

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Enfermería



REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA 2017

Tesis presentada por la Bachiller:

Trelles Lovón, Melania Vianey

Para optar por el Grado Académico de:
Maestro en Enfermería

Asesor:

Dra. Vargas de Flores, Dominga

**Arequipa – Perú
2018**

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo Tejada Pradell
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM
DE : Dra. Teresa Chocano

BORRADOR DE TESIS: "REPERCUSION DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE TRABAJA EN EL CENTRO QUIRURGICO DE LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA 2017"

MAESTRISTA : TRELLES LOVON MELANIA VIANEY

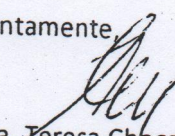
FECHA : 07 de octubre del 2017

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica del Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones.

- Planteamiento operacional.
- Especificar la técnica e instrumento de la primera variable.
- Revisar en unidades de estudio los criterios de inclusión y exclusión.

Subsanadas las observaciones puede pasar a ejecución.

Atentamente


Dra. Teresa Chocano

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo Tejada Pradell
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

DE : Dra. Teresa Chocano
Dra. Elva Anchante

BORRADOR DE TESIS: "REPERCUSION DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE TRABAJA EN EL CENTRO QUIRURGICO DE LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA 2017"

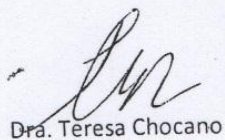
MAESTRISTA : TRELLES LOVON MELANIA VIANEY
FECHA : 03 de abril del 2018

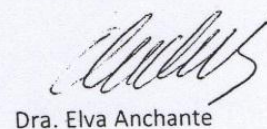
En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica del Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones.

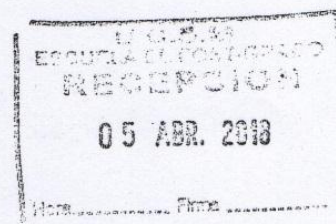
- Caratula: Mejorar formato, espacios y ortografía.
- Índice; Corregir el proyecto debe ir en anexos.
- Resultados; Corregir los títulos de las tablas.
- Revisar bibliografía y todo el ejemplar.

Subsanadas las observaciones puede pasar a sustentación.

Atentamente,


Dra. Teresa Chocano


Dra. Elva Anchante



DICTAMEN BORRADOR DE TESIS

A: DR. HUGO TEJADA PRADELL

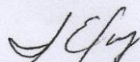
DE: MIEMBRO DEL JURADO DICTAMINADOR

BORRADOR DE TESIS: "REPERCUSION DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE ENFERMERIA QUE TRABAJA EN EL CENTRO QUIRURGICO DE LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS, AREQUIPA 2017"

MAESTRISTA: TRELLES LOVON, Melania Vianey

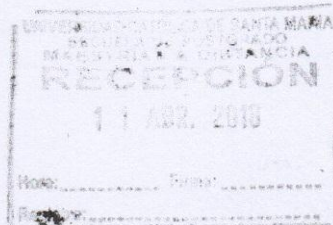
SUBSANADAS LAS OBSERVACIONES LA MAESTRISTA PUEDE SUSTENTAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION

ATENTAMENTE



DR. JOSÉ ALVARADO ACO

12 DE ABRIL DEL 2018





*“La verdadera enseñanza de mente y corazón es
la que deja huella en las juventudes...”*

Anónimo



*A Dios Nuestro Señor
A la Universidad Católica de Santa
María y a la Escuela de Postgrado*



*A mi madre Alexandra con inmensa
gratitud por ser un ejemplo innegable de
amor y sacrificio*



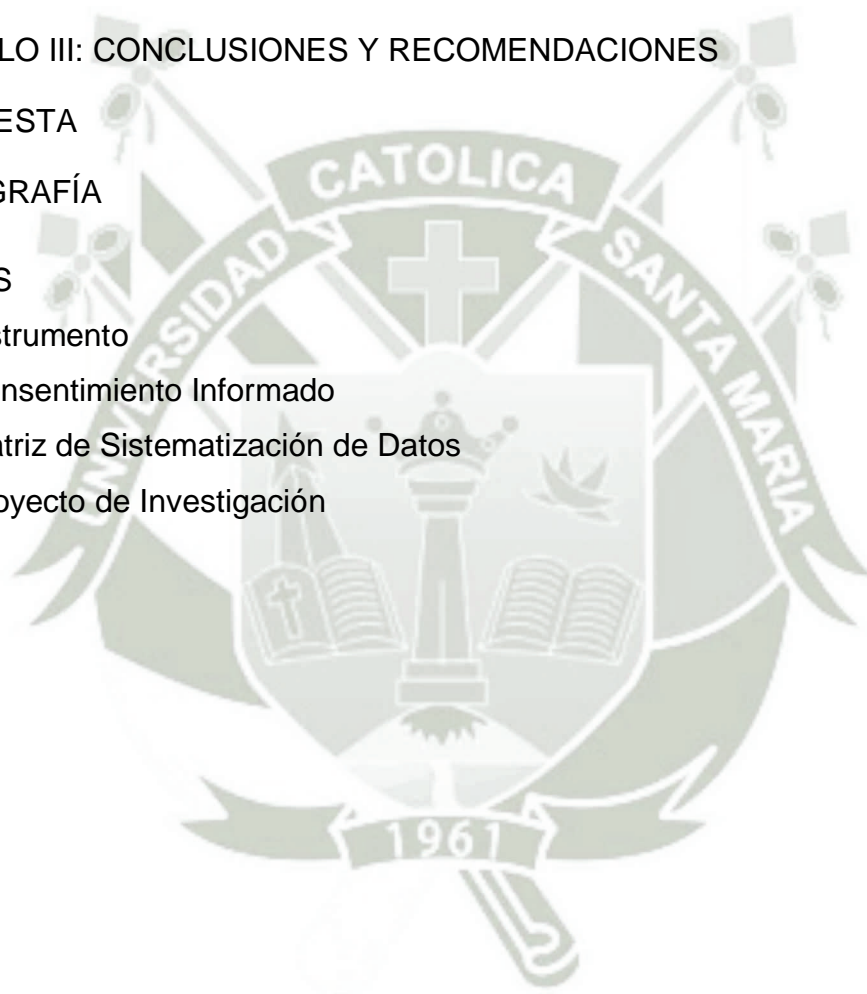
*A mis abuelitos Alberto y Olga por su
apoyo, cariño y dedicación recibida*



*A mis amigos queridos por sus palabras de
aliento en cada una de las etapas de mi
carrera profesional*

ÍNDICE

RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	01
CAPITULO I: RESULTADOS	03
CAPITULO II: DISCUSION Y COMENTARIOS	18
CAPITULO III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	22
PROPUESTA	25
BIBLIOGRAFÍA	29
ANEXOS	32
N° 1: Instrumento	33
N° 2: Consentimiento Informado	38
N° 3: Matriz de Sistematización de Datos	40
N° 4: Proyecto de Investigación	43



RESUMEN

El estudio de investigación titulado Repercusión del estrés laboral en la salud del personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, tiene como objetivos: el determinar el nivel de estrés laboral y el estado de salud que presenta el personal de enfermería y precisar la repercusión del estrés laboral en su salud. El tipo de estudio es de tipo Campo y de nivel explicativo, de corte transversal. Es de dos variables: independiente y dependiente, cada una con 4 y 3 indicadores, respectivamente. Como técnica e instrumento se usaron el Cuestionario y el formulario de preguntas, el de la evaluación de la Salud, de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá y del estrés laboral del Instituto Nacional de Salud Humana del Trabajador (INSHT), los que se aplicaron al personal de enfermería. Las conclusiones a las que se llegó fueron: El nivel de estrés laboral del personal de enfermería es moderado en el 86%, leve en el 9% y severo en el 5%. El estado de salud integral del personal de enfermería en un 63% es bueno y en más de la cuarta parte, (32%), es regular. El estrés leve y moderado que presenta el personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa no repercute en su salud; el estrés severo que presenta el 5% del personal de enfermería si repercute negativamente en su salud.

Palabras clave: Estrés laboral – Salud personal de Enfermería

ABSTRACT

The research study entitled Repercussion of occupational stress in the health of the nursing staff working in the Surgical Center of the San Juan de Dios Clinic in Arequipa, has as objectives: to determine the level of work stress and the state of health that presents Nursing staff and pinpoint the impact of work stress on their health. The type of study is of the Campo type and of the explanatory level, of a transversal nature. It is of two variables: independent and dependent, each with 4 and 3 indicators, respectively. As a technique and instrument, the Questionnaire and the questionnaire form were used, as well as the Health Evaluation, the Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá and the work stress of the National Institute of Human Health of the Worker (INSHT), which were applied to the nursing staff. The conclusions reached were: The level of work stress of the nursing staff is moderate in 86%, slight in 9% and severe in 5%. The state of integral health of the nursing personnel by 63% is good and in more than a quarter, (32%), it is regular. The mild and moderate stress experienced by the nursing staff working at the Surgical Center of the San Juan de Dios Clinic in Arequipa does not affect their health; the severe stress that 5% of the nursing staff presents if it negatively affects their health.

Keywords: Work stress - Personal Nursing Health

INTRODUCCIÓN

El estrés es un fenómeno multicausal, no se puede considerar que es originado por una sola situación, sino que en él se ven involucrados distintos factores que pueden hacer casi imposible distinguir cuál de ellos lo ocasiona.

Una de las condiciones que más causa estrés en el individuo es su situación laboral, si está empleado o no, si su trabajo le gusta o no, le apasiona o lo realiza para cubrir sus necesidades solo económicas, altos niveles de trabajo o producción en relación a las horas de trabajo, posición de desventaja en relación a sus compañeros debido a las habilidades o destrezas, conflictos de interés y ambientes laborales donde hay roles o mucha competitividad entre compañeros.

Debido a esto las organizaciones deben tener en cuenta el estrés de los empleados como una situación que les afecta porque incide en el ausentismo, nivel de pertenencia, satisfacción, entre otros.

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves de que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no solo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física y/o mental en el desarrollo de su quehacer profesional, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

Al respecto, se considera también que no todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés laboral tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo. Lo contrario a esto, ocasiona en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales,

lo cual lo conducen a estados de frustración o apatía al trabajo que le van a impedir realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

Esta última situación todavía no ha sido revertida satisfactoriamente, por lo que es aconsejable y pertinente seguir investigando el problema en mención a fin de contribuir a su solución.

Se considera que es fundamental la motivación para la realización del presente estudio, por tal razón, el deseo de indagar al respecto. Los resultados obtenidos se presentan en el informe de tesis respectivo.





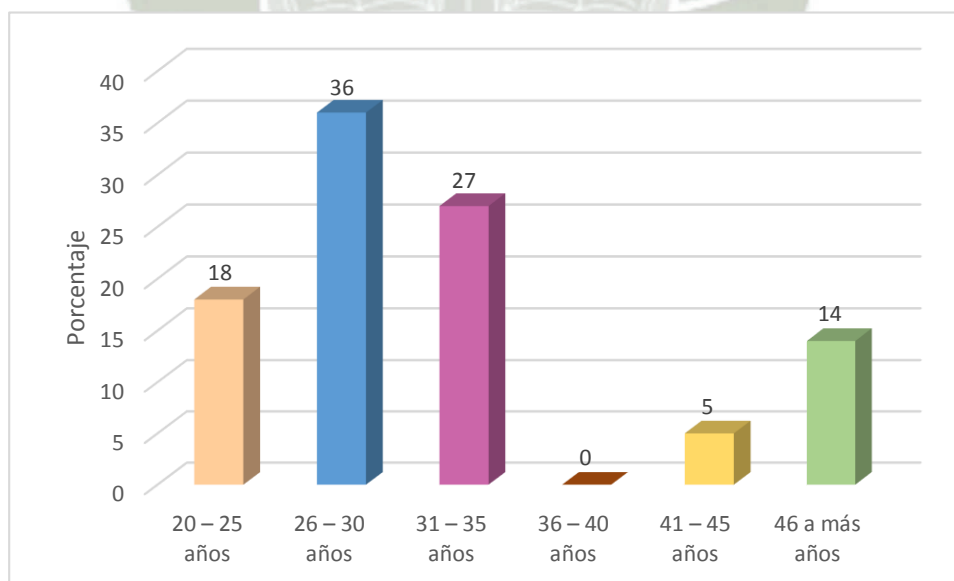
1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

TABLA N° 1
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN EDAD

Edad	N°	%
20 – 25 años	5	18
26 – 30 años	19	36
31 – 35 años	12	27
36 – 40 años	0	0
41 – 45 años	1	5
46 a más años	6	14
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 1
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN EDAD



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En la presente tabla y gráfico se aprecia que el personal de enfermería investigado en mayores porcentajes (36% y 27%) tienen edades de 26 a 35 años. Los menores porcentajes del 18%, 14% y 5% corresponden al personal que tiene 20 – 25 años, 46 años y 41 – 45 años., respectivamente.

La concentración mayor del personal de enfermería que trabaja en la clínica San Juan de Dios, en cuanto a la edad está en la adultez joven.



TABLA N° 2

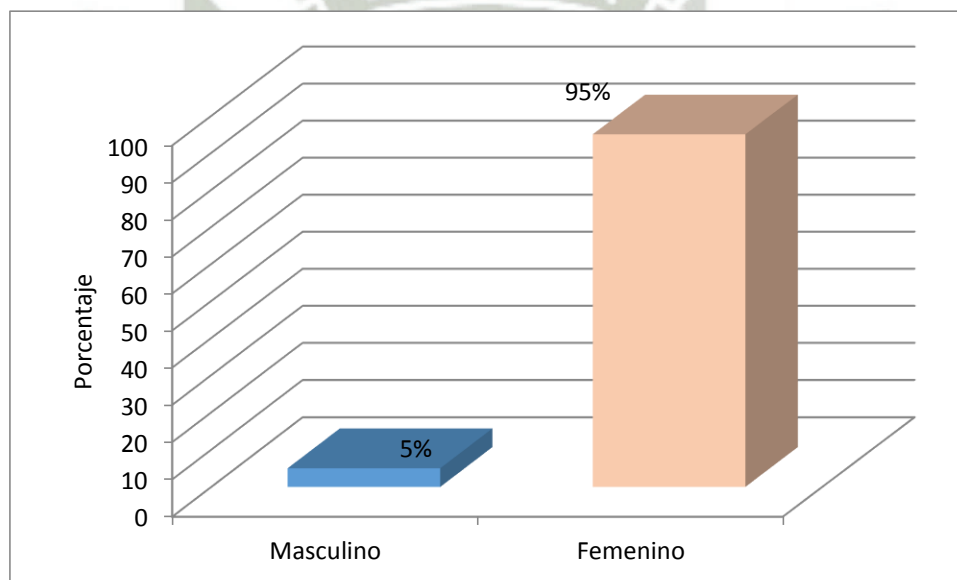
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN GÉNERO

Genero	N°	%
Masculino	2	5
Femenino	41	95
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 2

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN GÉNERO



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En relación al género, en la presente tabla se observa que cerca del 100%, el personal de enfermería investigado pertenece al género femenino. Sólo el 5% son del género masculino.

TABLA N° 3

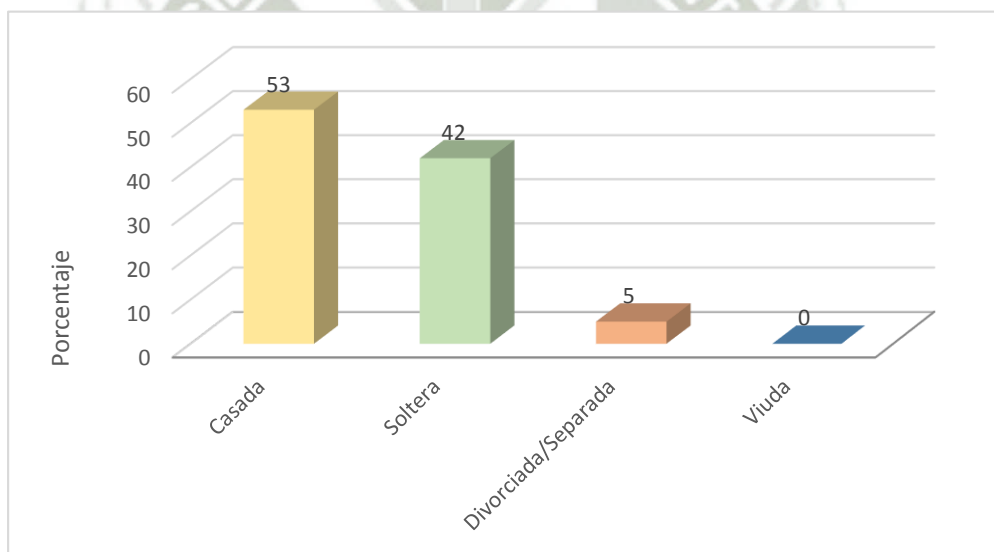
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO CONYUGAL

Estado Conyugal	N°	%
Casada	23	53
Soltera	18	42
Divorciada/Separada	2	5
Viuda	0	0
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 3

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO CONYUGAL



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En la tabla y gráfico N° 3, se observa que la mayoría del personal de enfermería investigado, representados por el 53%, son casados, siguiéndole el no menos menor 42% que corresponde al personal cuyo estado conyugal es de solteros.

TABLA N° 4

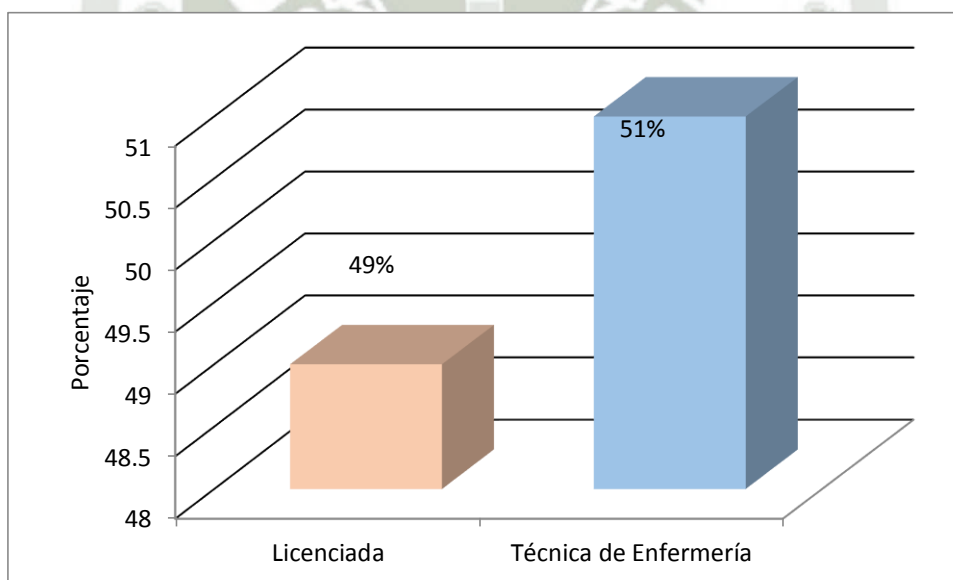
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN OCUPACIÓN

Ocupación	N°	%
Licenciada	21	49
Técnica de Enfermería	22	51
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 4

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN OCUPACIÓN



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

Al análisis de los datos de la tabla y gráfico N° 4, se encuentra que el personal de enfermería asignado al Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, está constituido por enfermeros y técnicos de enfermería en porcentajes similares, los distingue la diferencia porcentual solo del 2%.

TABLA N° 5

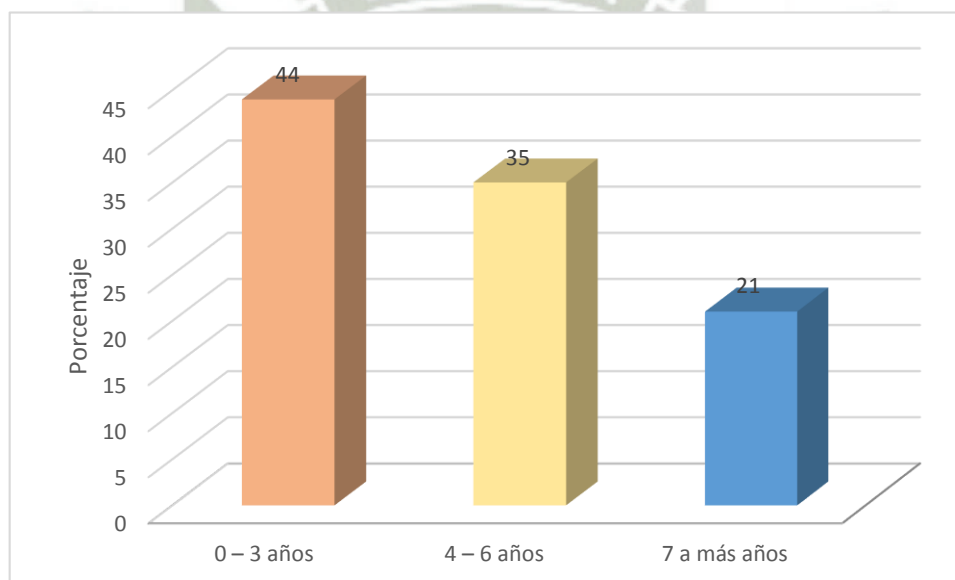
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIEMPO DE SERVICIOS

Tiempo de Servicios	N°	%
0 – 3 años	19	44
4 – 6 años	15	35
7 a más años	9	21
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 5

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIEMPO DE SERVICIOS



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En la presente tabla y gráfico se observa que el personal de enfermería investigado en mayores proporciones y porcentajes tienen de 1 a 6 años de tiempo de servicios en el Centro Quirúrgico. Solo el 21%, o sea la cuarta parte, tienen más años.

TABLA N° 6

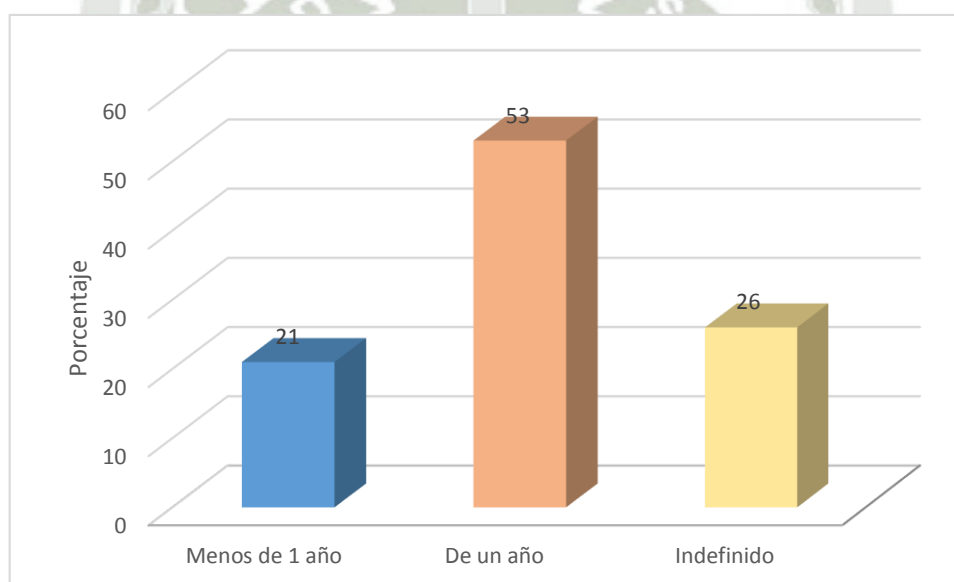
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CONTRATO

Tipo	N°	%
Menos de 1 año	9	21
De un año	23	53
Indefinido	11	26
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 6

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN TIPO DE CONTRATO



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En relación a las condiciones de trabajo en la Clínica San Juan de Dios, el personal de Enfermería investigado trabaja por Contrato en diferentes tipos. En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje (53%) corresponde al personal de enfermería contratado por un año; el 26%, por contrato indefinido y el 21% restante, por contrato eventual; es decir, menos de un año.

Dichos contratos son renovables según condiciones establecidas en la institución.

2. TABLAS: NIVEL DE ESTRÉS

TABLA N° 7

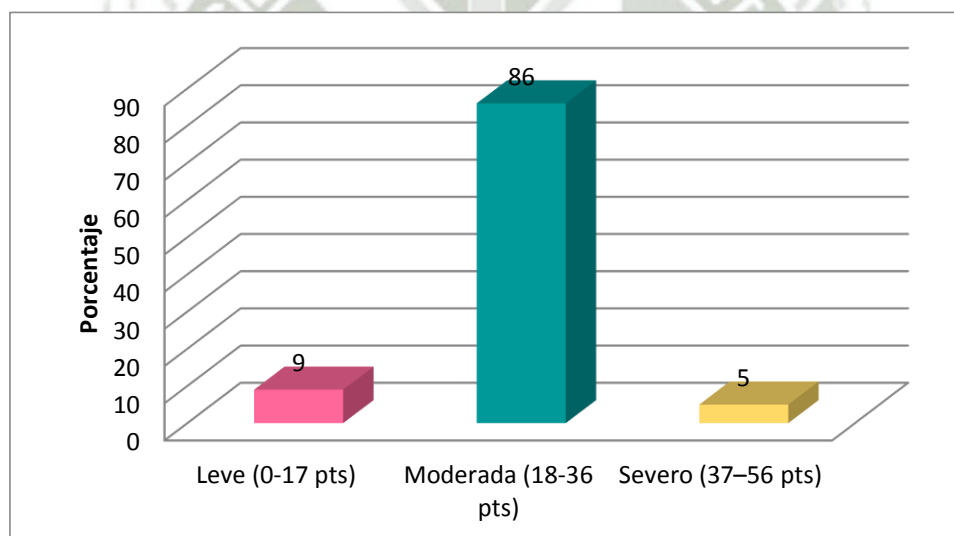
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Nivel	N°	%
Leve (0-17 pts)	4	9
Moderada (18-36 pts)	37	86
Severo (37-56 pts)	2	5
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 7

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En la tabla y gráfico N° 7, se aprecia que el personal de enfermería asignado al Centro Quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, en amplia mayoría (86%) presenta estrés laboral recurrente moderado.

Los mínimos porcentajes del 9% y 5% corresponden al personal que presenta dicho estrés en los niveles: leve y severo, respectivamente.

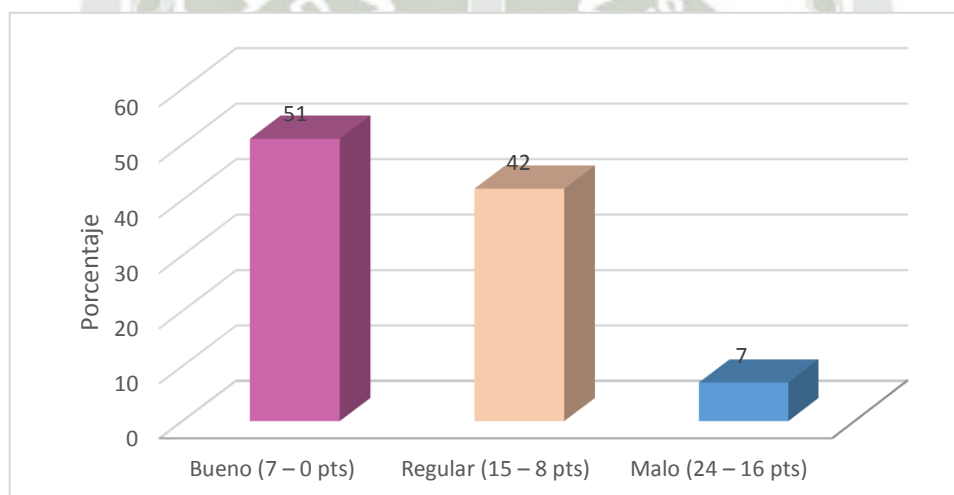
3. TABLAS: SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

TABLA N° 8
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE LA SALUD FÍSICA

Estado	N°	%
Bueno (7 – 0 pts)	22	51
Regular (15 – 8 pts)	18	42
Malo (24 – 16 pts)	3	7
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 8
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE LA SALUD FÍSICA



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En cuanto a la salud del personal de enfermería, la tabla y gráfico N° 8 contiene información acerca del estado de la salud física, que al análisis se tiene que el (42%) corresponde al personal de enfermería cuyo estado de salud física es regular por presentar esporádicamente dolores musculares, dispepsias, trastornos del sueño, del apetito.

En el 7%, el estado es malo pro la intensificación de la frecuencia de los síntomas señalados anteriormente.

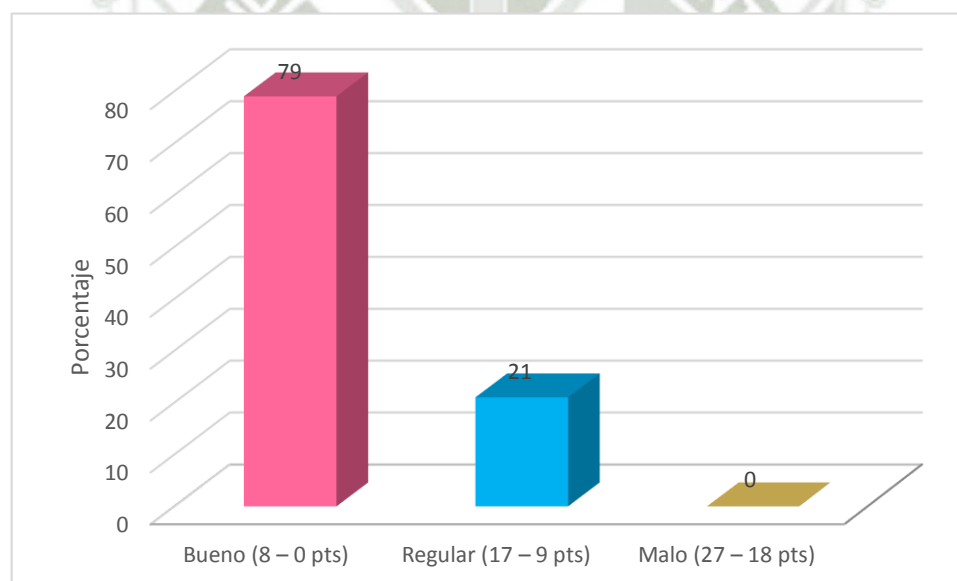
El mayor porcentaje del 51% representa al personal que presenta buen estado de salud.

TABLA N° 9
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE SALUD
PSICOEMOCIONAL

Estado de salud	N°	%
Bueno (8 – 0 pts)	34	79
Regular (17 – 9 pts)	9	21
Malo (27 – 18 pts)	0	0
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 9
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE SALUD
PSICOEMOCIONAL



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

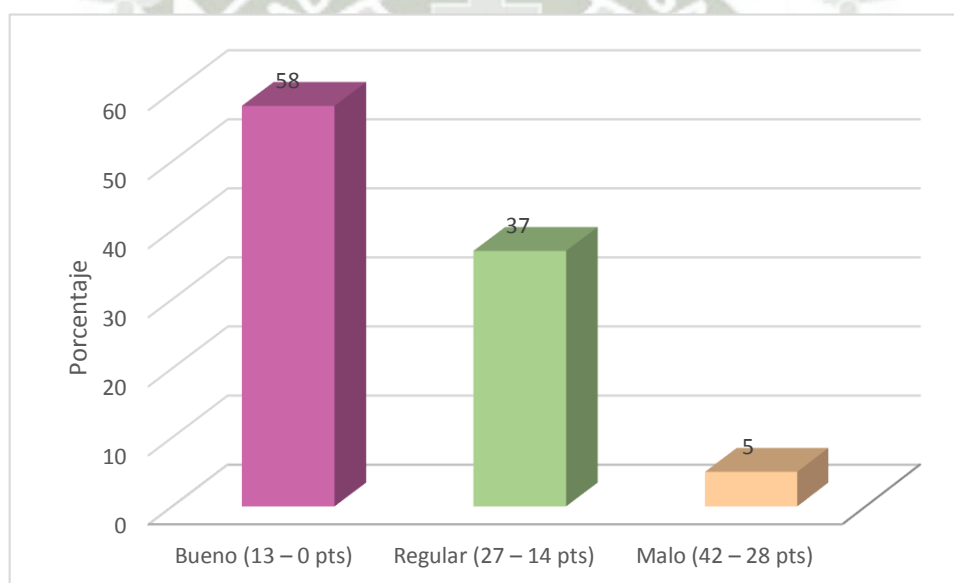
En la tabla y gráfico N° 9, se observa que el personal de enfermería investigado, en amplia mayoría presenta un estado de salud bueno, lo evidencia el 79% que los representa. En la cuarta parte restante, el estado de la salud psicoemocional es regular, por presentar síntomas como: frustración, cansancio, dificultad para concentrarse, así como dificultad para relacionarse no se registraron casos de estado de mal estado de salud psicoemocional.

TABLA N° 10
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE SALUD
OCUPACIONAL

Estado de Salud	N°	%
Bueno (13 – 0 pts)	25	58
Regular (27 – 14 pts)	16	37
Malo (42 – 28 pts)	2	5
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

GRÁFICO N° 10
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE SALUD
OCUPACIONAL



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

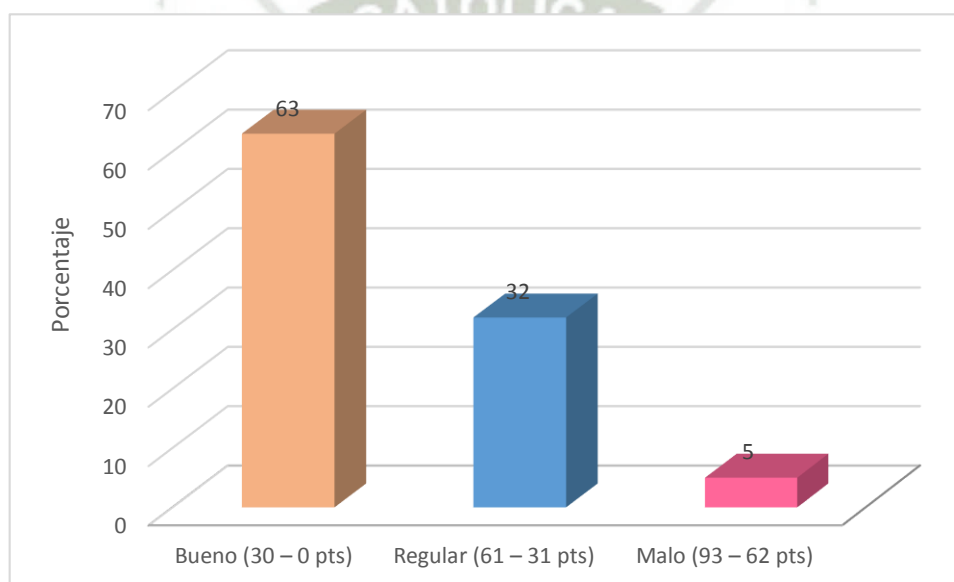
El personal de enfermería investigado, en el 58% presenta buen estado de salud ocupacional por el hecho de presentar con mínima frecuencia síntomas y comportamientos laborales, como disminución del rendimiento en el trabajo, bajo compromiso con el trabajo, deseo de cambiar de empleo. El 37% demuestra regular estado de salud. Solo en el 5%, el estado de salud malo.

TABLA N° 11
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL

Estado de Salud Integral	N°	%
Bueno (30 – 0 pts)	27	63
Regular (61 – 31 pts)	14	32
Malo (93 – 62 pts)	2	5
Total	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

GRÁFICO N° 11
PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

El estado de salud integral del personal de Enfermería investigado en más de la mitad (63%) es bueno, y en más de la cuarta parte, es regular. Solo el 5% del personal presenta un estado de salud malo ya que presentan malestares físicos, psicoemocionales y ocupacionales en forma frecuente.

4. TABLAS: REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

TABLA N° 12

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL ESTADO DE SALUD

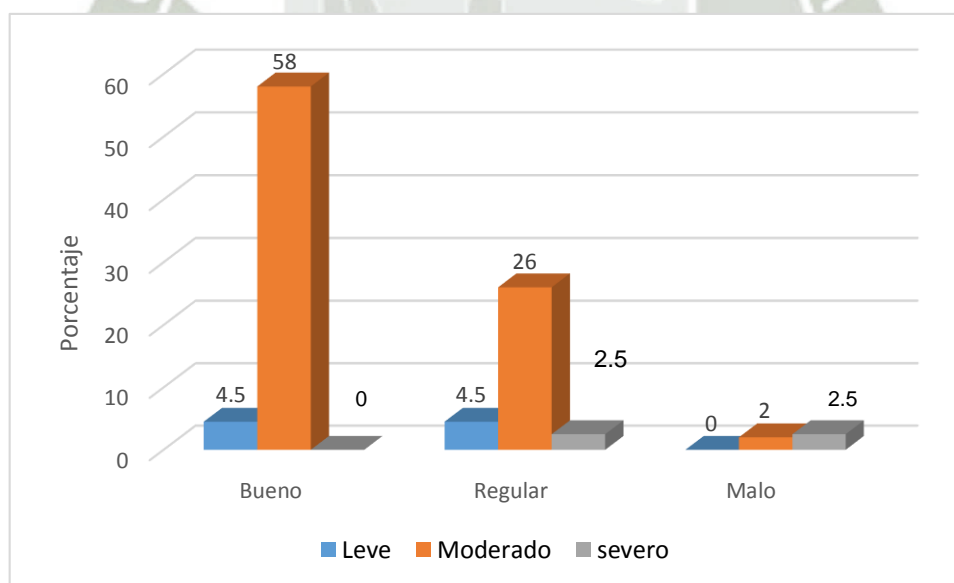
Estado de Salud	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Leve	2	4.5	2	4.5	0	0	4	9
Moderado	25	58	11	26	1	2	37	86
severo	0	0	1	2.5	1	2.5	2	5
Total	27	63	14	32	2	5	43	100

Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

$$x^2 = 1.22 \text{ NS } (x^2 5\% = 9.49, \text{ GL} = 4) \\ (p < 0.05)$$

GRÁFICO N° 12

PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL ESTADO DE SALUD



Fuente. Instrumento aplicado por la Investigadora

En la tabla N° 12 se aprecia que del 9% del personal de enfermería con nivel de estrés leve, el 4.5% presenta buen y regular estado de salud, respectivamente. Del 86% del personal con estrés laboral moderado, el 58% y 26% poseen buen y regular estado de salud, respectivamente. Finalmente, del 5%, cuyo nivel de estrés es severo, el 2.5%, presenta regular y mal estado de salud, respectivamente.

La prueba estadística del chi cuadrado, nos indica que el estado de salud actual en forma independiente del nivel de estrés que presentan el personal de enfermería investigado.





CAPITULO II: DISCUSION Y COMENTARIOS

DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

Considerando los objetivos del presente estudio, los resultados obtenidos nos permiten, en primer lugar, reafirmar teóricamente que el estrés constituye un grave problema en las personas de la sociedad en general, específicamente, el estrés laboral, afecta no solo al trabajador sino también al ámbito familiar y empresarial causando graves efectos sociales y económicos.

En la tabla N° 1, se aprecia que el personal de enfermería investigado en mayores porcentajes (36% y 27%) tienen edades de 26 a 35 años. Los menores porcentajes del 18%, 14% y 5% corresponden al personal que tiene 20 – 25 años, 46 años y 41 – 45 años., respectivamente. La concentración mayor del personal de enfermería que trabaja en la clínica San Juan de Dios, en cuanto a la edad está en la adultez joven. Según las Políticas de Reproducción Humana, la edad ideal para el trabajo es la comprendida en el rango de 20 a 60 años de edad por el criterio de nivel de productividad. En el presente estudio la mayoría del personal de enfermería tiene dichas edades.

En la tabla N° 2, en relación al género, en la presente tabla se observa que cerca del 100%, el personal de enfermería investigado pertenece al género femenino. Solo el 5% son del género masculino. Este mayor porcentaje (95%) se explica por el hecho de que la profesión de enfermería ha sido y es todavía considerada eminentemente femenina. Sin embargo, en la actualidad, en la carrera de Enfermería hay enfermeros y enfermeras.

En la tabla y gráfico N° 3, se observa que la mayoría del personal de enfermería investigado, representados por el 53%, son casados, siguiéndole el no menos menor 42% que corresponde al personal cuyo estado conyugal es de solteros. En conjunto, el estado civil de casados y de solteros les da estabilidad personal y social que influye positivamente en el trabajo que realizan.

Al análisis de los datos de la tabla N° 4, se encuentra que el personal de enfermería asignado al Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, está constituido por enfermeros y técnicos de enfermería en porcentajes similares, los distingue la diferencia porcentual solo del 2%. La

asignación antes mencionada responde a las normas y políticas por el Dpto. de enfermería de la institución.

En la tabla N° 5, se observa que el personal de enfermería investigado en mayores proporciones y porcentajes tienen de 1 a 6 años de tiempo de servicios en el Centro Quirúrgico. Solo el 21%, o sea la cuarta parte, tienen más años.

El tiempo en años, en el presente estudio, refleja no solo experiencia en el trabajo quirúrgico, sino tiempo de exposición a factores estresores derivados del ambiente quirúrgico, tipo de intervenciones quirúrgicas, condición patológica, entre otros.

En la tabla N° 6, en relación a las condiciones de trabajo en la Clínica San Juan de Dios, el personal de Enfermería investigado trabaja por Contrato en diferentes tipos. En la presente tabla se observa que el mayor porcentaje (53%) corresponde al personal de enfermería contratado por un año; el 26%, por contrato indefinido y el 21% restante, por contrato eventual; es decir, menos de un año. Dichos contratos son renovables según condiciones establecidas en la institución.

En la tabla N° 7, se aprecia que el personal de enfermería asignado al Centro Quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, en amplia mayoría (86%) presenta estrés laboral recurrente moderado. Los mínimos porcentajes del 9% y 5% corresponden al personal que presenta dicho estrés en los niveles: leve y severo, respectivamente.

Según **Doval Moleiro y Rodríguez**, en su texto de Estrés Laboral sostienen que las personas que dedican el mayor tiempo al trabajo según contenido del mismo, del tiempo, condiciones del empleo y relaciones sociales viven agobiados y angustiados por buscar la percepción en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos son estas situaciones que los llevan a ser adictos al empleo, ocasionándoles en mayor o menor intensidad el estrés laboral.

En la tabla N° 8, en cuanto a la salud del personal de enfermería, la tabla y gráfico N° 8 contiene información acerca del estado de la salud física, que al análisis se tiene que el (42%) corresponde al personal de enfermería cuyo estado de salud física es regular por presentar esporádicamente dolores musculares, dispepsias, trastornos del sueño, del apetito. En el 7%, el estado es malo por la intensificación de la frecuencia de los síntomas señalados anteriormente. El mayor porcentaje del 51% representa al personal que presenta buen estado de salud.

En la tabla N° 9, se observa que el personal de enfermería investigado, en amplia mayoría presenta un estado de salud bueno, lo evidencia el 79% que los representa. En la cuarta parte restante, el estado de la salud psicoemocional es regular, por presentar síntomas como: frustración, cansancio, dificultad para concentrarse, así como dificultad para relacionarse no se registraron casos de estado de mal estado de salud psicoemocional.

En la tabla N° 10, el personal de enfermería investigado, en el 58% presenta buen estado de salud ocupacional por el hecho de presentar con mínima frecuencia síntomas y comportamientos laborales, como disminución del rendimiento en el trabajo, bajo compromiso con el trabajo, deseo de cambiar de empleo. El 37% demuestra regular estado de salud. Solo en el 5%, el estado de salud malo.

En la tabla N° 11, el estado de salud integral del personal de Enfermería investigado en más de la mitad (63%) es bueno, y en más de la cuarta parte, es regular. Solo el 5% del personal presenta un estado de salud malo ya que presentan malestares físicos, psicoemocionales y ocupacionales en forma frecuente.

Según los resultados de la tabla N° 12 se tiene que el estrés laboral repercute directamente en el estado de salud del personal de enfermería investigado.



CAPITULO III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

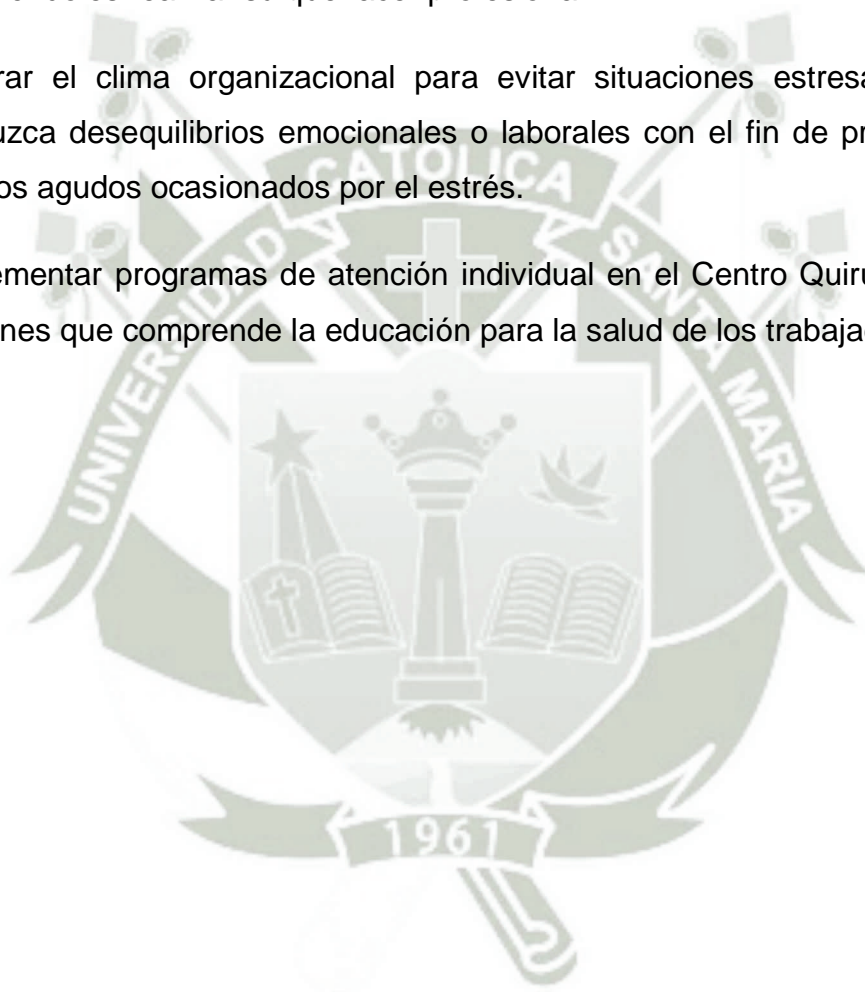
CONCLUSIONES

- PRIMERA** : El nivel de estrés laboral que presenta el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios es de nivel moderado en su mayor porcentaje (86%) y en menor porcentaje, el severo (5%).
- SEGUNDA** : El estado de salud integral que presenta el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios en más de la mitad es bueno.
- TERCERA** : El estrés leve del personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, repercute con un 4.5% en su salud de manera regular; el estrés moderado repercute con un 26% y 2% de manera regular y mala respectivamente; el estrés severo en el 5% del personal de enfermería repercute negativamente en su salud con un 2.5%.

RECOMENDACIONES

En el Centro Quirúrgico de la Clínica de San Juan de Dios, los directivos responsables de la Gestión de Salud deben:

1. Iniciar acciones preventivo – promocionales de orden educativo a fin de evitar en el personal que labora, el estrés laboral y sus efectos negativos a nivel fisiológico, ya que éstos proporcionan un gran deterioro personal, impidiéndoles realizar su quehacer profesional.
2. Mejorar el clima organizacional para evitar situaciones estresantes que produzca desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.
3. Implementar programas de atención individual en el Centro Quirúrgico con acciones que comprende la educación para la salud de los trabajadores.



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

1. FUNDAMENTACIÓN

La salud está relacionada a un fin que es el logro de un bienestar integral a través no sólo de la práctica de estilos de vida saludables: educación, cultura, arte, recreación, deporte, sino a través del trabajo a realizar, pero en condiciones laborales buenas o de calidad, en cuanto a ambiente, trabajo, compensaciones, desarrollo, etc.

En las instituciones de salud, los encargados del bienestar de los trabajadores de salud deben velar por la salud psicosocial de todos y cada uno de ellos por medio de programas de prevención. Así es importante llevar a cabo un plan que sirva como estrategia de prevención del estrés laboral dirigido al personal de salud que se ven expuestos a mayor cantidad de estresores laborales, sociales, personales y familiares.

2. OBJETIVOS

2.1. General

Prevenir el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

2.2. Específicos

- Sensibilizar al personal de Enfermería que se desempeña en el Centro Quirúrgico en relación al estrés laboral.
- Educar sobre estrategias de reducción de emociones negativas desencadenantes del estrés laboral.
- Capacitar sobre técnicas de relajación para el control del estrés laboral.

3. DESARROLLO DEL PROGRAMA

3.1. Estrés laboral

- 3.2. Disminución de emociones negativas
- 3.3. Técnicas de relajación
- 3.4. Uso de estrategias de afrontamiento.
- 3.5. Hábitos de Vida Saludable

4. DIRIGIDO A:

- 4.1. Enfermeros
- 4.2. Técnicos de Enfermería

5. SEDE

Clínica San Juan de Dios de Arequipa

6. DESARROLLO DEL PROGRAMA

Contenido	Duración	Lugar	Recursos
1. Estrés laboral 1.1. Significado 1.2. Causas 1.3. Síntomas 1.4. Etapas	1.30 mm	Disponibilidad de la clínica	- Videos - Cartulinas - Papel - Lápices de colores
2. Disminución de emociones negativas 2.1. Emociones: Conceptualización <ul style="list-style-type: none"> • La Felicidad • La Ira • El ruido • La Tristeza 	1.30 mm	Disponibilidad de la clínica	- Videos - Impresiones - Cartulinas - Papel - Lápices de color
2.2. Pensamientos <ul style="list-style-type: none"> • Tipos • Distorsiones cognitivas • Tipos de distorsiones 	1.30 mm	Disponibilidad de la clínica	- Videos - Impresiones - Cartulinas - Papel - Lápices de color

Contenido	Duración	Lugar	Recursos
3. Técnicas de Relajación 3.1. Tensión y Relajación 3.2. Técnicas de afrontamiento 3.3. Inventario de estilos y estrategias de afrontamiento	1.30 mm	Disponibilidad de la clínica	- Videos - Colchonetas - Estrategias de afrontamiento
4. Hábitos de Vida Saludable 4.1. Significado 4.2. Dieta equilibrada 4.3. Descanso y sueño Desarrollo personal	1.80 mm	Disponibilidad de la clínica	- Videos - Impresiones de tipos de dieta - Cartulina - Papel

7. CONSEJERÍA

- 7.1. Información
- 7.2. Educación
- 7.3. Propuestas sobre control de su salud

8. PROMOCIÓN

- 8.1. Tamizaje de estrés laboral en el personal
- 8.2. Reducción de factores de riesgo detectados
- 8.3. Protección contra los agentes agresivos

9. RECURSOS

- 9.1. Humano
 - Especialistas: Médicos, psicólogas y enfermeras
- 9.2. Logística
 - Infraestructura de la Clínica San Juan de Dios
 - Material educativo
 - Fichas médicas

10. CONTROL CLÍNICO

- Entrevistas programadas
- Examen clínico personal
- Registro de evolución clínica

11. EVALUACION

- 1.1. De entrada: Instrumento : P. Objetiva
- 1.2. Periódica: Instrumento : Solución de problemas
Estudio de casos
De aplicabilidad.



BIBLIOGRAFÍA

1. Albert, J. Álvarez, J. Casanova, R. Fornes, F. y Col. El estrés ocupacional como factor precipitador de los trastornos que cursan con ansiedad y depresión. Buenos Aires. Argentina: Ed. Nueva Visión; 2006. P.19
2. Alcaraz, C. Frecuencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel. Tesis para optar el grado de especialista. México. 2006. P.7-13.
3. Bestraten, M. Condiciones de trabajo y Salud. Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo. Madrid, España: Ed. Wolters Kluwer Empresas; 2000. P.69
4. D´anello, S. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes (IAHULA). Mérida, Venezuela: Ed. Médula. Vol.9; 2008. P. 1-4
5. Escriba, V. Aguirre D. ¿Cómo perciben las enfermeras de trasplantes las causas de estrés laboral? Index Enfermeras. Granada, España; 2005. Vol. 5. P. 15-19.
6. Kaplan, H.I. Sadock, B.J. Grebb, J.A. Sinopsis de psiquiatría 8ª edición. Madrid, España: Ed. Panamericana. 2001
7. Peiro, J. Rodríguez, I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Rev. Med. 2008; Vol. 29. (1).P. 68 – 82.
8. Melgosa, J. Estrés Laboral. Madrid, España: Safeliz, S.L.1999. P. 22.
9. Peiro, J., Rodríguez, I. Desencadenantes del Estrés laboral. Madrid, España: Ed. Pirámide. 2003
10. Pinel, J.P. Biopsicología. Madrid, España: Ed. Pearson Educación, S.A. 2001.

HEMEROGRAFÍA

11. Apaza, E. Mendoza, E. Zegarra, R. & Yoshiyama, M. Prevalencia y características sociodemográficas y laborales relacionadas al síndrome de Burnout en médicos psiquiatras en un hospital de Salud Mental. Lima, Perú. 2009. Rev. Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizan. 2011. Vol. 7(2). P. 27 – 36.
12. Blandin, J. Martínez, D. Estrés laboral y mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos residentes del Hospital Militar “Dr. Carlos Arvelo”. Arch. Venezolano de Psiquiatría y Neurología. Venezuela; 2005. Vol. 51(104). P 12-14
13. Di Lascia, M. Huerta, A. Zaldúa, G. Gutiérrez M. El Estrés Asistencial en los Servicios de Salud (Argentina). VIII Congreso Latinoamericano de Medicina Social. XI congreso de la Asociación Internacional de Políticas de Salud. Resúmenes de congreso. 2000. P. 321
14. Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. El Estrés Laboral. México: Humanitas. 2004. P. 1.
15. Morata, M. Ferrer, V. Interacción entre estrés laboral, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. Mafre Medicina. 2004. Vol. 15 (30). P. 49-58
16. Organización Panamericana de la Salud. Perfil del Sistema de Servicios de Salud del Perú, Programa de organización y Gestión de sistemas y Servicios de salud, División de Desarrollo de Sistemas y Servicios de Salud. 2001. P. 1-3.
17. Següel, F. Valenuela, S. Sanhuesa, O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Rev. Scielo. Concepción; 2015. Vol. 21(2). P. 34-46
18. Vargas, J. Ramírez, B. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo en el personal de lavandería de un hospital. Centro Regional de Investigación en Psicología. México; 2012. Vol. 6. (1). P. 81-88.
19. Villalobos, G. Efectos del Estrés Laboral sobre la Organización. Perú: ARS Médica; 2007. P. 38

INFORMATOGRAFÍA

20. Asiel, A. Fernández, A. Gonzales F. Trastornos Depresivos [En línea]. 2007. [Acceso 13 Julio 2017]. Disponible en: <<http://www.doyma.es>>.
21. Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? [En línea]. 2000. [Acceso 27 Julio 2017]. Disponible en:<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20Estres20Laboral.pdf>
22. Mamani, A. Obando, R. Uribe, A. Vivanco M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en Emergencia. Rev. Obst-enf.; 2007. Vol. 3(1). P.50-57. [En línea]. [Acceso 11 Julio 2017]. Disponible en:<<http://revistas.concytec.gob.pe/pdf/rpoe/v3n1/a07v3n1.pdf>>.
23. OMS. Situación de la Salud Mental. Washington.2009. [En línea]. [Consulta 07 Diciembre 2017]. Disponible en:<<https://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>>
24. Quiroz, R. Saco, S. Factores asociados al síndrome Burnout en médicos y enfermeras del hospital Nacional Sur Este de EsSalud. Cusco, Perú. [En línea]. 2000. [Acceso 17 Julio 2017]. Disponible en: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/enPDF/a04.pdf>.
25. Següel, F. Valenuela, S. Sanhuesa, O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Rev. Scielo. Concepción; 2015. Vol. 21(2). P. 34-46. [En línea]. [Consulta 20.10.17]. Disponible en:<https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002>





Prototipo del Instrumento

CEDULA DE ENTREVISTA

1. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

1.1. Edad:

- 20 a 25 años ()
- 26 a 30 años ()
- 31 a 35 años ()
- 36 a 40 años ()
- 41 a 45 años ()
- 46 a más años ()

1.2. Género:

- Masculino ()
- Femenino ()

1.3. Estado Conyugal

- Casado/ conviviente ()
- Soltero ()
- Divorciado/separado ()
- Viudo ()

1.4. Ocupación

- Licenciada en Enfermería ()
- Técnico de Enfermería ()

1.5. Tiempo de servicios

- 0 a 3 años ()
- 4 a 6 años ()
- 7 años a mas ()

1.6 Tipo de contrato

- Contrato menor a 1 año ()
- Contrato de 1 año ()
- Contrato indefinido ()

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (INSHT – 2001)

En base a estas situaciones laborales, marque con una (X) la respuesta dependiendo de su caso:

N°	CONTENIDO DEL TRABAJO	SI	NO
1	Es común el trabajo cíclico y corto, es decir, realizar repetidamente tareas muy cortas (de máximo 1 minuto y medio)		
2	Son comunes las tareas aburridas o monótonas (tareas que pronto se hacen rutinarias)		
3	Son comunes las tareas que exigen concentración intensa		
4	El trabajo de mi área es segmentado, es decir cada persona realiza una pequeña aportación al "producto" que sale de él		
5	El trabajo es exigente desde el punto de vista emocional, debido al continuo contacto con personas		
6	El trabajo se desarrolla bajo presión de tiempo por los lapsos estrictos que hay que cumplir o por los niveles de producción que son difíciles de alcanzar		
7	En el área de trabajo hay puestos que se desempeñan en soledad		
8	Con frecuencia la organización o los horarios de trabajo son incorrectos		
9	Con frecuencia las demás áreas no preparan el trabajo suficientemente		
10	Con frecuencia las demás áreas no prestan suficiente apoyo		
11	Con frecuencia hay problemas de mal funcionamiento, defectos y averías con el equipo, máquina, instrumentos o software que utilizo		
12	No hay consultas sobre el trabajo; si las hay no le prestan la atención debida		
13	Tengo pocas posibilidades de decidir sobre el ritmo de trabajo		
14	Tengo pocas posibilidades de decidir mi propio método de trabajo		
15	No tengo suficientes oportunidades de ayudar a los demás si es necesario		
16	No recibo suficiente información sobre los resultados de mi trabajo		
17	Durante las horas de trabajo no hay tiempo suficiente para mantener una pequeña charla con los compañeros		
18	Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con el supervisor cuando surge un problema		
19	No puedo ponerme directamente en contacto con un compañero o supervisor de otra área para comentar los problemas del área		
	TOTAL		

N°	CONDICIONES DEL TRABAJO	SI	NO
1	Paso más de 4 horas trabajando sentado		
2	Dispongo de una buena silla para poder trabajar (cómoda y ergonómica; adecuada para mis labores)		
3	Puedo dejar tras ciertos lapsos de tiempo mi lugar de trabajo		
4	Mis funciones exigen trabajar continuamente inclinado o con alguna postura forzada		
5	En mi trabajo debo utilizar mucha fuerza o levantar frecuentemente objetos pesados		
6	Tengo suficiente luz para hacer bien mi trabajo		
7	Suelen producirse reflejos o deslumbramientos molestos durante la ejecución de mi trabajo		
8	Existen niveles altos y/o molestos de ruido en mi trabajo		
9	La temperatura del lugar de mi trabajo es muy alta o demasiado baja		
10	Existen corrientes de aire molestas en mi trabajo		
11	Existe señalización conveniente y fácil de comprender en mi trabajo		
12	Son fácilmente accesibles los medios de control (botones, manivelas, llaves, etc.) y están colocados con lógica		
13	Se producen situaciones peligrosas en mi lugar de trabajo		
14	Se producen vibraciones molestas en manos, brazos o cuerpo durante mi trabajo		
15	Existe un riesgo latente en la salud a causa de la exposición a productos químicos		
16	Existe un peligro latente de infección en mi trabajo		
17	Existe un peligro latente de radiación (materiales o procesos radiactivos)		
	TOTAL		

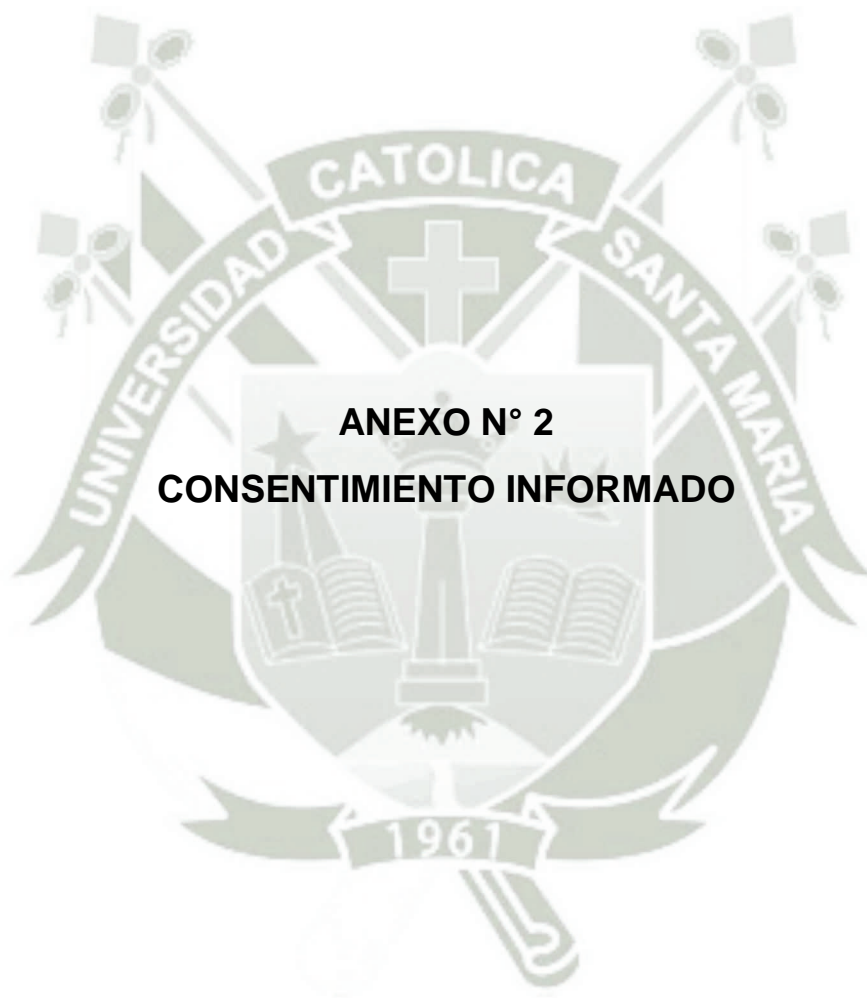
N°	CONDICIONES DEL EMPLEO	SI	NO
1	Tengo suficientes oportunidades de desarrollo en mi especialidad en la empresa		
2	Tengo oportunidades de capacitación, formación y actualización por parte de la empresa		
3	Hay cierta inestabilidad de mi puesto de trabajo para la permanencia en la empresa		
4	Mi remuneración es buena comparada con puestos similares en otras empresas		
5	Puedo decidir cuándo tomar mis días libres		
6	Mis días de trabajo y de descanso están bien planificados		
7	Tengo un contrato temporal		
8	Mi puesto puede ser sustituido si me ausento por enfermedad		
9	Existen problemas con el reconocimiento de horas extras		
10	El servicio de comedor es bueno		
	TOTAL		

N°	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	SI	NO
1	Toman en cuenta mi opinión en la gestión diaria del trabajo		
2	Me prestan suficiente apoyo en el trabajo en la gestión diaria		
3	Estoy suficientemente informado de los cambios que se producen en la empresa		
4	Existe generalmente un buen clima laboral donde trabajo		
5	Puedo pedir ayuda a uno o más compañeros cuando lo necesito		
6	Estoy vigilado de muy cerca en mi trabajo		
7	El sistema de consultas en el trabajo funciona bien		
8	Me siento discriminado en el trabajo (por razón de sexo, raza, etc.)		
9	Me siento acosado sexualmente en el trabajo		
10	Valoran lo suficiente el trabajo que realizo		
	TOTAL		

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD. TERCERA VERSIÓN
(Pontificia Universidad Javeriana; Bogotá)

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

N°	MALESTARES	3	2	1	0
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Dolores en cuello y espalda o tensión muscular				
2	Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o de colon				
3	Problemas respiratorios				
4	Dolor de cabeza				
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche				
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos				
7	Cambios fuertes de apetito				
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)				
9	Dificultad en las relaciones familiares				
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades				
11	Dificultad en las relaciones con otras personas				
12	Sensación de aislamiento o desinterés				
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo				
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes				
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo				
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida				
17	Cansancio, tedio o desgano				
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad				
19	Deseo de no asistir al trabajo				
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace				
21	Dificultad para tomar decisiones				
22	Deseo de cambiar de empleo				
23	Sentimiento de soledad y miedo				
24	Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos				
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza				
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios				
27	Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"				
28	Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillos				
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón				
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad				
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida				



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

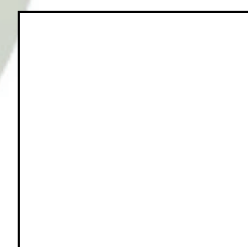
Yo de años de
edad, identificado con DNI y con domicilio
.....habéndome
explicado en lenguaje, claro y sencillo sobre el proyecto de investigación:

REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA
CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA 2017, el que se realizará en el
presente año 2018 y que dicha investigación publicará los resultados guardando
reserva de mi identidad.

Estando en pleno uso de mis facultades mentales, acepto participar en la investigación
para lo cual suscribo el presente documento.

Fecha:

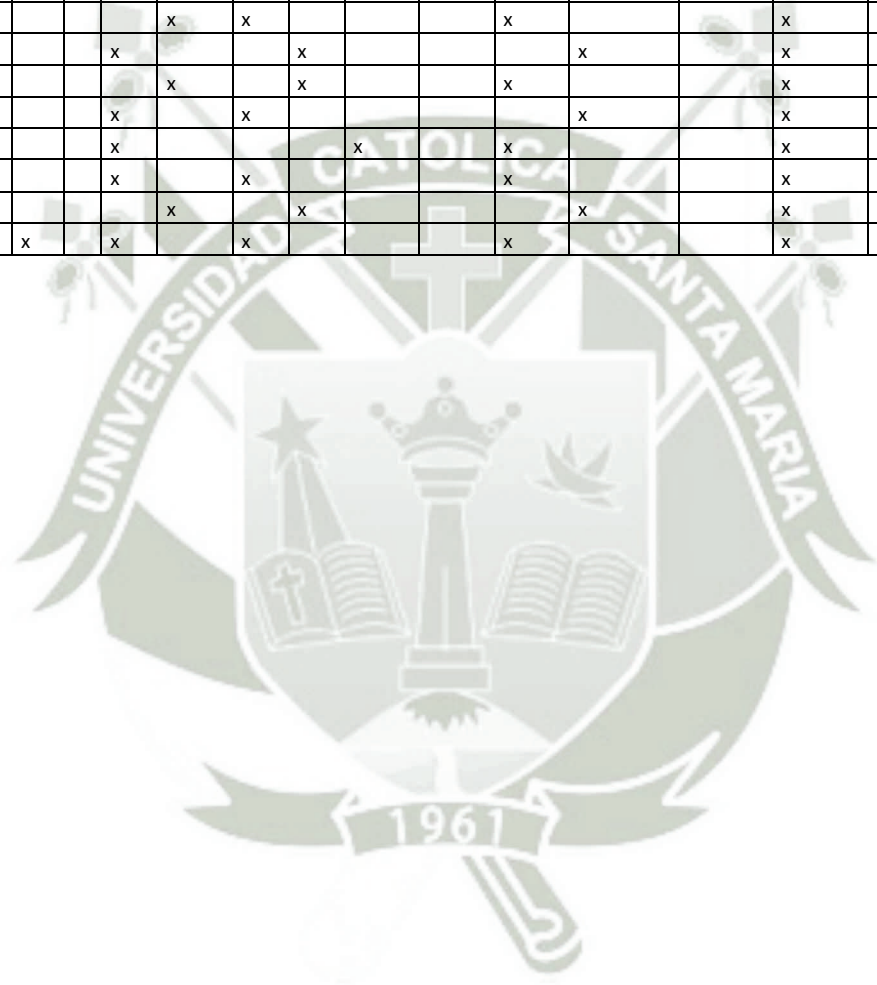
Firma.....Huella digital





	Edad						Genero		Estado Conyugal				Ocupación		Tiempo de Servicios			Tipo Contrato			Estrés Laboral			Salud del Personal de Enfermería																											
																					Leve	Moder	Severo	Estado Físico			Estado Psicoemocional			Estado Ocupacional																					
	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 a +	M	F	C	S	D/S	V	Lic.	T. Enf.	0-3	4 a 6	7 a más	< 1 año	1 año	Indefinido	0-17 pts	18-36 pts	37-56 pts	B	R	M	B	R	M	B	R	M																			
1			x				x		x				x	x				x				x				x																									
2						x	x	x				x				x		x				x			x									x																	
3		x					x	x					x		x				x			x				x									x																
4			x				x	x				x				x		x				x			x											x															
5		x					x	x				x			x				x				x			x											x														
6	x						x		x				x		x			x					x			x									x																
7						x	x			x		x			x			x					x			x										x															
8		x					x	x					x		x			x					x			x											x														
9			x				x		x			x				x			x				x			x												x													
10		x					x		x				x		x			x					x			x												x													
11	x						x		x				x		x			x					x			x												x													
12			x				x		x			x				x		x					x			x													x												
13		x					x		x			x			x			x					x			x													x												
14		x					x		x			x			x			x					x			x														x											
15					x		x		x				x		x			x					x			x														x											
16		x					x		x			x				x			x					x			x														x										
17	x						x		x				x		x			x					x			x															x										
18		x					x		x				x		x				x					x			x															x									
19			x				x		x			x			x				x					x			x															x									
20			x				x		x				x		x				x					x			x															x									
21		x					x		x				x		x			x						x			x																x								
22		x					x		x				x		x				x					x			x																	x							
23					x		x		x				x		x				x					x			x																	x							
24	x						x		x				x		x			x							x																			x							
25		x					x		x				x			x		x							x																				x						
26			x				x		x				x		x				x						x																				x						
27		x					x		x				x		x				x						x																					x					
28					x		x		x				x		x				x						x																					x					
29			x				x		x				x						x						x																					x					
30		x					x		x				x		x			x						x																						x					
31			x				x		x				x		x				x						x																					x					
32					x		x		x				x		x				x						x																						x				
33		x					x		x				x						x						x																							x			
34		x					x		x				x		x				x						x																								x		

	Edad						Genero		Estado Conyugal				Ocupación		Tiempo de Servicios			Tipo Contrato			Estrés Laboral			Salud del Personal de Enfermería														
	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 a +	M	F	C	S	D/S	V	Lic.	T. Enf.	0-3	4 a 6	7 a más	< 1 año	1 año	Indefinido	Leve	Moder	Severo	Estado Físico			Estado Psicoemocional			Estado Ocupacional								
																						0-17 pts	18-36 pts	37-56 pts	B	R	M	B	R	M	B	R	M					
35		x						x	x			x			x			x				x				x												
36			x					x	x				x	x					x			x			x							x						
37			x					x		x			x		x					x		x			x						x							
38					x			x		x			x	x					x			x			x						x							
39		x						x	x				x		x					x		x			x								x					
40		x						x	x				x			x			x			x				x									x			
41			x					x	x				x		x				x			x			x								x					
42	x							x	x					x	x					x		x			x									x				
43		x						x			x			x					x			x			x										x			





Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado
Maestría en Enfermería



**REPERCUSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL CENTRO
QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA
2017**

Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller:
MELANIA VIANEY TRELLES LOVON

Para optar por el Grado Académico de:
Maestro en Enfermería

**AREQUIPA – PERÚ
2017**

I. PREÁMBULO

Siempre ha existido personas con estrés en el trabajo por razones diferentes; por lo dicho existen diversos estudios sobre el tema del estrés; en ellos mencionan que el estrés constituye la más grave amenaza para la salud ocupacional de los trabajadores en este nuevo siglo XXI, porque constituye una sutil forma de degeneramiento físico que puede causar trastornos psicológicos en las personas, agravar enfermedades físicas y provocar en los casos más agudos secuelas permanentes.

El personal que trabaja en el sector salud, especialmente, en las áreas críticas, por naturaleza es objeto de situaciones de estrés debido, en parte, a la especificidad de las tareas y de las personas objeto de sus cuidados. Si a esto se añade, la indefinición de las tareas, la elevada tensión a la que están sometidos durante largas horas de trabajo y al escaso apoyo de los superiores, harían de estos trabajadores un blanco factible para el estrés laboral.

Hoy en día, se ve que los trabajadores que más expuestos están al estrés laboral son aquellos donde las exigencias superan el trabajo programado del personal de enfermería, esto lleva a un costo personal, social y económico notable, ya que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar.

El presente estudio trata sobre la repercusión del Estrés laboral en el personal de enfermería, que en este caso, brindan atención asistencial a sus pacientes, por lo que denota en la autora gran interés por conocer el nivel de estrés, causas y consecuencias que puede ocasionar dicho personal de enfermería de un Centro Quirúrgico.

Personalmente, motiva a la autora el realizar el estudio en mención, el optar el grado académico de Maestro en Enfermería.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Repercusión del Estrés laboral en la salud del personal de Enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios, Arequipa, 2017.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Campo, Área y Línea de Acción

Campo : Ciencias de la Salud
Área : Enfermería
Línea : Estrés Laboral

1.2.2. Operacionalización de Variables

El estudio tiene dos variables:

Independiente: Estrés laboral

Dependiente: Salud del personal de Enfermería

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS		
Características Sociodemográficas	1. Edad	20 – 25 años 26 – 30 años 31 – 35 años 36 – 40 años 40 – 45 años 46 a más años
	2. Sexo	Masculino Femenino
	3. Estado Civil	Soltera Casada Divorciada Viuda
	4. Tiempo de Servicios	0 – 3 años 4 – 6 años 7 a más años
	5. Ocupación	Enfermera Técnico de Enfermería
	6. Tipo de contrato	Contrato indefinido Contrato de un año Contrato menor a un año

Variables	Indicadores	Subindicadores
Independiente Estrés laboral Desequilibrio entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo en cuanto al contenido, condiciones y relaciones en el trabajo.	1. Contenido del trabajo 2. Condiciones del trabajo 3. Condiciones del empleo 4. Relaciones sociales en el trabajo	1. Leve 2. Moderada 3. Severa
Dependiente Salud del personal Estado de bienestar físico psicoemocional y Ocupación personal	Dimensión Física Dimensión Psicoemocional Dimensión Ocupacional	1. Buena 2. Regula 3. Mala

1.2.3. Interrogantes Básicas

- A. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa?
- B. ¿Cuál es el estado de salud que presenta el personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa?
- C. ¿Cuál es la repercusión del estrés laboral en la salud del personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa?

1.2.4. Tipo y Nivel del Problema

Tipo: De campo

Nivel: Explicativo, de corte transversal

1.3. JUSTIFICACIÓN

El tema de estudio seleccionado: Salud del personal de enfermería y estrés laboral tiene relevancia social contemporánea, en razón a que en las empresas en general, existen factores estresantes como parte del trabajo, que influyen en el logro de una alta productividad de servicios al paciente con afecciones quirúrgicas que requieren de tratamiento quirúrgico y en la salud físico psicoemocional del personal médico y de enfermería, ya que dichos factores no son tratados y mucho menos, solucionados por las entidades correspondientes. Esta situación ocasiona en el personal de enfermería malestar, inconformidad; en algunos casos, irritabilidad, llegando muchas veces al agotamiento emocional.

El estrés laboral es considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes. La OMS en sus informes anuales sostiene que a nivel de América del Sur existe más de 16.4% de Estrés Laboral en las Instituciones de Salud estrés que afecta al personal médico en el 42% y al personal de Enfermería en el 48%. El Perú no es ajeno a esta realidad, ya que el MINSA en el 2004, informó a nivel nacional un incremento de trastornos emocionales: ansiedad, estrés, cambios de conducta, etc., en el personal de salud, según reporte de cada región.¹

Esta situación demanda la realización de investigación al respecto con la finalidad de conocer el estado de salud emocional del personal de enfermería, para poder actuar con satisfacción personal. Dicho cambio producirá beneficios para la institución ya que el trabajo de enfermería realizado por personal en buen estado de salud, será más efectivo.

Tiene relevancia científica porque el estudio va a permitir obtener información académica en la temática que corresponde al estrés y a la salud, además es de

¹ OMS. Situación de la Salud Mental. Washington. [En línea] .2009.[Acceso 7 Diciembre 2017]. Disponible en : <<https://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>>

interés ya que a través de esta investigación se busca encontrar cuales son los niveles de estrés presentados, hecho que inducirá tomar medidas para reducir el estrés a nivel personal.

Es importante también señalar que el estudio es factible de ser realizado por contar con las facilidades institucionales correspondientes.



2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. ESTRÉS

2.1.1. Significado

El estrés es la respuesta física y emocional provocada en un ser humano por una situación física, psicológica social que produce desequilibrio y desarmonía. Lo desencadena un estímulo (estresor) de tal intensidad y magnitud que produce tensión. El estrés es útil porque prepara el cuerpo y la mente para enfrentar los sucesos o para huir, es dañino si es fuerte y continuo porque altera al organismo y puede llevar a la enfermedad física, mental e incluso a la muerte.

Los fenómenos presentados durante el estrés son cambios fisiológicos, emocionales y de comportamiento, que serán mayores o menores según su intensidad alta, media o baja y su frecuencia de aparición. Cuando la persona está expuesta a un estresor, el cerebro lo registra y transmite la señal a la corteza cerebral, a su vez activa al hipotálamo el cual pone en movimiento el sistema nervioso autónomo, y al sistema endocrino.²

2.1.2. Etapas del estrés:

Hans Selye (1975) habla de tres fases del síndrome general de adaptación:

- A. Alarma:** Se caracteriza por la liberación de hormonas. Se movilizan los sistemas defensivos del organismo para lograr la adaptación y afrontar la situación de estrés. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, de la actividad de Sistema nervioso simpático, de la secreción de Noradrelanina por la medula suprarrenal. Síndromes de cambios de lucha o huida. Y se presenta una baja resistencia a los estresantes.
- B. Resistencia:** La activación hormonal sigue siendo elevada. El organismo llega al climax en el uso de sus reservas, al reaccionar ante una situación que lo desestabiliza. Se normalizan, la secreción de glucocorticoides, la actividad simpática y la secreción de Noradrelanina.

² Albert, J. Álvarez, J. Casanova, R. Fornes, F. y Col. El estrés ocupacional como factor precipitador de los trastornos que cursan con ansiedad y depresión. Buenos Aires. Argentina: Ed. Nueva Visión; 2016. P.19

Desaparece el síndrome de lucha/huida, y hay una alta resistencia (adaptación) a los estresantes.

- C. Agotamiento:** El organismo pierde de manera progresiva su capacidad de activación. Queda inhibida la provisión de reservas, lo que trae como consecuencia enfermedades e incluso la muerte. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, pero finalmente hay un marcado descenso. Triada de estrés (suprarrenales hipertrofiadas, timo y ganglios linfáticos atrofiados, úlceras sangrantes de estómago y duodeno). Pérdida de la resistencia a los estresantes, puede sobrevenir la muerte.³

2.1.3. Situaciones de Estrés según su duración

- A. Situación corta:** provocada por estresores suaves, de una duración de unos segundos a pocas horas, si estas situaciones se dan en cadena hay peligro para la salud.
- B. Situación moderada:** producida por situaciones más intensas (problemas familiares, sobrecarga de trabajo), que presentan una duración que puede ir desde varias horas hasta días, precipita trastornos y síntomas si hay predisposición orgánica o psíquica.
- C. Situación alta o severa:** desencadenada por estresores crónicos (dificultades económicas, situaciones inmodificables, reacción prolongada ante la pérdida de un ser querido, enfermedad permanente). Con una duración de meses a años, puede llevar posiblemente a enfermedad física o mental.⁴

En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: “es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal”. Sin embargo, es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante, el Dr. en medicina Hans Selye pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como “una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)”. Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida. Aunque el estrés si tenga un

³ D´anello, S. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes (IAHULA). Mérida, Venezuela: Ed. Médula. Vol.9; 2008. P. 1-4

⁴ *Ibíd.* P.22

papel fundamental en el proceso salud- enfermedad, autores como Lazarus y Folkman (1986) afirman que no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. El estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa. El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase.

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.⁵

2.2. ESTRÉS LABORAL

2.2.1. Significado

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus

⁵ Peiro, J. Rodríguez, I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Rev. Med. 2008; Vol. 29. (1).P. 68 – 82.

actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés. Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador. Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas.

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional. Existe en la actualidad bibliografía en la que describe el estudio del comportamiento de los trabajadores frente al estrés, basándose en tipos de personalidad y de esta forma se puede inferir acerca de la actitud o respuesta de estos frente a una circunstancia estresante y los posibles efectos de tratar inadecuadamente la situación a la que se enfrentan.

Peiró (1993), señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.⁶

2.2.2. Tipos de estrés laboral

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación

⁶ *Ibíd.* P.70

estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipak (1996,) existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico
2. El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - a. Ambiente laboral inadecuado.
 - b. Sobrecarga de trabajo.
 - c. Alteración de ritmos biológicos.
 - d. Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo. Por otra parte el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.⁷

2.2.3. Causas del Estrés Laboral

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

⁷ Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. El Estrés Laboral. México: Humanitas. 2004. P. 1.

Así mismo, es fundamental señalar que el estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse de origen tanto interno como externo, lo que permite declarar que cuando los agentes propios del ambiente son extremadamente intensos alteran la salud de las personas causándoles estrés ocupacional y si un trabajador es muy sensible psicológicamente aun los estresores suaves le producen trastornos moderados.

Los estresores en las organizaciones laborales son:

- Intrínsecos al propio trabajo
- Relacionados con las relaciones interpersonales
- Relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
- Relacionados con la estructura y el clima organizacional

El estrés laboral es producido generalmente por el temor a lo desconocido, en razón a que los trabajadores se enfrentan a situaciones desconocidas que les generan desconfianza y la sensación de no saber nada y presenta dificultades para enfrentar problemas en la organización, permitiendo así que exista un desarrollo incompleto de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

El avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo. La vida rutinaria ocasiona desanimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.⁸

El Salvador actualmente se encuentra inmerso en una grave crisis económica siendo esta una causa muy importante de generación de estrés a nivel social, que influye grandemente en el entorno laboral, en primer lugar porque que existe inestabilidad laboral debido al surgimiento de normativas como el TLC y en segundo lugar porque hay una alta tasa de desempleo, lo cual conduce a técnicos profesionales a trabajar en empleos que no van de acuerdo al grado de

⁸ *Ibíd.* P. 37.

estudios obtenidos o a la carrera universitaria estudiada, generándose de esta forma estrés que conlleva a frustraciones de diferente naturaleza .

Asimismo, es estrés es generado por factores psicosociales. Estos representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

Estos factores consisten en interacciones, por una parte en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, y por otro, las características personales del trabajador, como lo son las necesidades, cultura, experiencias y percepción del mundo.

Una situación frecuente, en muchos lugares de trabajo es el acoso psicológico o “mobbing”, causado por el deterioro de las relaciones interpersonales, así como las disfunciones organizacionales. Y está relacionado a diversos factores como: discriminación religiosa, étnica, edad, nacionalidad, discapacidades, antecedentes, orientación sexual y niveles socioeconómicos.

“Mobbing”, como también se conoce al termino acoso psicológico, fue retornado por Heinz Leymann a principios de los 80's, y significa “Formar una multitud alrededor de alguien para atacarlo(a)”.

Trasladado al ambiente laboral, el término se aplica para describir el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo (El Acosador) hacia un individuo (La Víctima), aunque puede presentarse también en grupos, creando un riesgo para su salud y su seguridad.

El “mobbing” difiere de los conflictos normales, ya que en este se manejan acciones no étnicas y contraproducentes, el clima de la organización es difuso, la comunicación es ambigua y la interacción es hostil. Por lo que se debe tener precaución para diferenciarlos de los conflictos “normales” en el lugar de trabajo.

Estas situaciones contribuyen a causar muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y de comportamiento.⁹

Los trastornos más comunes son:

⁹ Ibíd. P. 24.

- **Psicopatológicos:** En este rubro se consideran reacciones muy frecuentes como hiperactividad, ansiedad, miedo, apatía, humor depresivo, problemas de concentración, irritabilidad, melancolía, evasión, inseguridad, insomnio, pensamiento introvertido, falta de iniciativa, cambios de humor y pesadillas recurrentes.
- **Psicosomáticos:** Dentro de estos se presentan en forma de enfermedades y cuadros como por ejemplo hipertensión arterial, dolor de cabeza, ataques de asma, palpitaciones cardiacas, enfermedades coronarias, dermatitis, pérdida de cabello, dolores musculares y articulares, perdida de balance, migraña, dolor estomacal, úlceras gástricas, taquicardia.
- **De comportamiento:** Aquí se presentan una serie de reacciones auto-agresivas, trastornos alimenticios, incremento en el consumo de alcohol, drogas y tabaco, disfunción sexual y aislamiento social.

El “mobbing” afecta la autoestima y la eficacia de la víctima en todos sus ámbitos de acción, así como todas las áreas de su vida; como familia, amigos, relaciones sociales y por supuesto las relaciones laborales. Ante esto, “la Víctima” se vuelve confusa, menos eficiente y con elevados sentimientos de culpa, miedo y vergüenza.

Algunos empleadores suponen que las condiciones estresantes de trabajo son un mal necesario y es la única opción para incrementar la productividad de las empresas. Los resultados de investigaciones demuestran que esto no es real, ya que al aumentar las condiciones estresantes en los empleados se incrementa el ausentismo, impuntualidad, falta de motivación, incapacidades por enfermedad y en ocasiones la renuncia del trabajador.

Muchos estudios han considerado la relación entre el estrés laboral y una variedad de enfermedades. Las más frecuentes están relacionadas con alteraciones de humor y de sueño, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza y problemas familiares.

Los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de identificar, ya que estas requieren más tiempo para manifestarse y determinar de qué manera fueron el factor desencadenante del mismo.

A continuación presentamos algunas de las causas más frecuentes del estrés laboral:

- Trabajo pesado, poco descansado, turnos y horas de trabajo largos.
- Estilo de dirección, liderazgo poco claro, vertical, con poca o nula acción participativa y de trabajo en equipo.
- Deficientes relaciones interpersonales, ambientes sociales desagradables y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
- Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad y demasiadas funciones.
- Inseguridad de trabajo y falta de crecimiento personal, fomento o, ascenso; cambios rápidos sin preparación.¹⁰

2.2.4. Principales Efectos del Estrés Laboral

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo “malo” o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Doval et al. 2004, Efectos negativos del estrés en el trabajador). En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en las personas, sin embargo, actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas. A continuación, se presenta principales efectos negativos del estrés laboral según:

A. Efectos Fisiológicos:

- Aumento de la tasa cardíaca
- Tensión muscular
- Dificultad para respirar

B. Efectos Cognitivos:

- Preocupaciones
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación de confusión

C. Efectos Motores:

¹⁰ Vargas, J. Ramírez, B. Estrés laboral y satisfacción en el trabajo en el personal de lavandería de un hospital. Centro Regional de Investigación en Psicología. México; 2012. Vol. 6. (1). P. 81-88.

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.¹¹

D. Efectos del estrés laboral sobre la salud en general

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías (Villalobos 1999, Enfermedades por Estrés, 1).

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

Santos (2005) hace referencia que al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades como la Salvadoreña, en donde el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan

¹¹ Doval, Op. Cit. P. 34

incapacidad laboral. Según (Villalobos 1999, Enfermedades por Estrés, 2), Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1. Enfermedades por Estrés Agudo

- Ulcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática

2. Patologías por Estrés Crónico.

- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.¹²

E. Efectos del estrés laboral sobre la organización

Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia:

1. Ausentismo.
2. Rotación o fluctuación del personal.
3. Disminución del rendimiento físico.

Las empresas deben de ser conscientes que los que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto

¹² Villalobos, G. Efectos del Estrés Laboral sobre la Organización. Perú: ARS Médica; 2007. P. 38

llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico. Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores, así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma.¹³

2.2.5. TRATAMIENTO

El objetivo es mejorar las condiciones físicas y emocionales del individuo, afectadas por el estrés, además se debe tener en cuenta el tiempo que llevan presentes así como el grado de afectación, de esta manera se podrá proporcionar el tratamiento adecuado.

Desde el punto de vista médico el tratamiento debe ser con base en tranquilizantes o ansiolíticos.

Desde el punto de vista psicológico existen muchas alternativas para el abordaje las cuales hacen énfasis del control emocional y el aprovechamiento de los recursos del organismo.

Entre las técnicas que se utilizan para el manejo del estrés se encuentran:

- Técnicas de respiración y relajación.
- Técnicas cognitivo-conductuales.
- Hipnosis.
- Medicina herbolaria, alternativa, natural.
- Terapia, Grupos de autoayuda.
- Acupuntura.
- Yoga.¹⁴

2.2.6. 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.

¹³ *Ibíd.* P.56.

¹⁴ Blandin, J. Martínez, D. Estrés laboral y mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos residentes del Hospital Militar "Dr. Carlos Arvelo". Arch. Venezolano de Psiquiatría y Neurología. Venezuela; 2005. Vol. 51(104). P 12-14

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.

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.

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.¹⁵

A. Atención Individual del Problema

Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información sobre el estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores.

Es muy importante que el departamento de recursos humanos de cada organización cuente con un profesional idóneo que pueda brindar ayuda a los empleados pero de forma personalizada en momentos de crisis psicológica, emocional o física y les oriente al logro de un buen desempeño laboral. Es importante, mejorar los hábitos del trabajador tales como: alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas.

Lo anteriormente descrito es muy importante ya que la mayoría de las personas que padecen estrés laboral, no hacen ejercicio físico ni les gusta descansar, lo

¹⁵ *Ibíd.* P. 22

cual les hace caer en un círculo vicioso de difícil salida, sin embargo es necesario hacer conciencia en los trabajadores, que todo al principio cuesta pero una vez se practica con frecuencia las actividades se vuelven agradables, por lo que el ejercicio físico es la forma más eficaz de romper el círculo que origina el estrés laboral ya que el reposo recuperador aparece luego de realizar esta actividad con regularidad.¹⁶

B. 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.

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.

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,

¹⁶ Peiro. Op. Cit. P. 86

Promover aumentos salariales cada cierto periodo de tiempo para mantener satisfechos a los trabajadores.¹⁷

A. Claves para Afrontar el Estrés

Las estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral son ineficaces cuando se trata de reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias. El afrontamiento del estrés laboral se lleva a cabo cuando existe la posibilidad de controlar los causantes estresores externos aunque por lo general estos no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral demanda de un trabajo conjunto entre los miembros de la empresa, esto permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los trabajadores. Para ello es preciso:

- Contar con una buena forma física
- Llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados
- Tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles
- Aprender técnicas de relajación
- Fomentar el pensamiento positivo

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.¹⁸

2.2.7. RETCAMBIO Y ESTRÉS LABORAL

El fenómeno del estrés laboral como se ha mencionado anteriormente se encuentra presente en todas las esferas del planeta y está atacando de manera catastrófica a todas aquellas personas u organizaciones que no están preparadas para enfrentarse a las demandas impuestas por la sociedad moderna y es por eso que surge la interrogante en aquellos individuos que no se

¹⁷ Quiroz, R. Saco, S. Factores asociados al síndrome Burnout en médicos y enfermeras del hospital Nacional Sur Este de EsSalud. Cusco, Perú. [En línea]. 2000. [Acceso 17 Julio 2017]. Disponible en: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/enPDF/a04.pdf>.

¹⁸ Escriba, V. Aguirre D. ¿Cómo perciben las enfermeras de trasplantes las causas de estrés laboral? Index Enfermeras. Granada, España; 2005. Vol. 5. P. 15-19.

reassignan frente a las obvias realidades sobre qué hacer para afrontar este problema.

Es por eso que frente a la interrogante anteriormente planteada surge una luz en medio de la oscuridad y esa luz es comenzar a guiar el camino para afrontar el estrés laboral desde la perspectiva del Retcambio. Santos define Retcambio como un mapa de posibilidades para la acción, disponible para las personas, grupos y organizaciones urgidos por alcanzar resultados dramáticos en un escenario tapizado por quiebres.

La obvia realidad es el estrés laboral, pero depende de cada individuo el interpretar una determinada circunstancia como un problema que traerá graves consecuencias o como un reto para demostrar y desarrollar potencialidades en la búsqueda de la solución óptima para obtener los resultados esperados. Es necesario tomar en cuenta que la actitud de cada trabajador frente a su entorno laboral es muy importante ya que esta le puede ayudar a levantarse cuando haya caído frente un quiebre o a sumergirse más dentro de un mar de angustia, apatía y desánimo.

Es por eso que la aplicación del retcambio traerá como resultado útil que los individuos sepan afrontar y manejar de manera efectiva aquellas situaciones que generen distrés y representen obstáculos en el camino hacia la obtención de éxito en el campo laboral.¹⁹

2.3. EL TRABAJO DE ENFERMERÍA

La profesión de Enfermería se desempeña tanto en áreas intrahospitalarias como extrahospitalarias o comunitarias y, dentro de ellas, en los ámbitos: asistencial, gestión, educación e investigación. El cuidado de la persona con necesidades es su principal prioridad, involucrándose no solo con el paciente, sino que además con la familia y comunidad, asociando tiempo, energía y sentimientos. Es catalogada como la cuarta profesión más estresante asociada, también, al bajo reconocimiento social.

Su labor está en constante presión de trabajo, enfrentada al dolor, sufrimiento, desesperanza, muerte, desconsuelo, impotencia y angustia; además, la falta de trabajadores que puedan abarcar a cabalidad los requerimientos de la población

¹⁹ Quiroz, R. Saco, S. Op. Cit. P.20

y de las instituciones empleadoras hace que doblen su jornada laboral. Si sufre daño, por el cansancio emocional que traen sus labores y el desequilibrio de las interrelaciones con colegas, la organización, los pacientes y la carga de trabajo, ello provoca deterioro en la calidad del cuidado. Realizan su labor en un ambiente donde son preponderantes los riesgos biológicos, el contacto con fluidos corporales como la sangre, secreciones orgánicas con sangre como pus, vómito, orina, y los provenientes de cavidades estériles como el líquido céfalo raquídeo. Los accidentes corto-punzantes con material contaminado, el contacto con portadores de enfermedades infectocontagiosas y la falta de elementos de protección personal son realidades que los afectan diariamente.

Además de ello, los largos turnos repercuten indudablemente en su vida, ya que no coinciden en las actividades sociales, resintiéndose la vida familiar y las redes de apoyo social, por otro lado, el riesgo de accidentes de trayecto se incrementa con la somnolencia y el cansancio.

Sus funciones varían según la especialidad, pueden centrarse en condiciones de salud específicas, partes del cuerpo, grupo de personas o lugares de trabajo. Por ejemplo, las enfermeras de centro quirúrgico trabajan suministrando al médico los instrumentos necesarios durante la intervención quirúrgica y brindando cuidados a los pacientes en las etapas preoperatoria, intraoperatoria y postoperatoria, atendiendo al cumplimiento de recomendaciones ordenadas por los médicos, a fin de lograr un óptimo servicio médico asistencial.²⁰

2.3.1. Realidades de las condiciones de trabajo de Enfermería

2.3.1.1. Condiciones Económicas

La realidad económica muestra cambios político-sociales que han llevado a la adaptación de los puestos de trabajo, disminuyendo la calidad de las condiciones, bajas remuneraciones y la creación de sistemas que permiten la figura de prestadores de servicios, agentes externos que agotan la estabilidad

²⁰ Escriba, V. Aguirre D. Op. Cit. P.22

laboral ofreciendo ingresos de acuerdo a las horas trabajadas, lo que, debido a la saturación del mercado, se traduce en cesantía.

El trabajo está influenciado por la competencia, que es una característica que menoscaba las relaciones establecidas entre las/os colegas, llevando a la desvalorización, la desmotivación del grupo de trabajo y desintegración profesional. Por otro lado, doblan su jornada de trabajo manifestando falta de tiempo para descansar, organizar y aprender

2.3.1.2. Condiciones de riesgo

El trabajo implica riesgos físicos derivados del levantamiento y manipulación de peso, posición de trabajo de pie por largos periodos de tiempo y la alternancia de turnos. Riesgos biológicos, evidenciadas en el contacto con pacientes que presentan enfermedades infecto-contagiosas o la manipulación de materiales contaminados, y riesgos psicológicos derivados del trabajo en turnos, la subordinación, la descalificación, el trabajo fragmentado, la repetición de las tareas y el género. El ritmo de trabajo es acelerado debido a la constante exigencia de no cometer errores que impliquen omisiones, negligencias o información deficiente. La desorganización institucional se evidencia en la falta de condiciones óptimas, falta de materiales, recursos humanos escasos y personal no entrenado, lo que trae como consecuencia la improvisación, sumado a ello, malas relaciones interpersonales, comunicación deficiente y escaso trabajo en equipo entre las/os enfermeras/os y los médicos, lo que provoca alto desgaste y pobre calidad de atención a los pacientes.

2.3.1.3. Condiciones Sociales

Bajo reconocimiento social, debido a que los usuarios del sistema no distinguen las funciones específicas que desempeña en relación a otros profesionales o técnicos, esto provoca confusión que se traduce en un mimetismo social, causando frustración e incertidumbre referente al impacto del trabajo realizado.

2.3.1.4. Satisfacción laboral

Los enfermeros y las personas que presentan algún grado de dependencia y que demandan ayuda para sí y para sus familias, logran una estrecha comunicación basada en respeto y comprensión. El trabajar en equipo y alcanzar las expectativas generadas al realizar tareas específicas en el lugar de trabajo y ser técnicamente hábil en los cuidados, reportando reconocimiento al profesional, producen satisfacción.

El trabajo es considerado como una oportunidad de crecimiento personal, que al ser reconocido genera satisfacción a pesar de la presencia de estrés.

En contraposición, la insatisfacción en el trabajo surge cuando las/os enfermeras/os dedican mayor parte del tiempo en realizar actividades administrativas que no les permiten atender directamente a los pacientes a cabalidad o cuando no existe el debido reconocimiento de parte de los superiores o la comunidad, los derechos de los trabajadores se pasan a llevar o no son tomados en cuenta, las remuneraciones no son justas y la relaciones jerárquicas e interpersonales son conflictivas.

El liderazgo, el clima laboral creativo, un mayor compromiso en el cuidado y una mayor autonomía, son factores estrechamente correlacionados con la satisfacción laboral, adquiriendo mayor preponderancia la autonomía. Por otra parte, si se asocia la satisfacción laboral con la satisfacción con la carrera desarrollada, son predictores de la satisfacción en la vida.

2.3.2. Consecuencias del trabajo de enfermería

Los profesionales, al estar expuestos a riesgos laborales, presentan daños en la salud física y psicológica, expresándose en enfermedades músculo-esqueléticas, trastornos gastrointestinales, sentimientos de impotencia, frustración, tristeza, problemas de sueño, dificultad en las percepciones, ansiedad, cansancio, fatiga, irritabilidad, falta de concentración, depresión, pesimismo, falta de comunicación, baja productividad, falta de creatividad y Síndrome de Burnout. El trabajo en turnos genera consecuencias que van más allá de lo laboral; los riesgos de las actividades extenuantes en este sistema se han manifestado frecuentemente cuando las enfermeras retornan a sus hogares,

especialmente aquellas que conducen, pues han reportado momentos de somnolencia, poniendo en riesgo sus vidas y las de los transeúntes.²¹

2.4. SALUD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

La salud del profesional de Enfermería consiste en mantener el organismo en general, y específicamente los sistemas orgánicos sanos. La salud es importante y conveniente que se inicie en los primeros años de vida y continuar a lo largo de la vida. Si no es así, su desempeño social, familiar y ocupacional mediante el trabajo verán seriamente comprometidos.

2.4.1. Definición

La salud del trabajador puede definirse como la ausencia de malestares físico, psicológicos y/o cualquier tipo de enfermedad que afectan su integridad corporal.

Los malestares orgánicos señalados anteriormente comparten factores de riesgo, pues se ven favorecidos, en este caso, por la práctica de estilos de vida no saludables, las condiciones y contenidos del trabajo inadecuados como: una cultura organizacional inoperante, sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales malas y/o regulares que dañan la comunicación tanto personal como profesional; la carencia limitación de incentivos así como de recompensas; un liderazgo tendiente al abuso del trabajador, entre otros.

Factores de riesgo que van a causar de bienestar físico, psicológico, emocional y espiritual en los trabajadores, trayendo desde luego como consecuencias: baja productividad en la empresa, niveles altos de ausentismo laboral, y en este caso, una disminución en la demanda de atenciones de salud en el Policlínico de Servicios Médicos Integrados.

¿Cómo puedes evitarse o reducir esta situación?

Es posible reducir simultáneamente la carga de malestares orgánicos y otras enfermedades si se enfrentan o abordan los factores estresantes en el trabajo.²²

²¹ Següel, F. Valenuela, S. Sanhuesa, O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Rev. Scielo. Concepción; 2015. Vol. 21(2). P. 34-46

²² Bestraten, M. Condiciones de trabajo y Salud. Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo. Madrid, España: Ed. Wolters Kluwer Empresas; 2000. P.69

2.4.2. La salud del Trabajador y la Salud Pública

La salud del trabajador, llamada también “Ocupacional” según indicadores epidemiológicos, presentan alta prevalencia de enfermedades ocupacionales: respiratorias, gastrointestinales, osteomusculares, traumáticas, dermatológicas, etc., agravadas frente a la definición de la obertura de atención oportuna y continua.

En nuestro país, los índices epidemiológicos no están lejos de los indicadores latinoamericanos, es más, estos se agravan frente a la desidia del sector salud por dedicar mayor tiempo, esfuerzo y calidad de atención por mejorar la estructura, organización y administración de los establecimientos de Salud, así como la calidad de los trabajadores.

En el inicio del Siglo XXI, se toma la iniciativa de Reformar el Sistema Nacional de Salud tomando en consideración la modificatoria de las políticas y planes nacionales que buscaban mejorar la calidad de atención en Salud de la población peruana, para ello se establecieron los lineamientos de Política de Salud 2000 – 2015:

- Acceso universal a Servicios de Salud pública y atención individual.
- Modernización del Sector.
- Reestructuración de las funciones de financiamiento, prestación y fiscalización.
- Prevención y control de problemas prioritarios de Salud.
- Promoción de condiciones del trabajo y así prevenir enfermedades y lesiones ocupacionales (MINSA “Salud de la Población”)

El Programa de Salud Básica para todos promovió la oferta de paquetes de atención Básica para niños, adolescentes, mujeres en edad fértil y población adulta definidos por el Ministerio de Salud (MINSA) desde el año 1994. El Proyecto de fortalecimiento de Servicios de Salud reforzó la estructura y sistemas operativos ligados a la prestación de servicios del MINSA.

Es así que, en el año 2000, el subprograma de Salud Ocupacional pasa a ser designados como estrategia Sanitaria de Salud Ocupacional.

Por todo ello se formula el Plan Nacional de Salud Ocupacional mediante el cual plantea líneas de intervención específica como:

- Intervención promocional.
- Elaboración de guías, protocolos de intervención ocupacional.
- Elaboración de normas de bioseguridad en Salud Ocupacional.
- Elaboración de normas técnicas para la atención en Salud Ocupacional.

Cuando se hace mención a las enfermedades que pueden afectar al trabajador suele venir a la mente, en primer lugar, el estrés laboral del que se derivan una serie de malestares que a su vez se derivan de los sistemas orgánicos comprometidos. Es así como casi en forma automática se recuerdan al sistema cardiovascular, musculo esquelético, dermatológico, respiratorio como los más afectados.

A pesar de que la salud del trabajador está determinada por diversos factores tanto ambientales (trabajo) como personales, es un útil indicador los cuidados de salud recibidos por los pacientes toda su vida. Al respecto, hoy se sabe que, en un alto porcentaje, la población trabajadora presenta condiciones de salud bastante preocupantes, reflejadas en el hecho de que el principal factor es el estrés.

Los malestares que es posible encontrar en los trabajadores son variados, pero existen claramente cuatro más frecuentes que debieran orientar en cuanto al énfasis preventivo y al tratamiento de lesión. Como todo sistema, cualquier de ellos puede presentar desórdenes de orden degenerativo, traumatismo y enfermedades de orden infeccioso.

Es esencial entender que aparte de todos aquellos factores que convierten a cualquier paciente en un individuo propenso a sufrir alteraciones de salud, existen en los trabajadores una serie de características que aumentan este riesgo y que con frecuencia dificultan que todas las medidas preventivas y terapéuticas disponibles puedan llevarse a cabo en forma ideal.²³

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1. Internacionales

- **Cárdenas, Mario (2011). Impacto de la Salud Psicoemocional en la Salud Integral de los Obrero de Construcción Civil. Colombia.** Concluyo: Al

²³ Quiroz, R. Saco. S. Op. Cit. P.52

realizar la P.E. del χ^2 , se encontró significación estadística entre una salud integral disminuida y el impacto negativo de la Salud Psicoemocional según GOHAI ($p = 0.01$) y el asociar este último y los problemas de orden ocupacional (OR: 3,5; 95%: 1,4-8,4; $p = 0.004$); hipertensión arterial (OR: 4,44; IC 95%: 1,5 – 12; $p = 0,005$) y vivir con más de cinco miembros de la familia.

- **Torres & Guarino. (2013). Diferencias individuales y burnout en médicos oncólogos venezolanos. Venezuela.** Con el objetivo de explorar la influencia de ciertas diferencias individuales como la sensibilidad emocional, los estilos de afrontamiento y los estilos de comunicación sobre el burnout en una muestra de 93 médicos oncólogos de diversos hospitales públicos de Caracas. Los resultados indicaron niveles medios de burnout en los médicos estudiados, una mayor sensibilidad emocional positiva, adopción de funcionales estilos de afrontamiento y estilos de comunicación más centrados en sí mismos. Por su parte, el análisis de regresión reveló que una mayor sensibilidad egocéntrica negativa y una menor sensibilidad interpersonal positiva determinan mayores niveles de burnout en los oncólogos.

3.2. Nacionales

- **Apaza, Mendoza, Zegarra & Yoshiyama (2011). Prevalencia y características sociodemográficas y laborales relacionadas al síndrome de burnout en médicos psiquiátricos en un hospital de salud mental. Lima.** Concluyo que se halló burnout grado bajo: agotamiento emocional en 69,4%, despersonalización en 80,6% y baja realización personal en 75% de los encuestados. Burnout medio: agotamiento emocional en 16,7%, despersonalización 11,1% y baja realización personal 13,9%, y un grado alto de burnout, con agotamiento emocional en 13,9%, despersonalización en 8,3% y baja realización personal en 11,1%. Concluyen que la mayoría de profesionales presentaban bajos niveles de burnout y que las características sociodemográficas y laborales de los médicos psiquiatras, no establecieron relación significativa con la aparición de síndrome de burnout.
- **Díaz Reátegui, Ivonne; Gaviria Torres, Karin. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de Enfermería Del Hospital li-2, Tarapoto. Abril - Julio 2013. Tarapoto.** Concluyo: El 35% de la población de estudio refieren que son los factores físicos relacionados con

la carga y contenido del trabajo que con mayor frecuencia causan estrés laboral.

3.3. Locales

- **Morales Lindo, Cinthya. (2006). Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa. Arequipa.** Concluyo: El mayor porcentaje de enfermeras de los Servicios Críticos del Instituto Nacional de Salud del Niño presenta un nivel de estrés laboral moderado, así como en sus tres dimensiones: cansancio emocional 61,8%, despersonalización 51,3% y falta de realización personal 65,8%. Las enfermeras que se encuentran entre los 45 a 53 años de edad presentan un nivel de estrés laboral leve(19,2%), las que tienen entre 27 a 35 años de edad presentan un nivel de estrés laboral moderado(69,2%).

4. OBJETIVOS

- 4.1. Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.
- 4.2. Identificar el estado de salud que presenta el personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.
- 4.3. Establecer la repercusión del estrés laboral en la salud del personal de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

5. HIPÓTESIS

Dado que el estrés laboral originado por situaciones y/o condiciones del ambiente laboral que desencadenan estímulos de intensidad y magnitud y producen tensión en todos los aspectos de vida del trabajador de enfermería.

Es probable que el estrés laboral repercuta negativamente en la salud del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.



III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1. TÉCNICA

La técnica a utilizar es el Cuestionario para la obtención de los datos de las dos variables: Estrés laboral y salud de los trabajadores.

Para el Estrés laboral se medirán cuatro aspectos: el de contenido del trabajo que consta de 19 ítems; el de condiciones del trabajo que consta de 17 ítems; el de contenido de empleo con 10 ítems y finalmente, el aspecto de relaciones sociales en el trabajo también con 10 ítems con un valor de 1 pto.

Para asignar la puntuación, se considera el número de ítems y se multiplica por el valor máximo (1 pto) y se divide entre tres, por ser el número de niveles del estrés quedando distribuidos en el siguiente Baremo:

Nº de ítems: 56

Valor máximo: 1 pto

Valor total: 56 pts

- Leve de 0 – 17 pts
- Moderado de 18 – 36 pts
- Severo de 37 – 56 pts

Para la variable Salud del trabajador, se utilizará tres dominios: Físico, Psicológico y ocupacional con 31 ítems.

Para la calificación se considerará el número de ítems (31) el que se dividirá entre las tres dimensiones: física, psicológica y ocupacional, quedando distribuido de la siguiente forma:

- Físicas 1 – 8 pts
- Psicoemocionales 9 – 17 pts
- Ocupacionales 18 – 31 pts

- Baremo
Total de ítems: 31
Valor mx de ítem: 3 pts
Valor total: 93 pts

Categoría	Puntaje
Mala	62 – 93
Regular	31 – 61
Buena	0 – 30

1.2. Instrumento

El instrumento que se usará será la Cedula de preguntas en base al Cuestionario para la evaluación de la Salud (3ª versión), de la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá y para el estrés el cuestionario de la Encuesta nacional de condiciones de trabajo (INSHT-2001).

Ambos instrumentos han sido validados por las instituciones señaladas anteriormente.

1.3. Cuadro de coherencias

Variables	Indicadores	Técnica	Estructura del instrumento
Independiente Estrés laboral Desequilibrio entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo en cuanto al contenido, condiciones y relaciones en el trabajo.	1. Contenido del trabajo 2. Condiciones del trabajo 3. Condiciones del empleo 4. Relaciones sociales en el trabajo	Cuestionario	Items 1 – 19 1 – 17 1 – 10 1 - 10
Dependiente Salud del personal Estado de bienestar físico psicoemocional y Ocupación personal	1. Dimensión Física 2. Dimensión Psicoemocional 3. Dimensión Ocupacional	Cuestionario	1 – 8 9 – 17 / 24 – 29 18 –23 / 30 - 31

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizó en el servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios

2.2. Ubicación Temporal

La investigación se desarrolló desde Setiembre a Diciembre del 2017 por lo tanto, es un estudio coyuntural.

3. UNIDADES DE ESTUDIO

Las unidades de estudio están constituidas por el personal del servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios

3.1. Universo

Está compuesto por 43 trabajadores: 21 licenciadas de enfermería y 22 técnicos de Enfermería seleccionadas según los criterios de inclusión y exclusión.

- Criterios de Inclusión

- De ambos géneros
- Laborar en el servicio de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios
- Personal que desee participar en el estudio

- Criterios de Exclusión

- No participar en el presente estudio de investigación
- Personal que padezca de algún trastorno mental
- Personal que no asista durante los días de recolección de datos

4. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.1. Organización

- Para efectos de recolección de datos, se coordinará con el Director de la Clínica San Juan de Dios a efecto de determinar fechas, horarios y lugar.
- La duración del estudio en su totalidad está previsto para 04 meses.
- Información a los trabajadores sobre el proceso de aplicación de los instrumentos.

- Aplicación del Instrumento.
- Una vez recolectados los datos, se sistematizarán estadísticamente para el análisis, interpretación y conclusiones finales.

IV. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2017			
	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Recolección de Datos	X	X		
Procesamiento de datos			X	
Estructuración de resultados				X
Elaboración del Informe Final				X

