15 de octubre 2015)

Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión en Ginebra, del 18-24 de septiembre de 1984. Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Serie. Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. N°. 56.

La Revista de O.I.T. (2010). Trabajo N° 37 Estrés en el Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/37/new.htm>.

Moreno, J. & Alvarado, A. (2009). Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. Disponible en: http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972009000100006&Ing=es&nrm. (Accesado el 08 de diciembre del 2016).

Omaña E. y Piña E. (1995). *“Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo”*.

OMS. Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. Ginebra 1988. El documento puede ser visualizado en: http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

OPS/OMS (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Washington.

Peiró JM, Salvador a. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. España. Editorial UDEMA S.A.

WorldHealthOrganization (WHO). (2010) Entornos laborables saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ginebra: OMS (citado 18 de diciembre 2016) p. 144. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

MATRIZ DE CONTINGENCIA

Título: “FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL DE LAS LICENCIADAS DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2017”

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María auxiliadora,2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Organización del trabajo y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María auxiliadora,2017 con la presencia de estrés laboral?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las características personales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María auxiliadora,2017 con la presencia de estrés laboral?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>-Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Identificar la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.</p> <p>-Evaluar la relación que existe entre la Organización del trabajo con el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.</p> <p>-Evaluar la relación que existe entre las características personales y el estrés laboral en las licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del hospital María Auxiliadora, 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>-Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora,</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>-existe relación significativa entre las características del puesto de trabajo y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora ,2017</p> <p>-existe relación significativa entre La Organización del trabajo y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora ,2017</p> <p>-existe relación significativa entre Las características personales y el estrés laboral en licenciadas de enfermería de centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora ,2017</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>factores psicosociales</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>estrés laboral</p>	<p>En la investigación se aplicara el método descriptivo porque se describirá el comportamiento de las variables tal como se presenten.</p>	<p>Población: 40</p> <p>Muestra: 40</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario 50 items</p>



ANEXO 2:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos que contribuyan a determinar los “**Los factores psicosociales relacionados al estrés laboral en las Licenciadas de enfermería del centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora, 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.

CUESTIONARIO IDENTIFICACION DE FACTORES PSICOSOCIALES

INSTRUCCIONES:

A continuación, marcar X una sola alternativa de acuerdo al caso:

N°	ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	MUY FRECUENTE MENTE
		1	2	3	4
CARACTERISTICAS DEL PUESTO DEL TRABAJO					
1	El trabajo les permite que tomen iniciativas y retos profesionales.				
2	Pueden tomar decisiones propias e iniciativas en el trabajo				
3	Considera que puede trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de los compañeros.				
4	Su centro laboral favorece oportunidades para el desarrollo profesional.				
5	Su trabajo es muy monótono y repetitivo.				
6	Considera que le falta apoyo o ayuda de los compañeros/as cuando lo necesitan.				
7	Encuentra compañeros/as dispuestos a atender sus dificultades.				
8	El trabajador dispone de la información y de los medios, necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar sus tareas.				
9	Hay mal clima laboral entre compañeros/as				

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
10	Coordina con otros colegas acerca del trabajo				
11	Permiten que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo.				
12	La comunicación con los jefes es deficiente.				
13	Los superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar, seguido.				
14	Le hacen participe de las tomas de decisiones de las actividades laborales				
15	Puede tomar decisiones para disminuir las dificultades del trabajo.				
16	Puede realizar consultas para tomar decisiones en el trabajo				
17	Tiene que realizar tareas que creen que deberían de hacerse de otra manera.				
18	Trabajar con posibilidad de interrupción y descanso				
19	Está sometidos/as a hostigamiento o acoso laboral.				
20	Se reconoce el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan.				
21	El horarios laboral les genera problemas de estrés o fatiga				
22	Hay motivación e interés demostrado por los jefes del servicio e institucional.				
23	En el trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante.				
24	Realiza demasiadas tareas al mismo tiempo				

Características personales					
25	Se integra fácilmente al grupo de trabajo				
26	Ha sentido menosprecio por su edad				
27	Se siente en la capacidad de superar las tensiones laborales				
28	Cada mañana al despertarse para ir a laborar se siente motivado				
N°	ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	MUY FRECUENTE MENTE
ESTRÉS LABORAL		1	2	3	4
A NIVEL SISTEMA FISIOLÓGICO					
29	Sufre de dolor de estómago cuando anda nervioso (a) o con preocupaciones				
30	Sufre de dolor de cabeza o jaqueca cuando anda nervioso o con preocupaciones				
31	Ha sufrido crisis de angustia, donde bruscamente le aparezca un intenso miedo, ahogo palpitations, mareo y temblor				
32	Ha sentido sus manos frías o sudorosas				
33	Se ha sentido usted tembloroso (a), con palpitations en el corazón, o lleno de sudor				
34	Se ha sentido usted agitado (a), como con dificultades para relajarse o permanecer tranquilo (a)				
35	presenta dolores musculares constantes durante la jornada laboral				
36	Ha tenido náuseas o vómitos cuando anda nervioso (a) o con preocupaciones				
ESTRÉS LABORAL					
A NIVEL DEL SISTEMA COGNITIVO					
37	Presento sensación de preocupación excesiva durante la jornada laboral				
38	Siente que ha perdido la confianza en sí mismo				

39	Tiene problemas para concentrarse				
40	Las exigencias laborales le ponen de mal humor				
41	Acepta las críticas de sus colegas de forma adecuada.				
42	Ha tenido conflictos con sus colegas ante una crítica ,manifestada				
43	Presenta sentimientos de falta de control ante la presión laboral.				
44	Ha notado usted una pérdida en su interés por aquellas cosas que antes llamaban su atención				
A NIVEL DEL SISTEMA MOTOR					
45	Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste				
46	Ha sentido exceso de apetito				
47	Se ha sentido con menos apetito y/o ha bajado de peso este último mes.				
48	Ha presentado conductas impulsivas por la presión laboral				
49	El estrés laboral le ha conllevado(a) faltar a trabajar.				
50	Tiene dificultades para quedarse dormido (a)				



MODELO DE CARTA SOLICITANDO AUTORIZACION

Solicita: Autorización para realizar
Investigación científica.

SEÑOR

.....

DIRECTOR DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

S.D.

Yo Vilma Maritza Chávez Romaní

Identificada con DNI 412490340 con domicilio en Villa el Salvador en calidad de responsable del proyecto, ante usted respetuosamente expongo:

Que habiendo culminado mis estudios de especialidad de enfermería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución sobre **“FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADO CON EL ESTRÉS LABORAL DE LAS LICENCIADAS DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2017”**

Para optar el título de Especialista en Centro Quirúrgico

Por el período comprendido entre el agosto 2015 hasta agosto del 2016

Para lo cual cumplo con adjuntar toda la documentación exigida para este efecto.

Por lo expuesto, agradeceré a usted acceder a lo solicitado.

Lima 20 de enero del 2017