



FACULTAD DE MEDICINA HIPOLITO UNANUE

**NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
DE QUIROFANO DE EMERGENCIAS DEL
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2014**

**Tesis para optar el título profesional de
Licenciado en Enfermería**

AUTORA

ROJAS SOTO LOURDES AUREA

ASESORA

DRA. ARATA FLORES HERMELINDA

JURADO

DRA. ALVA ZAAVEDRA GRACIELA

MG. ANA MARIA ASTOCONDOR FUERTES

LIC. ZELADA LOYOLA LEDDA

LIC. DOLMOS FERNANDEZ EDITH

Lima – Perú

2018

AGRADECIMIENTO

❖ A Dios por guiar mis pasos e iluminar mi mente para el término del presente trabajo

❖ A mis Padres por su dedicación y apoyo, que Dios los tenga en su Gloria.

❖ A mi esposo por su Amor, comprensión y porque solo su presencia me da la fuerza para continuar.

DEDICATORIA

Con todo mi corazón dedico este
trabajo a mis Queridos Hijos Niccol
y Carlos Raúl, que para mí son
como una luz de Amor, Fe y
Esperanza.

INDICE

RESUMEN	5
SUMMARY	6
INTRODUCCION	7
– ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	
- Revisión Bibliográfica	
MARCO TEORICO	11
MATERIAL Y METODOS.....	30
DISCUSION.....	31
RESULTADOS.....	33
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFIA.....	42

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital Nacional Dos de Mayo en sala de operaciones del servicio de emergencia, El Objetivo General Identifico y analizo el nivel de estrés, y factores de riesgos laborales del personal de enfermería que labora en sala de operaciones de emergencia, los Objetivos Específicos: Describimos y analizamos los diferentes tipos de estrés laboral y Conocimos cómo influye el estrés laboral en el personal de enfermería. El material usado para la recolección de datos es un cuestionario que consta de 30 preguntas, con dos alternativas de respuesta (si, y no). El método es no experimental de tipo exploratorio, descriptivo, con abordaje cuantitativo, Los Resultados y Discusión: El 50% (15/30) tienen edades entre 41 a 50 años, el 20% (06/30) mayores de 51 años 30% (09/30) tiene entre 30 a 40 años. Con respecto al Nivel profesional y condición laboral el 33.3% (10/30) son Licenciados en Enfermería y el 66.6% (60/30) son Técnicos de Enfermería; el 90% (27/30) son Nombrados y 9.9% (3/30) son contratados (Tabla 1 y 2) Respecto a las condiciones laborales en el que se consideró, los Riesgos del Ambiente y de la organización el 70% (21/30) considera la iluminación inadecuada; el 83.3% (25/30) la temperatura inadecuada; el 73.3% presentan agotamiento mental; el 73.3% (22/30) consideran que no hay buenas relaciones interpersonales (Tabla 3 y 4) En cuanto a factores que causan estrés tenemos que el 90% (27/30) refieren que no cuentan con material e instrumental necesario; el 86.66% (26/30) refieren que central de esterilización no es accesible.

Palabras claves: Estrés, Personal de enfermería, estrés laboral.

Summary

The present research was conducted at the Hospital National Dos de Mayo in room service Emergency Operations: General Purpose · Identify and analyze stress levels, and occupational risk factors of nurses working in emergency room operations, the specific objectives: · describe and analyze the different types of Work stress and know the influence of work stress on nursing staff. The material used for the collection of data is the interview, the instrument used is the questionnaire consists of 30 questions, with two possible answers (yes and no). It's not experimental method exploratory, descriptive, with quantitative approach Results: 50% (15/30) range in age from 41 to 50years, 20% (06/30) 51 years 30% more (09 / 30) Among have 30 to 40 years; 83.3% (25/30) female child. RESPECT With the professional level and working condition 33.3% (10/30) and 66.6% Licensed child (60/30) Practical Nursing son; 90% (27/30) Appointed child and 9.9% (3/30) HIRED Son (Table 1 and 2) for one the working conditions in which I was considered, environmental risks and the Organization 70 % (21/30) considered inadequate lighting; 83.3% (25/30) Inadequate temperature; 73.3% have mental exhaustion; 73.3% (22/30) consider that there is good interpersonal relations (Table 3 & 4) regarding stressors we have that 90% (27/30) reported that lack materials and instruments needed ; the 86.66% (26/30) referring sterilization center is not accessible.

Keywords: Stress, nurses, occupational stress.

INTRODUCCION

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

- REVISION BIBLIOGRAFICA.

1.- Gladys Esther, Navarro Anyosa, Nelsi Elena, Liendo Velázquez, en 1996, en Lima, realizaron un estudio sobre: " Conocimientos y manejo del estrés en enfermeras de los servicios de medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo". Con el objetivo de Identificar el nivel de conocimiento y las técnicas de manejo que tiene la enfermera asistencial del estrés. El método fue descriptivo transversal y retrospectivo. La población estuvo conformada por 45 enfermeras asistenciales de los servicios de medicina general en ambos nosocomios. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados permitieron formular la siguiente conclusión entre otros:

“.....Las enfermeras asistenciales en su mayoría (53.125%) tienen un nivel de conocimientos sobre el estrés y su manejo comprendido entre el mínimamente adecuado y medianamente adecuado”.

“..... Las enfermeras practican técnicas de manejo de estrés considerándolas como hábitos y costumbres tales como: paseos, apoyo psicoemocional, ejercicios, deportes, entre otros”.

2.- Mónica López Mendoza, en 1990, en Lima, realizó un estudio titulado "Niveles de estrés en enfermeras que laboran en unidades críticas del H.C.S.S.M.P". Los objetivos fueron: establecer los factores estresores que genera estrés en el personal de enfermería que laboran las unidades críticas, analizar las principales manifestaciones físicas y psicológicas del estrés, establecer si la Enfermera utiliza adecuadamente mecanismos defensivos para el manejo del estrés. El método empleado fue descriptivo de corte

transversal y retrospectivo. La población fue de 38 enfermeras asistenciales que fueron seleccionadas a través del muestreo probabilístico intencional. El instrumento seleccionado para la recolección de datos fue un formulario tipo cuestionario. Entre algunas de las conclusiones tenemos:

..... “Tendencia de manifestar estrés y que merece la atención de las autoridades de esta institución. Las principales manifestaciones se observan a nivel emocional y cognitivo más que físico constituyendo este factor el que debería tenerse en cuenta por las implicancias que podría generar en la calidad de atención de los pacientes críticos”

3.- Virgilia Becerra Alipaza, en el año 1998, en Lima, realizó un estudio sobre:

"Factores asociados a las situaciones de estrés que experimentan las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados Coronarios del H.C. Sanidad de las FFPP". Los objetivos fueron: identificar factores y situaciones estresantes que se presentan con mayor frecuencia; establecer si la falta de apoyo estímulo por parte de las autoridades directrices de la institución son o no factores estresantes. El método fue el descriptivo, transversal. La población fue de 11 enfermeras asistenciales. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Las conclusiones fueron entre otros:

".....Los factores causantes de estrés en orden jerárquico son los siguientes y sus características, las relaciones interpersonales con el personal superior y los factores de trabajo, las manifestaciones de estrés son mayor en el personal con más de tres años de servicio, la mayoría de enfermeras están preparadas para afrontar urgencias y están asociadas con los casos de especialidad recibida por la mayoría"

4.- G. Blanco, en el año 2004, en Caracas realizó un estudio sobre: “Estrés Laboral y Salud en las Enfermeras Instrumentistas”.

Realizaron este estudio para identificar la relación entre el estrés laboral y las obligaciones familiares.

.....No lograron relacionar la causa del estrés, entre las actividades hogareñas y el trabajo en sala de operaciones y por ende el deterioro de la salud. Por lo que se evidencia y se supone que la carga laboral se origina en la planificación y no en la ejecución del trabajo o en las tareas del hogar lo que nos lleva a no tomar en cuenta este factor.

5.- Uno de los estudios encontrados fue el de Fermín Yonelis (2005), dicho estudio se titula: “Estrés Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería”.

En el presente estudio de investigación Fermín Yonelis evaluó la relación del Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería. Realizo una muestra de 25 Enfermeras aplico un cuestionario. Los resultados permitieron al autor concluir que la mayoría de las enfermeras presentaron malestares físicos, cambios emocionales y de conducta durante la jornada laboral.

6.- Liz Karina Coronado Luna, en Lima, en el 2006, realizó un estudio sobre “Factores Laborales y Niveles de Estrés Laboral en Enfermeros de los Servicios Cítricos y Medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”

Para conocer el nivel de estrés laboral que sufren los enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina. Obtuvo una muestra de 45 Enfermeros.

Finalmente se concluye que las enfermeras que laboran en las áreas críticas y medicina presentan estrés laboral moderado, como consecuencia representa un riesgo medio de desarrollo a futuro de problemas de desgaste físico y mental que podría influir en la calidad de la atención al paciente familia y comunidad, por lo que se recomienda tratar inmediatamente el estrés laboral para mejorar el nivel de atención que permita mejorar el ejercicio profesional.

7.- Gamonal Mosaurieta Y. y García Vargas C. et al. (2008-Perú), realizaron un estudio sobre: Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas.

El presente estudio se realizó en una institución de salud infantil. Aquí podemos determinar que un buen porcentaje de enfermeras presenta síndrome de burnout en nivel bajo en las diferentes dimensiones – Despersonalización, cansancio emocional, y realización personal, en las Enfermeras que laboran en sala de operaciones y emergencia se evidencio un nivel medio de cansancio emocional. En conclusión, las Enfermeras que laboran en áreas criticas de un hospital infantil por la interrelación que tienen con los niños presentan bajo nivel de Síndrome de Burnout.

MARCO TEORICO

Conceptos de Estrés:

Etimología del término: Estrés deriva del griego “Estrigeree” = tensión

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud el año 1926 por Hans Selye.

Es una respuesta fisiológica que implica diferentes cambios biológicos y psicológicos; el estrés

puede generar reacciones de ansiedad, depresión, palpitaciones etc.

Cuando el ser humano advierte algún tipo de amenaza de pérdida o daño se produce una respuesta inmediata desarrollando reacciones de adaptación. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto

Salvat, J y otros (1980), afirman:” Es el conjunto de alteraciones que aparecen en el organismo frente a una situación de alarma, ya sea de índole puramente físico (traumatismo), patológico (enfermedad) o psíquico”

Los estudiosos de la física usaron este concepto para definir una fuerza aplicada a un objeto, lo que resultó que los cambios en volumen, forma y tamaño se conocieran como esfuerzos de esta forma los investigadores identificaron el equilibrio llamado homeostasis.

El Dr. Selye llamado “padre del concepto estrés” lo definió como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo; que podría ser

ocasionada desde la falta de alimento prolongado, o la inyección de una sustancia extraña o el trabajo muscular en exceso.

Estos conceptos e ideas formaron un nuevo acampo en la medicina – *el estudio del estrés biológico y sus efectos* – y tuvo auge en el siglo XX hasta la actualidad, tomando mayor importancia al demostrar el vínculo entre el estrés y la enfermedad.

En un inicio no fue muy aceptado sus conceptos había mucho escepticismo que lo llevo a ser mas radical relacionando el estrés con enfermedades cardíacas, cáncer y otras, sus estudios de investigación sobre la salud fueron reconocidos y aceptados con respeto.

Selye es considerado por muchos como el “padre del concepto moderno de estrés” pues marcó un hito insoslayable en el desarrollo de dicha noción.

Se puede decir que el organismo frente a una demanda física o psicológica, positiva o negativa, presente una respuesta física o emocional, las enfermeras(os) siempre están expuestas a estos factores y deben desencadenar mecanismos de reacción.

Actualmente el personal de enfermería se enfrenta a diferentes actividades que le causan estrés y que pueden afectar su salud. El trabajo en un centro hospitalario no solo es físico y mental también es emocional el personal de enfermería conviven con el sufrimiento humano y la muerte ya que son las que atienden al paciente las 24 horas del día; por lo que deben contar con una elevada autoestima y equilibrio físico mental para brindar una atención de calidad con calidez.

Lazarus y Folkman (1986) conceptualizan el estrés como un producto de la interacción entre el individuo y su entorno, esta condición ocurre cuando el individuo lo percibe como amenazante y que llega a desbordar sus recursos intrínsecos, ocurriendo generalmente cuando hay sobrecarga laboral por alta demanda de tareas entre otros estímulos.

TIPOS DE ESTRÉS

Posteriormente en 1974 Selye vuelve a definir el estrés: - según el estímulo externo que va actuar sobre el ser humano lo cual va generar una respuesta de tensión.

-Según la respuesta fisiológica o emocional frente al estresor ambiental.

Así pues, podemos decir que cualquier estímulo físico, psicológico externa o interna va inducir a una respuesta biológica con cambios hormonales que van a provocar una reacción.

Selye fue el primero en clasificar el estrés uno en positivo (Eutres) y negativo (Distres)

1. Estrés Positivo Eutres:

“Eutress” (palabra en inglés) Prefijo griego “eu” (bueno, agradable) + estrés

El eutres es la respuesta del organismo en forma positiva frente a una situación de estrés, es

la capacidad que tiene el individuo de interactuar con el estresor originando una respuesta

fisiológica y Psicológica eficaz, es aquí donde la reacción de la persona es con alegría, con

talento, imaginación e iniciativa, va a mejorar sus conocimientos, para hacer

frente al estrés con equilibrio lo cual va ayudar a su desarrollo, aumentar sus capacidades

y también su nivel de productividad.

2. Estrés Negativo:

“distres” prefijo “dis” proviene del latín - denota oposición o negación

El distres es la respuesta del organismo en forma negativa frente a una situación de tensión, angustia, fatiga o desgaste producido por estímulos externos dañinos que

hacen que el individuo pierda el control, se debilita, pierde la confianza en sí mismo disminuyendo la capacidad de adaptación.

Richard Lazarus define al estrés como la relación que existe entre el individuo y el medio en que se desenvuelve esta respuesta depende del impacto que causa en la persona lo cual puede llegar a ser una amenaza con lo que no pueda lidiar y causar malestar general.

Según la Universidad Abierta Inglesa, citada por Slipak (1996), el estrés se divide en:

- Estrés Carencial: O por privación, se genera frente a una pérdida de elementos indispensable para el bienestar de la persona, como por ejemplo la falta de agua, oxígeno o alimentos; lo cual van a provocar un desequilibrio en el organismo causando estrés. También se puede evidenciar cuando hay falta de afecto o de compañía las personas van a sufrir estrés por privación.
- Estrés por exceso: La exposición excesiva a ciertos factores puede ocasionar un desequilibrio orgánico por ejemplo exposición al calor o al frío intenso o cuando ingiere alimentos en forma excesiva va sufrir trastornos gastrointestinales causándole un estrés por exceso

El modelo de adaptación de Callista Roy “Considera al hombre como un ser Biopsico-social, que interactúa con su entorno y se adapta según los cambios que presente este entorno para tratar de satisfacer sus necesidades básicas.”

Callista Roy define el estrés como un proceso de afrontamiento del ser humano frente a las demandas ambientales utilizando sus recursos adecuados.

Cuando las demandas ambientales que pueden ser laboral, social u otro son excesivas el ser humano va a desarrollar una serie de reacciones adaptativas fisiológicas y emocionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que “el estrés laboral guarda mucha relación con la organización, diseño y relaciones laborales y se desencadena cuando no hay una respuesta adecuada a las exigencias laborales o cuando exceden las capacidades, los recursos o necesidades del trabajador.

Así, la OIT sostiene que “las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas”, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas. Las personas que se

encuentran con sobrecarga laboral y sometidas a estrés generalmente van a abandonar el empleo como respuesta de huida, lo cual habrá un alto índice de rotación de personal.

El trabajo es indispensable para el ser humano por que no solo proporciona recursos económicos sino también a satisfacer las funciones Psicológicas básicas, los contactos sociales y la identidad personal.

Un ambiente laboral adecuado va generar mayor producción y bienestar personal de cada trabajador. Las condiciones laborales estresantes van a contribuir a riesgos de accidentes laborales, así mismo pueden contribuir a enfermedades psicosomáticas.

Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el estrés laboral que aumentan año a año, generando crecientes índices de ausentismo, baja productividad, y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés laboral como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” Sin embargo, son muchas las causas que pueden ocasionar este tipo de estrés.

El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) dice que el “estrés en el trabajo son las reacciones emocionales y físicas perjudiciales que se producen por la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo cuando las demandas del puesto superan las capacidades y recursos del trabajador.

Cuando estamos en tensión, nuestro organismo libera en la corriente sanguínea adrenalina, colesterol y azúcar. Llevándonos a una crisis de ansiedad o pánico, dolores de cabeza o migrañas, problemas estomacales, problemas de espalda, aceleración del ritmo cardiaco, mareos, sudor de manos y sequedad de boca. Es importante para vivir cierto grado de tensión, sin embargo, pero si estamos sometidos a una presión constante, y no la tratamos adecuadamente, sufrimos un desgaste corporal que conduce a problemas físicos y psicológicos, como la depresión o la hipertensión.

Hans Selye en 1975 dividió al estrés (distrés) en tres fases:

1era fase o reacción de alarma:

Cuando el organismo sufre una amenaza, se estimula el hipotálamo, que es el área del cerebro que produce “factores liberadores” que son sustancias que cumplen la función de mensajeros, llevando las señales de aviso, a las distintas zonas del cuerpo. La hormona denominada ACTH (adrenocorticotropina) va por el torrente sanguíneo llega hasta la glándula suprarrenal, haciendo que ésta produzca cortisona u otras hormonas denominadas corticoides, esta hormona va regular la sensibilidad al estrés y la ansiedad.

2da fase o estado de resistencia:

Cuando la agresión que produce estrés se prolonga se inicia un proceso de resistencia puede ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo de la persona o una disminución en la capacidad de respuesta, debido al agotamiento de las glándulas del estrés. Si el organismo permite compensar el gasto de energía va impedir el agotamiento del organismo, de lo contrario, se avanzará a la tercera y última fase que es la de agotamiento

3era fase denominada de agotamiento:

El agotamiento del organismo por prolongado estrés, va a provocar deterioro de las capacidades fisiológicas y con ello la enfermedad estrés (distrés). El organismo se agota. Las capacidades del organismo se reducen al mínimo y por lo tanto sucumbe fácilmente a los estresores tanto externos como internos.

ESTRESOR LABORAL

Posteriormente Hans Selye amplió su teoría al hablar de estresor y afirmar que el mismo no era exclusivamente de naturaleza física, sino que también podía ser de naturaleza psicológica, como ocurre en el caso de emociones tales como el temor, la alegría o el odio, por lo tanto, la definió como cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. Incluso consideró el factor psicológico como el más frecuente activador de respuestas ante situaciones estresantes, aunque dejando claro que no puede ser considerado como el único factor. Cuando analizó al estrés desde una óptica organizacional clasificó a los estresores en extra organizacionales e intraorganizacionales.

Los estresores extra organizacionales. -

Son aquellos que no están relacionados con el trabajo o ámbito laborales.

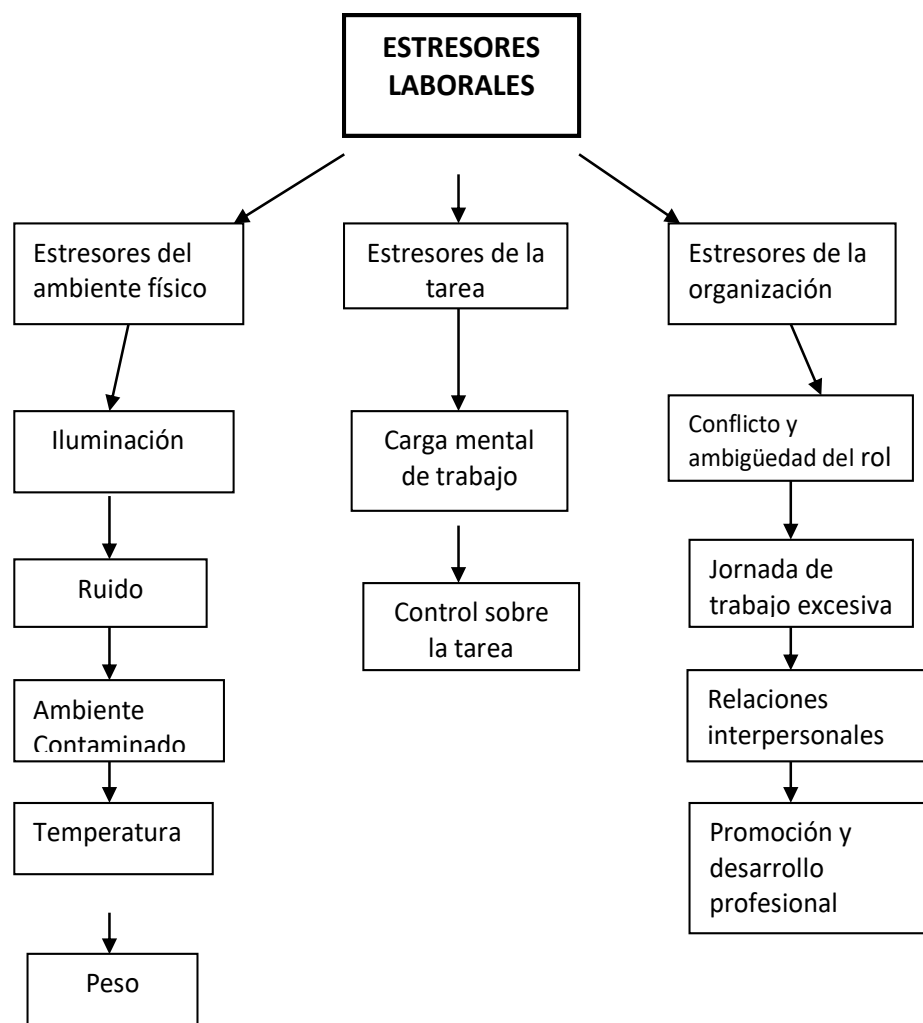
Estos son: Las relaciones familiares, sociales, políticos y económicos del país que inciden sobre los individuos. El ser humano al interrelacionar los factores estresantes familiares y laborales va generar problemas psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, así como el deterioro de la relación conyugal y familiar.

Los estresores intraorganizacionales

Son los que se presentan dentro del ámbito laboral, donde el individuo pasa gran parte de su vida; por lo que también existen estresores dentro del ambiente laboral dependiendo de la actividad que se realicen. Podemos identificar cuatro tipos de estresores que son:

Los Estresores intraorganizacionales o Estresores Laborales

Son los que aparecen dentro del ámbito laboral de una determinada organización y se puede analizar de la siguiente manera.



A. Estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran:

- **La iluminación.** La iluminación en el área de trabajo es muy importante por lo tanto no solo debe responder a necesidades operativas, también debe respetar las condiciones biológicas.

Toda la información que obtenemos a diario es a través de nuestra visión y la luz es esencial para poder apreciar la forma y color de todos los objetos que nos rodean. Una mala iluminación nos puede causar cansancio ocular, cefalea, discomfort.

En Sala de operaciones se trabaja con excesiva luz artificial sea de día o de noche, muchas veces la iluminación de las cialiticas es muy potente y la enfermera está sometida a esta por horas.

- **El ruido.** Es el sonido exterior nocivo. En quirófano tenemos ruidos habituales a lo que estamos expuestos los que laboramos en esa área por más de 8 hrs. El ruido de los instrumentos, monitores, sierras eléctricas, aspiradores, trabajar expuestos a estos ruidos puede ser perjudicial para la salud por que puede dificultar la concentración y causar estrés psicológico.

- **Ambientes contaminados.** En sala de operaciones de emergencia muchas veces por el tipo de pacientes que se atienden, el personal tiene mayor riesgo de contaminarse, por lo que le puede llevar a causar preocupación y estrés.

- **La temperatura.** Trabajar a temperatura adecuada va garantizar el buen desempeño, pero si se labora en ambientes demasiado calurosos o demasiado frio va generar malestar y discomfort.

- **Peso.** Los profesionales que han de trabajar en quirófano muchas horas con delantales o guantes protectores de plomo pueden estar sometidos a cargar con un peso importante. El cansancio puede duplicarse.

B. Estresores de la tarea.

De acuerdo al desarrollo de las tareas va causar bienestar o malestar en las personas. Si la tarea que va a desempeñar una persona se adecua a la capacidad profesional o sea le gusta lo que hace se va sentir bien y si no le gusta va laborar sin motivación y le va causar estrés.

Entre estos estresores se encuentran:

- La carga mental de trabajo. En la actualidad en muchos trabajos predomina la actividad mental más que la actividad física. En consecuencia, el individuo que realiza trabajo mental o intelectual durante un periodo de tiempo va requerir de concentración, comunicación, procesamiento de información lo que va dar lugar a la carga mental.
- El control sobre la tarea. El individuo que no tiene control sobre la tarea por desconocimiento, falta de trabajo en equipo o de comunicación va influir en el nivel de estrés, por que no va estar satisfecho con la labor que realiza.

C. Estresores de la organización:

Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

- Conflicto y ambigüedad del Rol. Cada persona debe tener claro lo que va desarrollar en su área de trabajo cuando no se tiene claro se convierte en un problema y surgen los conflictos y la ambigüedad de rol. Estos factores también pueden generar estrés laboral. Cuando existen diferentes ordenes y que se contraponen el trabajador va sufrir un conflicto de ambigüedad a quien va obedecer es un conflicto objetivo. Pero cuando hay

contradicción entre las ordenes y los valores del individuo se convierte en un conflicto de rol subjetivo.

Los conflictos de roles van a causar mucha ansiedad y malestar por ende estrés en los trabajadores disminuyendo el interés, la creatividad por el temor a equivocarse provocando un deficiente desempeño laboral.

- La jornada de trabajo: Una jornada laboral extensa va causar estrés, desgaste físico y mental en las personas así mismo puede causar enfermedades como la depresión, ansiedad, problemas cardiovasculares, insomnio. Todos estos problemas van a ocasionar una baja productividad.

Por ejemplo, una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

-Alteración de ritmos biológicos: Cuando el ser humano altera el ritmo circadiano y por ende las constantes biológicas por las secreciones hormonales va a desencadenar un estado de estrés donde el organismo va necesitar adaptarse y en este proceso la persona puede sentirse irritable, fatigado, con alteraciones del sueño, ansiedad.

- Las relaciones interpersonales: Las malas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés debido a conflictos, malos entendidos, falta de comunicación.

- Promoción y desarrollo profesional: La promoción y el desarrollo profesional es muy importante en el ser humano ya que va elevar su autoestima, si no es bien valorado sus méritos o si no es promocionado por su capacitación y aspiraciones profesionales, le va causar una frustración que lo puede llevar al estrés.

El modelo de estrés de Selye ha recibido diversas críticas. Entre las principales, se cuestiona si las reacciones de las personas ante el estrés son en realidad tan uniformes como Selye plantea. Resulta importante agregar que al realizar estudios comparativos de respuesta ante situaciones consideradas “universalmente estresantes” se encuentra que no todas las personas se estresan y por el contrario, algunas se fortalecen, lo cual luego dará pie a que la actual psicología positiva proponga el “fortalecimiento del yo” como fundamento terapéutico. No obstante, estas críticas, los trabajos de Selye abrieron un nuevo e importante campo de investigación en la medicina y aportaron argumentos para postular que un estímulo psicológico puede provocar una respuesta fisiológica; al mismo tiempo, ofrecieron un marco teórico que posibilitó las investigaciones sobre el estrés en las ciencias de la salud.

Estresores organizacionales

1) Clima de la organización: Cada empresa tiene una atmosfera laboral donde los trabajadores desarrollan sus actividades llamado también clima laboral que comprende las relaciones entre los que laboran. El ambiente donde una persona desarrolla su trabajo debe ser optimo para una buena producción, si el clima laboral es adverso, tenso el trabajador va a sufrir estrés y disminución de la productividad.

2) Estilos gerenciales: Estilos de determinados de mando que pueden ser muy rígidas, autocrático, paternalista, democrático que es el que mejor funciona.

3) Tecnología: La implementación de nueva tecnología en una empresa va causar temor y estrés por desconocimiento por ello es muy importante la capacitación constante. Las empresas deben gestionar e implementar los puestos de trabajo con la participación de los trabajadores para que puedan afrontar los cambios de manera positiva

Prevención del estrés laboral por las organizaciones

En la actualidad el estrés laboral esta aumentando por todos los cambios tecnológicos que cada vez son mas complejos afectando el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Otro problema que causa estrés es el ritmo de trabajo que ha ido en aumento. Para prevenir o reducir el estrés hay una serie de medidas que veremos a continuación.

- Cambiar el estilo de comunicación – El trabajador debe participar e interactuar en las decisiones que se tomen referente a su labor.
- Vigilar la salud por medio de controles médicos.
- Realizar eventos de relajación por turnos. (Técnicas de solución de problemas, autocontrol etc.)
- Capacitación continua de acuerdo al área de trabajo
- Establecer roles de acuerdo a funciones y responsabilidades

- Apoyar eventos sociales entre los trabajadores paseos, viajes, celebraciones.
- Apoyo social para el y su familia cuando lo requieran.

Teniendo en cuenta estas medidas es probable que en las empresas aumente la producción y disminuya los costos, así como la rotación permanente de personal.

Prevención del estrés laboral por los trabajadores.

Todos los trabajadores a su vez deben cumplir con las medidas que se impongan para reducir el estrés como:

- Cumplir con las medidas de bioseguridad que les ofrecen las empresas
- Asistir a las capacitaciones.
- Aceptar los cambios si es para su bienestar.
- Mejorar las relaciones interpersonales.
- Aprender a delegar funciones y organizar el tiempo.
- Priorizar las actividades.
- Cumplir con los exámenes médicos.

Disminuir los estresores organizacionales no es tarea fácil, pero la premisa fundamental pasará indudablemente, al igual que en la medicina, por una correcta valoración y evaluación del factor o los factores estresantes, sus causas, los factores condicionantes y todas aquellas situaciones, ya sean individuales o grupales, que inciden en el conflicto. No alcanzará el intento aislado y bien intencionado de una o varias empresas que incorporen conocimientos, organización, prevención, círculos de calidad, etcétera, para que mejore el clima general. Es necesario que las leyes que rigen la relación entre los empleadores y los empleados cubran las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores, para que los efectos se perciban en la situación general.

Al respecto la OIT plantea: “La lucha contra el estrés en el trabajo será uno de los grandes empeños que deberán acometer tanto los gobiernos como los empleadores y los sindicatos en los próximos años. Las empresas que tengan más éxito en el futuro serán las que ayuden a los trabajadores a hacer frente al estrés y reacondicionen el lugar de trabajo para adaptarlo mejor a las aptitudes y aspiraciones humanas”.

EL ESTRÉS Y EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

El personal de Enfermería que brinda cuidados integrales de salud al individuo y a la familia esta expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo uno de ellos es el estrés, por el alto grado de responsabilidad y las exigencias sociales, por lo que se debe tomar medidas preventivas para evitar mayor daño.

Factores desencadenantes

El personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar. El profesional de enfermería debe estar preparados física y psicológicamente para brindar atención oportuna en forma adecuada y en el momento preciso deben estar en estado de alerta constante con conocimientos científicos para asumir retos y decisiones inmediatas, mantener el equilibrio en el desarrollo de sus funciones, especialmente en el cuidado de pacientes delicados con pronósticos reservados, pacientes críticos que requieren una extra concentración.

Dentro de los factores desencadenantes tenemos:

Personales: Se da en aquellas personas poco flexibles que se exigen mucho demasiado ansiosas que no pueden realizar sus funciones con tranquilidad se frustran cuando ven que el paciente no mejora tienen temor de cometer errores en la atención del paciente, muchas veces se involucran demasiado emocionalmente, tienen malas relaciones interpersonales, también tienen problemas familiares.

Ambientales: El ambiente laboral inadecuado con mucho ruido, poco espacio, poca iluminación, falta de materiales, la presencia de muchas personas ajenas al servicio va a impedir el normal desarrollo de las funciones de la enfermera lo que le va causar estrés.

Contenido del trabajo: El desarrollo de la labor en la atención del paciente como curación de heridas, y otros procedimientos que causen dolor al paciente, así como asistir al paciente en el momento de su muerte, conversar con la familia que sufre son vivencias negativas que va causar estrés.

Teoría de enfermería

Teoría de la consecución de objetivos de Imogene King.

King define la teoría como:

«un conjunto de conceptos que, cuando son definidos, se interrelacionan entre sí y son observables en el mundo de la práctica de la enfermería».

«Los conceptos son ideas abstractas que dan significado a nuestras percepciones sensoriales... imágenes mentales formadas por generalizaciones a partir de estas impresiones particulares».

La Teoría de King se refiere a la interrelación que existe entre el paciente y la enfermera y la importancia del entorno donde se desarrollan para una vida saludable.

Datos estadísticos del estrés en el Perú

El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento

Un 11% señaló que sus centros de labores cuentan con un programa para combatir la tensión propiciada por el trabajo diario.

El 32% de los consultados dijo que ha aprendido a combatir el estrés haciendo alguna actividad recreativa o física. (trabajando.com)

De un total cuatro mil trabajadores encuestados en el Perú, el 78% dijo haber sufrido alguna vez de estrés laboral, producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan. De acuerdo al estudio hecho por Trabajando.com, el 32% de los trabajadores dijo que ha aprendido a combatir el estrés con actividades recreativas o deportivas fuera del horario de oficina. Mientras que el 18% aprendió a dividir su tiempo y las tareas en el trabajo, un 14% ahora descansa cada cierto intervalo para no agotarse, y un 8% mueve constantemente brazos, piernas y manos mientras trabaja para no agotarse físicamente. Sin embargo, aún hay un 29% de trabajadores que no sabe qué hacer ante esta situación, lo que empeora cuando las empresas no advierten que la prevención del estrés es finalmente un beneficio para su compañía, añade el estudio.

Esto se evidencia cuando, a la pregunta “¿tu empresa toma medidas para evitar o disminuir el estrés en sus trabajadores?”, el 89% de los trabajadores responde que no, y que las medidas han debido surgir de ellos mismos. Solo un 11% de los trabajadores encuestados tiene un programa para ello en la organización donde trabajan.

Al ser consultados por la efectividad de los programas de prevención del estrés en las empresas, el 91% dijo que cree que son totalmente efectivos en su caso.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación es un estudio del tipo exploratorio descriptivo, no experimental, con abordaje cuantitativo, por ser considerado el método que proporciona más informaciones sobre el asunto determinado, en cuanto que la investigación descriptiva observa, registra, analiza, clasifica e interpreta los datos sin manipularlos.

En este caso se observó al personal de enfermería Enfermeras y Técnicos, que laboran en la sala de operaciones de emergencia del HNDM en su realidad, la atención al paciente quirúrgico, en sus puestos, donde se están generando riesgos, como el biológico, químico, físico, ergonómico a los cuales se analizan.

La Población estuvo conformada por 30 personas que se dedican a la labor asistencial. Para la recolección de datos de la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se tuvo en cuenta los principios éticos como el respeto, beneficencia y justicia siendo la participación libre y voluntaria con el permiso necesario y confidencialidad.

DISCUSION

En el presente estudio fue evaluado el nivel de estrés en el personal de Enfermería que labora en sala de operaciones de Emergencia del HNDM.

La población del estudio (n= 30)

El 50% (15/30) tienen edades entre 41 a 50 años, el 20% (06/30) mayores de 51 años, 30% (09/30) tiene entre 30 a 40 años. (Tabla 1). Por lo que podemos evidenciar que la mayoría son adultas maduras, y tienen entre 20 y 30 años de servicio, son casadas y de sexo femenino.

Con respecto al Nivel profesional y condición laboral el 33.3% (10/30) son Licenciados en Enfermería y el 66.6% (20/30) son Técnicos de Enfermería; el 90% (27/30) son Nombrados y 9.9% (3/30) son contratados (Tabla 1 y 2). Evidenciamos que la mayoría son de condición laboral nombrados.

Respecto a las condiciones laborales en el que se consideró, los Riesgos del Ambiente y de la organización el 70% (21/30) considera la iluminación inadecuada; el 83.3% (25/30) la temperatura inadecuada; el 73.3% presentan agotamiento mental; el 73.3% (22/30) consideran que no hay buenas relaciones interpersonales (Tabla 3 y 4). En cuanto a factores que causan estrés tenemos que el 90% (27/30) refieren que no cuentan con material e instrumental necesario; el 86.66% (26/30) refieren que central de esterilización no es accesible.

Evidenciamos que las condiciones laborales no son las adecuadas por lo que un promedio del 80% de personal que laboran en sala de operaciones de emergencia del HNDM, presentan estrés laboral.

RESULTADOS

Tabla 1

Datos. Edad y Sexo

	FEMENINO	MASCULINO	f	%
30 a 40 años	9	0	9	30
41 a 50 años	12	3	15	50
> de 50 años	4	2	6	20
Total	25	5	30	100

Podemos observar que predomina el sexo femenino y es mayor en la edad de 41 a 50 años.

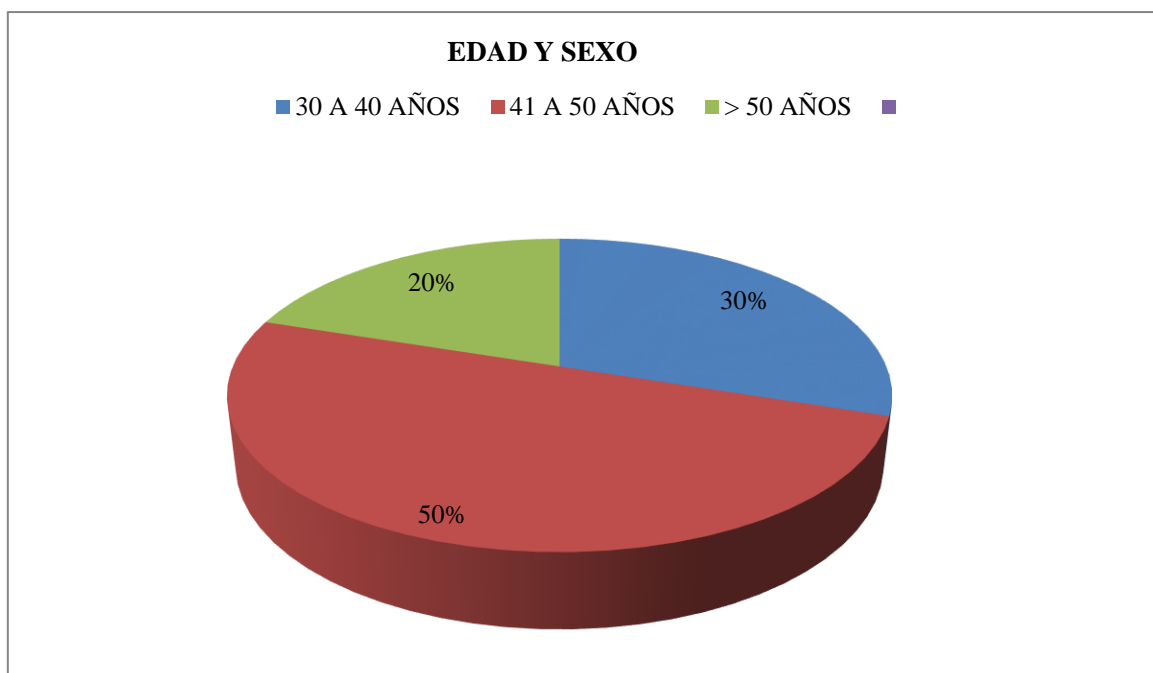


Tabla 2

Nivel Profesional y Condición Laboral

	Nombrados		Contratados		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Licenciados	9	30	1	3.3	10	33.3
Técnicos	18	60	2	6.6	20	66.6
TOTAL	27	90	3	9.9	30	99.9

En la siguiente tabla observamos que el 33.3% son Licenciados y el 66.6% es personal Técnico, de los cuales el 30% de Licenciados son nombrados y el 3.3% son contratados, y el 60% de técnicos son nombrados y el 6.6% son contratados

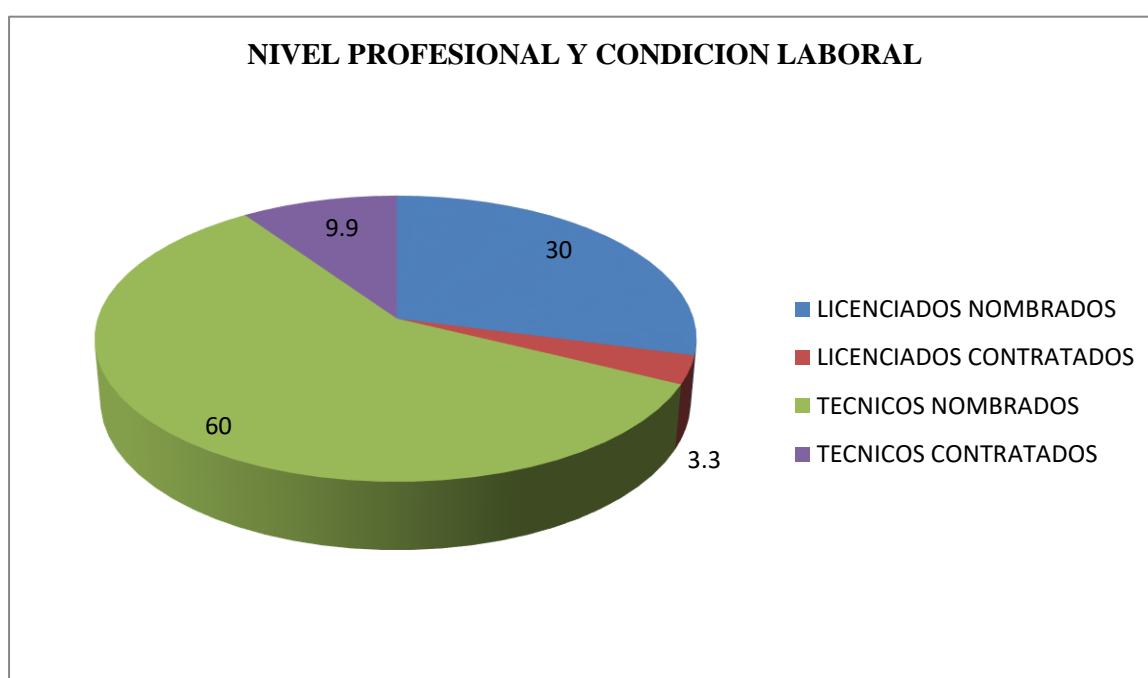


Tabla 3

Riesgos del Ambiente

Variables	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Iluminación del ambiente adecuado	9	30.0	21	70	30	100
2. Iluminación de cialiticas adecuadas	9	30.0	21	70	30	100
3. Silencio adecuado	12	40.0	18	60	30	100
4. Protección de la contaminación	19	63.3	11	36.6	30	99.9
5. T° adecuada en invierno y verano	5	16.6	25	83.3	30	99.9
6. Esfuerzo físico adecuado a su capacidad	13	43.3	17	56.6	30	99.9
7. Actividades Diarias provocan agotamiento mental	22	73.3	8	26.6	30	99.9
8. Control de la tarea si es rotado a otro servicio	19	63.3	11	36.6	30	99.9

La iluminación el 70% es inadecuado; Temperatura el 83.3% es inadecuado tanto en invierno como en verano; y al 73.3% consideran que sufren de agotamiento mental.

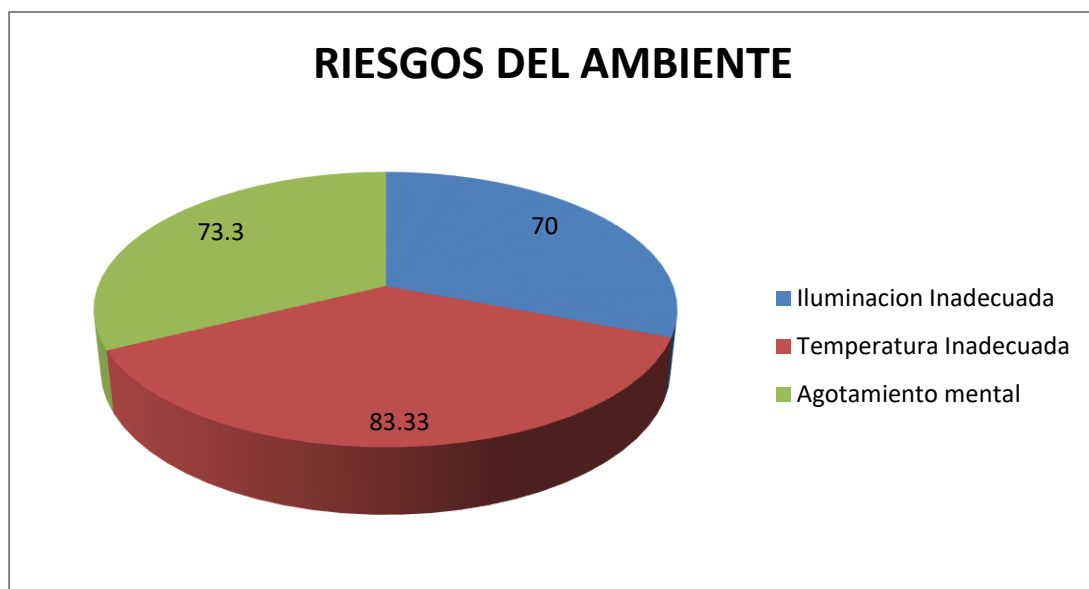


Tabla 4**Riesgos de la Tarea y de la organización**

Variables	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Actividades Diarias provocan agotamiento mental	22	73.3	8	26.6	30	99.9
2. Control de la tarea si es rotado a otro servicio	19	63.3	11	36.6	30	99.9
3. Personal tiene claro el rol que desempeña	22	73.3	8	26.6	30	99.9
4. Jornada laboral adecuada	15	50	15	50	30	100
5. Buenas relaciones interpersonales	8	26.6	22	73.3	30	99.9
6. Crecimiento profesional reconocido	10	33.3	20	66.6	30	99.9

Observamos que sufren de agotamiento mental el 73.3%, así mismo no existen buenas relaciones interpersonales 73.3%, y el 66.6% no tienen reconocimiento del crecimiento profesional.

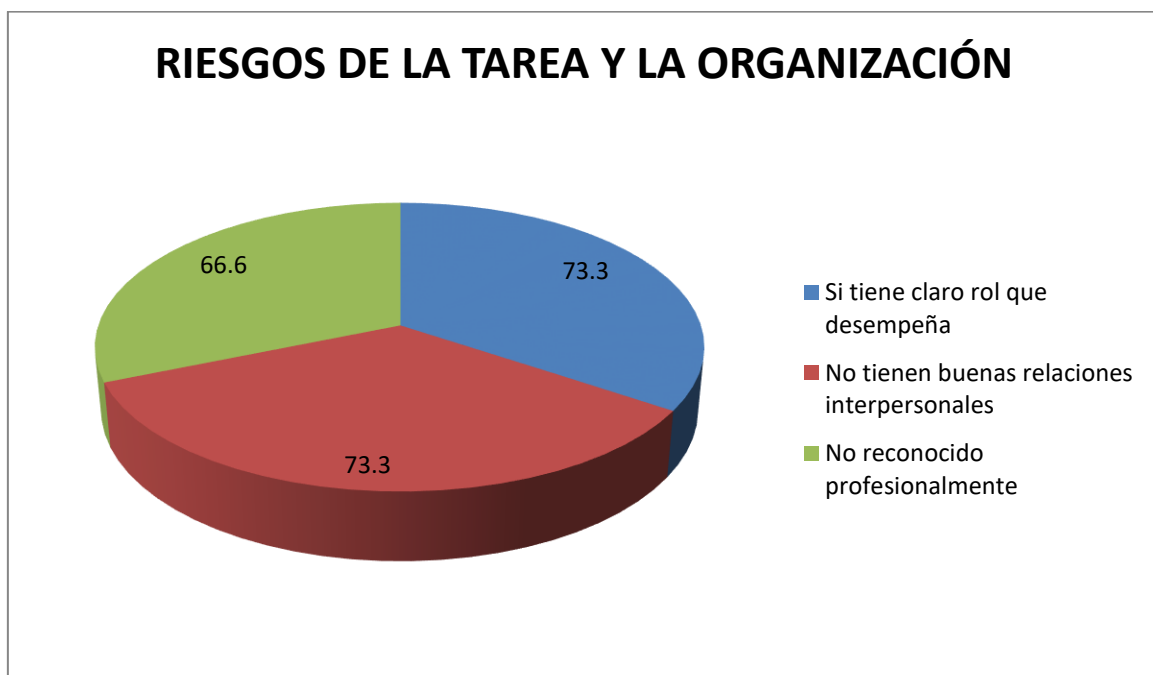
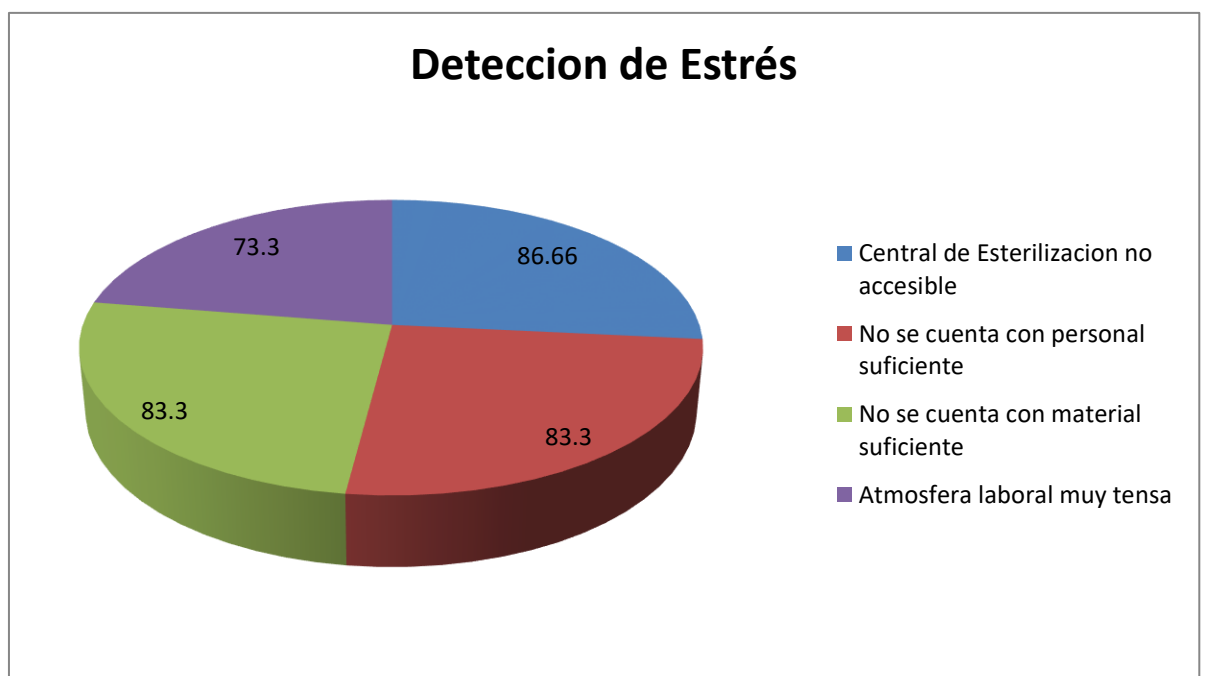


Tabla 5**FACTORES QUE CAUSAN ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA**

Variables	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1.Emocionalmente agotado por su trabajo	18	60	12	40	30	99.9
2.Cansado al final de la jornada	20	66.6	10	33.3	30	99.9
3.Frustrado en su trabajo	22	73.3	8	26.6	30	99.9
4.Cuenta con material necesario para trabajar	5	16.6	25	83.3	30	99.9
5.Cuenta con Instrumental necesario	3	10	27	90	30	100
6. Central de esterilización accesible a SOP EM.	4	13.33	26	86.66	30	100
7.Cuenta con personal suficiente	5	16.6	25	83.3	30	99.9
8.Trabajar con personas directamente le produce estrés	19	63.33	11	36.66	30	100
9.Atmosfera relajada en el trabajo	8	26.6	22	73.3	30	99.9
10.Se siente estimulado después de trabajar	16	53.3	14	46.6	30	99.9
11.Ha conseguido cosas útiles con su profesión	20	66.66	10	33.33	30	99.9
12.Buenas relaciones con el Equipo quirúrgico	10	33.33	20	66.66	30	99.9

En el presente cuadro observamos que no cuentan con material e instrumental necesario para realizar sus labores 90%; el 86.6% manifiestan que central de esterilización no es accesible a sala de operaciones de emergencia; no se cuenta con personal necesario 83.3%.asi mismo el 73.3% no cuenta con una atmosfera relajada de trabajo.



CONCLUSIONES

- En relación a la edad del personal de enfermería que labora en Sala de Operaciones de Emergencia, el grupo que predominó fue el de 41 a 50 años con un 50 %; en cuanto al sexo la población femenina alcanzó en mayor porcentaje con un 75 %.
- Respecto al nivel profesional y condición laboral, el 33.3% son Licenciados en Enfermería, de los cuales el 30% son nombrados y el 3.3% contratados. En cuanto al personal técnico el 60% son nombrados y el 9.9% son contratados.
- La iluminación en sala de operaciones de Emergencia el 70% es inadecuado, así como la temperatura el 83.3% es inadecuado tanto en invierno como en verano dentro de los estresores del ambiente físico, tenemos que en sala de operaciones se trabaja con luz artificial sea de día o de noche muchas veces la iluminación de las cialíticas es muy potente, así como la temperatura y trabajar en un ambiente demasiado caluroso o frío genera disconfort igualmente trabajar con luz muy potente. Estos problemas causan agotamiento mental.
- Los conflictos interpersonales son una fuente continua de estrés.

En sala de operaciones de Emergencia el 73.3% manifiesta que no se logra unas buenas relaciones interpersonales. La comunicación no es fluida.
- El nivel de Estrés en SOP Emergencia es alto.
- En cuanto a los factores que causan estrés uno de ellos es la falta de material e insumos; el 90% de personal de sala de operaciones de emergencia indica que falta equipamiento.

- Así mismo manifiestan que la Central de esterilización no es accesible a sala de operaciones de emergencia, esta queda en el tercer piso por lo que tienen que transportar el material en coche de transporte.

RECOMENDACIONES

- Mejorar el ambiente de trabajo con la iluminación adecuada y la temperatura adecuada lo cual va evitar el cansancio mental y así el estrés, se debe coordinar con mantenimiento para mejorar la iluminación y la temperatura dentro del quirófano
- Lograr un trabajo en equipo de comunicación favorable y de respeto mutuo. Cuidar el ambiente en el quirófano, facilitarse mutuamente la labor, disponer de personal entrenado, son parámetros que favorecen el correcto desarrollo de la intervención, cuidando así del paciente, que es nuestro objetivo
- Los problemas ocasionados ante ciertos procedimientos complejos, una fuerte carga de trabajo o la escasez de personal, así como la falta de material e instrumental no deben interferir en un cuidado eficaz e individualizado del paciente. Realizar un requerimiento de material e instrumental de acuerdo a las necesidades más urgentes, sustentar a la jefatura correspondiente la necesidad de equipar la sala de operaciones de emergencia con todo lo necesario para realizar las labores en forma eficaz.
- Coordinar con el Dpto. de Enfermería para que se programe un personal para transporte del coche de instrumental a la Central de esterilización, especialmente en el turno noche, y así evitar que el circulante tenga que ausentarse del quirófano para realizar dicha actividad.
- Promover, en el personal de sala de operaciones de emergencia la capacitación permanente y constante de instrumentación en todas las especialidades quirúrgicas dentro del servicio, a fin de elevar su experiencia profesional.

- Valorar y fortalecer las estrategias de afrontamiento por aproximación, que asume la enfermera de sala de operaciones, como parte de su labor diaria; y controlar a través de programas de intervención aquellas que no son las más adecuadas como son las estrategias de Afrontamiento por Evitación; todo esto en coordinación con el Departamento de Psicología de la Institución.

BIBLIOGRAFIA

- Becerra, V. (1996). *Factores Asociados a las Situaciones de Estrés que experimentan las Enfermeras que Laboran en la Unidad De Cuidados Coronarios del H.C. Sanidad de las FFPP*. Tesis para optar el título de enfermera. UNFV. Lima Perú; Pg.68
- Blanco, G. (2004). *Estrés laboral y salud en las Enfermeras Instrumentistas*. Caracas Venezuela.
- Buscador Google. (S.f). El Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería. Disponible en: www.hearth.com/salud%20Laboral/Síndromeburnout.htm. Pg.10
- Buscador Google. (S.f). Papel del Profesional de Enfermería en emergencia. Recuperado de: www.crid.or.cr.
- Buscador Google. (S.f). Síndrome de Burnout; Disponible en: www.Abacolombia.org.co/areas/organizaciones.
- Carmona, F y Sanz, L. (2000). *Síndrome de Burnout y reactividad del estrés, en una muestra de profesionales de Enfermería de una unidad de cuidados críticos*. Colombia. Disponible en: <https://www.uninet.edu/cimc2000/abstracts/028/Burnout.htm>.
- Davalos, H. (2003). *Relación entre la opinión de los pacientes sobre la calidad de atención y el nivel de estrés en enfermeras de los servicios de medicina general del HNAL*. Perú.
- EuroFound. (1987). Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social & Fundación Europea Para La Mejora De Las Condiciones De Vida Y De Trabajo. “El estrés físico y psicológico en el trabajo”. Madrid. VOL. 14. España.
- Feldman, L., Chacón, G., Blanco, G., Carrasquel Y García, L. (1955). Proyecto Mujer-Trabajo y Salud. En curso. Financiado por el Decanato de Investigaciones. Universidad Simón Bolívar.
- Fermín, Y. (2005). Estrés laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería.
- Lazarus, R y Folkmans, S. (1986). Estrés y proceso cognitivo. ed, Ed. Martínez Roca. Biblioteca de Psicología, Psiquiatría y Salud. Barcelona.
- López, M. (1990). *Niveles de estrés en enfermeras que laboran en unidades críticas del H.C.S.S.M.P* Lima-Perú.

- Moreno, B., Oliver, C., Aragonese, A. (1991). *El burnout: una forma específica de estrés laboral*. En: Buela-Casall, Caballo (Eds.) Manual de Psicología Clínica Aplicada: Siglo XXI, España.
- Navarro A., Gladysz, E., Liendo, V y Nelsi, E. (1996). *Conocimientos y manejo del Estrés en Enfermería de los Servicios de Medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo*. En Tesis para optar el título de enfermera. UNMSM, Lima –Perú. Pg.50.
- OIT (1996). *Factores Psicosociales del trabajo*. Organización Mundial del Trabajo. España.
- Oliver, C. (1993). *La problemática del estrés en profesionales asistenciales: el Burnout Como síndrome específico*. Tesis Doctoral. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.
- OMS (1993). *Factores de riesgo en el medio laboral*: Foro mundial de la salud, Suiza – Ginebra. Suiza.
- OMS (1998). *La salud ocupacional, requisitos para el desarrollo*: Revista internacional de desarrollo sanitario Suiza, VOL. 19. Suiza.
- Viñez, J. (1989). *Exposición a riesgos*. Sociedad Española de Higiene y Medicina Preventiva Hospitalaria. España.