



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Br. Marianela Elvira Chávez Mata

ASESORA:

Dra. Yris Díaz Mujica

SECCIÓN

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ- 2017

.....
Dr. Roberto Marroquín Peña

Presidente

.....
Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osores

Secretario

.....
Dra. Yris Juana Díaz Mujica

Vocal

Dedicatoria

En memoria de mis padres.

A mi amado esposo, hijos, hermanas y
sobrino.

Agradecimiento

A mi familia por su apoyo comprensión
A mi asesora, revisor y amiga Lic. Enf.
Aquilina Marcilla por su apoyo en el
estudio.

A todo el personal de enfermería por
su participación en la investigación.

La autora

Declaración Jurada

Yo, Marianela Elvira Chávez Mata, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) con DNI N° 07188098, con la tesis titulada “Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 3 de Marzo 2017

.....

Marianela Elvira Chávez Mata

DNI N°07188098

Presentación

A los señores Miembros del jurado de Postgrado, Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, sede, los Olivos presento la Tesis titulada: “Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la salud.

La presente investigación está constituida en cuatro capítulos. En el primero se exponen los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y los objetivos. En el segundo capítulo se presenta la metodología utilizada, describir las variables en estudio, la operacionalización, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, muestreo, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presentan los resultados. En el cuarto capítulo está la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Asimismo las referencias. Finalmente se presentan los apéndices correspondientes.

La autora

Índice

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de página	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamento teórico, científico, humanístico	19
1.3 Justificación	49
1.4 Problema de investigación	51
1.5 Hipótesis	54
1.6 Objetivos	55
II. Marco metodológico	56
2.1 Variables	57
2.2 Operacionalización de variables	58
2.3 Metodología	62
2.4 Tipos de estudio	62
2.5 Diseño de investigación	62
2.6 Población, muestra y muestreo	63
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
2.8 Métodos de análisis de datos	67
2.9 Aspectos éticos	68
III. Resultados	69
IV. Discusión	87
V. Conclusiones	93

VI. Recomendaciones	95
VII. Referencias	97
VIII. Apéndices	121
Apéndice 1: matriz de consistencia	122
Apéndice 2: instrumentos de recolección de datos	125
Apéndice 3: carta de presentación y documento para validación por juicio de experto	128
Apéndice 4: constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	130
Apéndice 5: base de datos de la investigación (excel)	131
Apéndice 6: carta de consentimiento informado	139
Apéndice 7: análisis de confiabilidad del instrumento	140
Apéndice 8: bondad de ajuste de regresión logística multinomial	142
Apéndice 9: información de ajuste de los modelos de regresión logística multinomial	143
Apéndice 10: mediciones del ajuste global de regresión logística multinomial	144
Apéndice 11 contraste de la razón de verosimilitud de regresión logística multinomial	145
Apéndice 12 artículo científico	146

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	59
Tabla 2	Características sociales del personal de enfermería con presencia de hijos	70
Tabla 3	Características sociales del personal de enfermería con carga familiar	71
Tabla 4	Características demográficas del personal de enfermería edad agrupada	72
Tabla 5	Características demográficas, estado civil del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización del Centro Médico Naval	73
Tabla 6	Características académicas del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización del Centro Médico Naval	74
Tabla 7	Características laborales del personal de enfermería Salas de hospitalización donde labora, Centro Médico Naval	75
Tabla 8	Características laborales años de experiencia laboral del personal de enfermería	76
Tabla 9	Características laborales, años en la sala donde labora actualmente el personal de enfermería, Centro Médico Naval	77
Tabla 10	Características laborales, condición laboral del personal de enfermería del Centro Médico Naval	78
Tabla 11	Significación de las características sociodemográficas, académicos y laborales del personal de enfermería sobre los factores estresantes del ámbito hospitalario por análisis de regresión logística multinomial	80

Tabla 12	Significación de las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería sobre los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico por análisis de regresión logística multinomial	82
Tabla 13	Significación de las características sociodemográficos, académicos y laborales del personal de enfermería sobre los factores estresante de la dimensión Ambiente Físico por análisis de regresión logística multinomial	84
Tabla 14	Significación de las características sociodemográficas, académicos y laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes de la dimensión Ambiente Social por análisis de regresión logística multinomial	86
Tabla 15	Bondad de ajuste de regresión logística multinomial	142
Tabla 16	Información de ajuste de los modelos de regresión logística multinomial	143
Tabla 17	Mediciones del ajuste global de regresión logística multinomial	144
Tabla 18	Contraste de la razón de verosimilitud de regresión logística multinomial	145

Lista de figuras

Figura 1	Diagrama de diseño correlacional	62
Figura 2	Fórmula para hallar la muestra	64
Figura 3	Presencia de hijos del personal de enfermería	70
Figura 4	Carga familiar del personal de enfermería	71
Figura 5	Distribución de las edades del personal de enfermería	72
Figura 6	Distribución del estado civil del personal de enfermería	73
Figura 7	Distribución del grado académico del personal de enfermería	74
Figura 8	Sala donde labora el personal de enfermería	75
Figura 9	Distribución de los años de experiencia laboral del Personal de enfermería	76
Figura 10	Distribución de los años laborales agrupados del personal de enfermería	77
Figura 11	Distribución de la condición laboral del personal de enfermería	78

Resumen

La investigación titulada “Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista, 2016”, tuvo como objetivo determinar los factores estresantes del ámbito hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

Estudio descriptivo, correlacional causal, de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo constituida por 166 trabajadores de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio y sus dimensiones.

Concluyendo que la Sala de medicina es una característica que explica la presencia de los factores estresantes en el ámbito laboral del personal de enfermería, asimismo los años en la sala donde labora actualmente explica la presencia de factores estresantes de la dimensión ambiente psicológico. El estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de enfermería; sala de medicina donde labora el personal de enfermería; años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente son características que explican la presencia de los factores estresantes de la dimensión ambiente físico. Las características sociodemográficas, académicas y laborales no explican la presencia de factores estresantes en la dimensión ambiente social.

Palabras clave: Factores estresantes, características sociodemográficas, académicas y laborales.

Abstract

The research entitled "Stressful factors of the hospital environment and the sociodemographic, academic and labor characteristics of the Nursing staff of Naval Medical Center, Bellavista, 2016", aimed to determine the stressors of the Hospital Area that are influenced by sociodemographic characteristics, Academic and work of the nursing staff of the hospitalization rooms of Medicine and Surgery, Centro Medico Naval, Bellavista, 2016.

Descriptive study, causal correlation, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 166 nurses, who were given a questionnaire to measure the study variables and their dimensions.

Concluding that the Medicine Room is a feature that explains the presence of stressors in the workforce of nursing staff, and the years in the room where he works currently explains the presence of stressors of the psychological environment dimension. Unmarried, married and cohabiting civil status; the technical degree of nursing; medicine room where the nursing staff works; years of work experience and years in the room where he currently works are characteristics that explain the presence of the stressors of the physical environment dimension. Sociodemographic, academic and labor characteristics do not explain the presence of stressors in the social environment dimension.

Key words: Stress factors, sociodemographic, academic and labor characteristics.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Se realizó la revisión de antecedentes relacionados al tema de investigación, en el contexto internacional entre los que mencionamos a Cortaza y Francisco (2014) quienes desarrollaron un estudio en México (Veracruz) con la finalidad de determinar el nivel de estrés e identificar los principales estresores que afectan a los enfermeros de un hospital de segundo nivel, fue un estudio de tipo descriptivo y transversal, para lo cual utilizaron como instrumento de recolección de información la Nursing Stress Scale (NSS) elaborada por Pamela Gray Toft y James Anderson, aplicándolo a una muestra de 41 enfermeros(os), obteniendo como resultados que el 100% de los encuestados presentó algún nivel de estrés y que en el ambiente psicológico los factores percibidos como los que generan más estrés fueron la incertidumbre con respecto al tratamiento que el paciente recibió y la muerte y sufrimiento (29,3%) asimismo en el ámbito físico, la carga laboral (48,8%) fue el agente que más influyó en la presencia de estrés. Concluyendo que el personal encuestado presenta algún grado de estrés, ocasionado principalmente por el incremento de labores y por situaciones como el fallecimiento, dolor y dudas en la terapéutica de los pacientes.

Asimismo Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licona (2013) realizaron un trabajo de investigación en Colombia, con el propósito de definir los factores relacionados al estrés laboral en las enfermeras, fue un estudio analítico y transversal, usaron la versión validada al español de la Nursing Stress Scale (NSS), el cual fue aplicado a 156 profesionales de enfermería en dos instituciones de salud, los resultados mostraron que el 33,97% (53) del total de encuestados presentó un nivel alto de estrés, siendo las causas que lo generan el factor muerte y sufrimiento en un 42,9% (66) encuestados; el 61,5% (96) lo atribuyeron al factor conflictos con el médico; en el factor carga de trabajo, las interrupciones frecuentes en la realización de las tareas es una de las fuentes que produce estrés muy frecuentemente en un 51,9% (81). Concluyendo que el estrés que presenta el personal estudiado se relacionó con el factor muerte y sufrimiento por las situaciones que producen dolor en los pacientes, en el factor conflicto con los médicos la situación más frecuente fue la toma de decisiones del personal ante una determinada circunstancia cuando el médico no se encuentra presente, en el

factor preparación insuficiente del personal se encontró la situación que el personal de enfermería no dispone de una respuesta satisfactoria ante una pregunta hecha por el paciente. Además identificaron en el factor conflicto con otros miembros del equipo de enfermería la situación de no tener tiempo de conversar con los demás compañeros del equipo de enfermería, y al factor carga de trabajo con las situaciones de no disponer de tiempo suficiente para el desarrollo de las tareas de enfermería y la falta de personal.

Igualmente Cardaba, (2013) desarrollo un estudio en España, teniendo como objetivo principal el establecer los factores desencadenantes de estrés en el personal de enfermeros/as y auxiliares de enfermería que labora en urgencias del Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA). El modelo de estudio fue descriptivo, transversal, utilizando como instrumento de recolección de datos la Nursing Stress Scale (NSS) aplicándolo a una muestra total de 89 encuestados, entre los resultados encontraron que el 76,9% de las enfermeras y 37,8 % de las auxiliares manifestaron como situaciones más estresante a las interrupciones reiteradas en la realización de sus labores, el 67,3 % de enfermeras y 40,5 % de auxiliares dieron como causa el no tener tiempo necesario para dar asistencia emocional a los usuarios, además que el 65.4 % de enfermeras y 48.6 por ciento de auxiliares encuestadas manifestaron que el observar a un usuario con aflicciones son motivos que les produce estrés, obtuvieron como conclusión entre otros que los causantes de estrés en las enfermeras y auxiliares son los concernientes al ambiente psicológico y ambiente físico.

De igual modo Muñoz ,Rumie, Torres y Villarroel (2015) desarrollaron un trabajo de investigación en Chile (Antofagasta), para establecer el impacto en la salud mental de los enfermeros que laboran en situaciones estresantes en centros asistenciales, públicos y privados, el estudio fue descriptivo ,transversal ,no experimental, conto con una muestra constituida por 70 enfermeras(os) que laboran en la Unidad de paciente crítico y en Oncología, emplearon como mecanismo de recolección de datos la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), traducida al español y validada por López, en relación a los resultados, entre otros, encontraron que el 40 % respondieron que observar frecuentemente el sufrimiento de un paciente es el estresor que más produce estrés en el personal encuestado y que el 41,4% de las encuestadas manifiesta que el realizar

procedimientos que suponen experiencias dolorosas es una situación estresante, finalmente concluyeron que 48.5% de los enfermeros manifiestan cierto grado de estrés, el cual se manifiesta en los ambientes psicológico, social y físico.

Por otra parte Garza, Meléndez, Castañeda, Aguilera, Acevedo y Rangel (2011) llevaron a cabo un estudio en México cuya finalidad era determinar el tipo de estrés laboral en enfermeras que trabajan en salas de hospitalización establecida por la frecuencia de estresores laborales, estudio descriptivo y transversal, la muestra estuvo constituida por 148 enfermeras, para obtener la información del estudio, utilizaron la Nursing Stress Scale (NSS) validada al español por Escriba, Mas, Cárdenas y Pérez, quienes obtuvieron como resultados, un grado de estrés moderado en el personal encuestado, y entre los factores que les producen más estrés, son los relacionados a la muerte y sufrimiento de los pacientes, la carga de trabajo, la incertidumbre en el tratamiento que brinda el personal de enfermeras a los usuarios, la preparación insuficiente y la falta de apoyo de la supervisión de enfermería, entre las conclusiones encontraron que los factores que producen más estrés se encuentran en el ámbito físico y psicológico.

1.1.2 Antecedentes nacionales

En el medio nacional existen una diversidad de estudios, los cuales determinan la realidad de esta problemática, tal es así que Rodríguez y Bazán (2015) elaboraron un estudio en Trujillo, para determinar la relación que existe entre el estrés laboral de la enfermera y la calidad de la atención percibida por el paciente adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 25 enfermeras y 207 pacientes, utilizando un temario para considerar el grado de estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia, elaborado por Marchena y Medina, en base a la Nursing Stress Scale (NSS), hallaron que un 53 % de enfermeras presento un grado de estrés elevado y el 55% de pacientes perciben la calidad del cuidado como adecuado, encontraron relación entre el nivel de estrés y la calidad del cuidado percibido.

Igualmente Díaz y Gaviria (2013) efectuaron una investigación en Tarapoto, con la finalidad de definir la relación que existe entre el estrés laboral y

el desempeño profesional en el personal de enfermería de un Hospital II, Abril-Julio, el cual fue un estudio descriptivo correlacional con orientación cuali-cuantitativo, de corte transversal, con una muestra formada por 60 enfermeras, el instrumento utilizado fue un cuestionario utilizando NSS "La Escala de Estrés de enfermería" validado y estandarizado por la OMS, encontrando como resultados que el 35 % del personal estudiado indicaron que son los factores físicos los que con mayor frecuencia causan estrés, el 25 % lo relacionaron a los factores sociales y el 11.7 % a los factores psicológicos, entre las conclusiones se hallaron que son los factores estresantes psicológicos los que tienen mayor relación con el desempeño laboral.

También Sauñe, Bendezu y Oscco (2012) realizaron un estudio de investigación en un hospital nacional con la finalidad de determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los enfermeros, estudio de tipo descriptivo de corte transversal, con una muestra comprendida por 44 enfermeros asistenciales utilizando como herramienta un cuestionario tipo Escala de Likert, obteniendo como resultados que el 52% presenta un nivel de estrés medio y que las condiciones laborales son considerados por el grupo encuestado como perjudicial.

Asimismo Vizcarra (2012) realizó una investigación con el objetivo de plantear la concordancia entre el estrés laboral y la calidad de la asistencia que proporciona el personal de enfermeros a los usuarios que asisten a la Micro Red de Salud del Cono Sur, diseño de tipo descriptivo, transversal, correlacional y no experimental, como muestra se tuvo 40 profesionales y 40 usuarios, para cuantificar el estrés laboral utilizaron una prueba tipo cuestionario, diseñado y dirigido al profesional de enfermería y otro a los usuarios, encontrándose que el 70 por ciento de profesionales presentan estrés laboral moderado y el 30 por ciento de grado leve, el estudio determinó que cuantitativamente hay una relación significativa entre el grado de estrés laboral y la calidad de la asistencia proporcionada.

De igual modo Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre (2012) realizaron un estudio en el Perú para examinar las relaciones entre la inteligencia emocional, los factores demográficos y ocupacionales con el estrés laboral, el tipo de

investigación fue aplicada, transversal y cuantitativa; con una muestra de 223 trabajadores del sector público, utilizaron como instrumento para recolectar los datos, la observación mediante encuestas, utilizando un cuestionario MSCEIT (Mayer, Salovey y Caruso,2002) V2.0 versión en español para medir la inteligencia emocional y también el cuestionario OSI (Osipow y Spokane,1987) inventario para medir el estrés laboral, el cual elabora medidas generales de estresores ocupacionales que se pueden aplicar a variados niveles y áreas ocupacionales, también se recolectó información sobre factores demográficos tales como la edad, género, estado civil y grado de educación ;así como de factores ocupacionales :tales como el personal a cargo, nivel del cargo, tiempo de servicio en la organización y tiempo de permanencia en la posición, los principales resultados indican que los encuestados con mayores niveles de inteligencia emocional presentan menor estrés laboral y que los empleados de mayor edad y que ocupan altos cargos gerenciales tienen mayor estrés en las dimensiones de recursos personales, obtienen como conclusiones la necesidad de evaluar las variables estudiadas y evitar su trascendencia.

1.2 Fundamento teórico, científico, humanístico

1.2.1 Factores estresantes del ámbito hospitalario

Historia del estrés

En el siglo XIV el estrés fue empleado para referirse a vivencias negativas tales como el dolor o el sufrimiento; en el siglo XVII el biólogo, físico Hooke la relaciona a los fenómenos físicos como fuerza, distorsión (Sandin, 2009, p.4), cuando una presión es aplicado a una estructura, se produce un cambio en la forma, definiendo al estrés como la fuerza interna dentro del organismo por la acción de otra fuerza tendiendo a distorsionarlo (Savall, 2015, p.45);(Ceballos, Valenzuela y Paravic,2014,p.273).

Hans Selye médico endocrinólogo austriaco quien es considerado fundador del estudio del estrés, define al estrés como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico. Así el estrés tiene su forma y composición

característica, pero ninguna causa en particular” (Sandin, 2009, pp.4-5.), (Ceballos, Valenzuela y Paravic, 2014, p.273).

Bases Teóricas del estrés

Teoría basada en la respuesta de Hans Selye

Según esta teoría, cualquier estímulo puede ser estresor siempre que provoque en el organismo la respuesta inespecífica de necesidad de reajuste o estrés. Esta respuesta es una “respuesta estereotipada” que implica una activación del eje hipotálamo suprarrenal (con activación de corticoides) y del sistema nervioso autónomo. Si tal activación persiste produce un “síndrome de estrés” característico, consistente en hiperdesarrollo de la corteza suprarrenal (hiperplasia suprarrenal), involución de la glándula timo y desarrollo de ulcera péptica. El estrés, indica Selye (1974) no es algo que por sí mismo deba ser evitado; puede estar asociado tanto a experiencias o estímulos desagradables como agradables (la carencia total de estrés significaría la muerte) (Sandin, 2009, p.5).

En esta teoría el estrés se produce al ocurrir una alteración en el organismo debido a la presencia de estímulos siendo la respuesta a nivel fisiológico.

La respuesta del estrés está integrado por un mecanismo tripartito que se denomina Síndrome General de Adaptación (SGA) que incluye tres etapas reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento (Sandin, 2009, p.6).

Etapa de alarma es la reacción automática del organismo ante una situación nueva y difícil, y es la glándula pituitaria o hipófisis quien produce la hormona adrenocorticotropa que viajara por el torrente sanguíneo hasta la corteza suprarrenal donde estimula la producción de la hormona cortisol, también es estimulada la medula de la glándula suprarrenal para producir la adrenalina, el cuerpo se prepara para responder dicha descarga produciendo manifestaciones como sequedad de la boca, taquicardia, perdida del tono muscular, disminución de la temperatura y de la presión arterial. Si el organismo continúa sometido de

forma prolongada a los estresores, continuará con la siguiente fase (Sandin, 2009, p.6); (Garavito, 2014, pp.1718); (Escandón, 2016, p.6).

Etapa de resistencia se producirá cuando el organismo trata de adaptarse a los factores que le producen estrés, desarrollando mecanismos psicofísicos, en busca de un equilibrio para que sea menos nociva la situación, pero podría ocurrir que sus capacidades se vean disminuidas debido a la fatiga y que la fase de alarma continúe durante mucho tiempo, impidiendo que el organismo repare los daños causados y prosiga la fase de agotamiento (Sandin,2009,p.6); (Garavito,2014,pp.1718); (Escandón,2016,p.6);(Cremades,2016,p.20).

Etapa de agotamiento ocurrirá cuando el organismo continua expuesto al estresor en forma prolongada, perderá su adaptación adquirida y entrara a la fase de agotamiento, en la cual aparecerán trastornos fisiológicos como debilidad, hipoglucemia, disminución de la resistencia física, y al haber un elevado nivel de cortisol se afectara el cerebro, produciendo daño y envejecimiento prematuro, alteraciones psicológicos y psicosociales que pueden ser irreversibles (Sandín,2009,p.6); (Garavito,2014,pp.1718); (Escandón,2016,p.6); (Cremades, 2016,p.20).

Teoría basada en el estímulo, siendo precursor de su desarrollo Holmes, la definición de esta teoría sobre el estrés indica que las características asociadas a los estímulos del ambiente pueden alterar el funcionamiento del organismo (Sandin, 2009, pp.8-9), por lo cual el estímulo ambiental actuaría sobre la persona originando respuestas en la misma.

Teoría basada en la interacción con su máximo exponente Richard Lazarus (1966) quien destaca la relevancia de los factores psicológicos dando la primera conceptualización del estrés desde el punto de vista psicológico (principalmente cognitivos) que median entre los estímulos estresantes y las respuestas de estrés (Sandin,2009,p.9).

La teoría de Lazarus y Folkman (1984) en la cual afirmaron que el estrés es producido por la relación entre el individuo y el medio ambiente donde se desenvuelve en la que no hay situaciones que sean en si estresantes, sino que

la reacción del estrés aparecerá de acuerdo a la valoración que haga la persona de la situación (Núñez, 2015, p.66).

Definición del estrés y estrés laboral

Para la Real Academia de la Lengua Española, el estrés lo definió como la “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

Según Leka, Griffiths y Cox (2004) conceptualizaron el estrés laboral como la respuesta que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades, conocimientos y que ponen a prueba sus habilidades o cualidades para superar tal situación (p.3). El estrés puede producirse en diversas situaciones laborales el cual puede ser constante y difícil de controlar si el trabajador no recibe el apoyo de sus jefes o colegas.

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (2016) afirmó que el estrés laboral está influenciado por el área de trabajo, la institución donde se labora, la estructura del trabajo, las relaciones interpersonales (p.2) además de producir efectos negativos en el rendimiento del talento humano al percibir que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, apareciendo el evento del estrés (p .11).

El estrés laboral impacta profundamente en el bienestar psicológico y en la calidad de vida de la persona que lo presenta por lo que cada día tiene más relevancia debido a los problemas que genera, y de no ser tratado oportunamente puede desencadenar a largo plazo, consecuencias graves para la salud (Castañeda, Colunga, Preciado, Aldrete y Aranda, 2011, p.81); (Ramos y Jordão, 2014); (Azofeifa, 2014, p.30); (Frutos, 2014, p.46); (Angulo, Bayona y Esparza, 2014, p.352); (Vilariño, 2015, pp.7-8).

Otros autores definen el estrés laboral, así tenemos en el Perú que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2014) afirmó que el estrés es el principal riesgo psicosocial, presente actualmente en toda institución empresarial moderna donde prima el trabajo intelectual sobre el trabajo físico, las exigencias ante este panorama de trabajo le ocasionara al trabajador, debido a la falta de

adaptación a las exigencias de su trabajo, alteraciones físicas y psicológicas y es esta adaptación a la que no siempre el empleado responderá satisfactoriamente lo que condicionara la aparición del estrés (p.17).

Por otra parte Cozzo y Rich (2016) hacen mención que el estrés relacionado al trabajo de los profesionales en salud, puede afectar la satisfacción que siente el personal por realizar su trabajo y la identificación por el mismo, a su vez desencadenar incrementos de ausentismo, accidentes propios del área de trabajo y reclamos por parte de los usuarios (p.2).

Factores estresantes

Para Selye el agente que desencadena el estrés es todo elemento nocivo para el equilibrio homeostático del organismo en donde cualquier estímulo puede ser considerado estresor, y no solo es de carácter físico, puede ser psicológico, cognitivo o emocional (Sandin, 2009, p.6).

Peiro (2001) definió a los estresores como las situaciones ambientales o personales, las cuales son percibidas por las personas dando inicio a la vivencia denominado estrés (p.19). La presencia o ausencia de los estresores, dependerá de la interpretación que el trabajador haga del medio laboral, de las características personales, habilidades y de la experiencia, Bernal (2015, p.19).

Según instituciones como la Organización Internacional del trabajo (1984), definió que el estrés laboral puede ser desencadenado por los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización del trabajo, con las características del diseño, condiciones del trabajo, también las externas que afectara la relación entre el trabajador con su ámbito laboral, lo cual puede producir perjuicios en su salud, estabilidad psicológica, rendimiento y satisfacción laboral (2016, p. 2).

Cremades (2016) expuso que el acontecimiento de estrés se inicia a partir de una causa sea ambiental o personal, influyendo en el trabajador y produciendo exigencias que no puede controlar representándole un riesgo para su salud (p. 26), dichos estímulos pueden ser externos o internos (físico, químico, acústico, sociocultural) que de alguna manera directa o indirecta

desencadenaran la desestabilización del equilibrio del organismo (Camacho, 2012, pp.5-6).

Hablar de una conceptualización de los estresores o factores es referirnos a aquellas situaciones o estímulos que se encuentran presentes en el ámbito del trabajo que crean un estado emocional en la persona dando origen a la vivencia de estrés, lo cual influirá en el organismo, en su entorno familiar y social (Reyes, 2014, pp.6-7); (Ramos y Jordão, 2015, p.12); (Cordero, 2015, p.27); (Núñez, 2015, p.66).

Clasificación de los factores estresantes

Según Leka, Griffiths y Cox (2004) consideraron 9 categorías denominadas como peligros que se relacionan con el estrés en el trabajo (pp.6-7).

Las características del puesto

Entre ellas tenemos las características del puesto como los trabajos rutinarios y con falta de variedad.

El volumen y ritmo del trabajo, en exceso o escaso.

El horario de trabajos, rígidos, jornadas largas y fuera del horario habitual y de turnos imprevisibles.

La falta de participación en la toma de decisiones y falta de control sobre el ritmo de las labores y turnos.

Contexto laboral

Perspectivas profesionales, estatus y salarios, caracterizado por la inseguridad en el trabajo, falta de visiones para el ascenso profesional, falta de reconocimiento profesional.

Papel dentro de la entidad, caracterizado por funciones no definidas.

Las malas relaciones con los demás trabajadores, además de intimidación, acoso y violencia laboral.

Además de una cultura institucional caracterizado por una inadecuada comunicación y liderazgo.

Relación entre la vida familiar y laboral caracterizado por la falta de apoyo en el trabajo por problemas de familia y a su vez la familia no apoya al trabajador con sus problemas laborales.

Asimismo otros autores tales como Peiro (2001,p.21); Cirera, Aparecida, Rueda, Ferraz (2012,p.71);Gonzales,Guiachero y Delgado (2012); Piñeiro (2013); Frutos (2014,pp.42-44), el Ministerio de Trabajo (2014); Cordero (2015,p.30); Guailas (2015); (Cremades,2016,p.66-73) adecuan la clasificación de los estresores tal y como lo señalo Peiro en su obra literaria que lleva por título Desencadenantes del estrés laboral, esta clasificación está compuesta por los estresores intraorganizacionales laborales; las características del propio trabajo; el conflicto del rol; la ambigüedad del rol y la sobrecarga de funciones; las relaciones interpersonales y grupales; el progreso de la carrera; los inconvenientes de diseño; instauración y administración de nuevas tecnologías; excesiva centralización o un clima de la institución demasiado burocrático y los estresores del trabajo que guarda relación con el ámbito familiar.

Los estresores intraorganizacionales o laborales son los que se manifiestan en el ambiente de una organización entre los que se hallan los estresores inherentes al ambiente físico cuya influencia dependerá de la frecuencia que el empleado se encuentra expuesto a ellos, entre los cuales se encuentra el ruido, la iluminación y la temperatura del ambiente laboral (Frutos, 2014, p.44); (Cremades, 2016, p.66).

Lara (2015) consideró que el ruido es el contaminante ambiental que produce consecuencias en la población y lo define como “un conjunto de sonidos desagradables, no deseados, debido a las molestias que ocasiona” (p.8). Asimismo Sierra (2011) mencionó que el nivel de estrés que pueda ocasionar en los trabajadores dependerá de su volumen, las características de las funciones que desempeña, en la cual el estrés será superior si las labores requieren una alta concentración (p.48), además Guailas (2015) refirió que la intensidad del ruido que se presente en el área laboral afectara la salud manifestándose con la disminución progresiva de la audición, problemas cardiovasculares, de existir una duradera exposición perjudicara la calidad del sueño afectando la conducta de la

persona, tendrá influencia en su desempeño, causará insatisfacción en el trabajador y como consecuencia se verá afectada la institución donde labora (pp.11-12).

Guailas (2015) citó que la iluminación es necesaria para el desarrollo de las labores en toda organización. Una iluminación apropiada permitirá una mejor concentración en el trabajo y será más productivo, mientras que una iluminación inadecuada causa efectos negativos en la salud del empleado como cefalea, fatiga visual, mayor tiempo de ejecución de las labores así como el riesgo a cometer errores (p.11).

La temperatura inadecuada del ambiente ocasionará disconfort y estrés, además de las consecuencias para la salud (Guailas, 2015, p.12) siendo necesario un adecuado estado de confort en el ambiente laboral, sin embargo, son constantes las quejas de los empleados debido muchas veces al frío, por la falta de lamas en las ventanas o por corrientes de aire o por calor excesivo.

Como segundo estresor se tienen a las características del propio trabajo tales como los turnos laborales, la carga laboral y la exposición a riesgos laborales, se refiere a las condiciones laborales inadecuadas tales como las largas jornadas; la responsabilidad excesiva; el exceso de trabajo relacionado a la cantidad, calidad o dificultad del trabajo y del tiempo para concluirla. Asimismo se considera estresor la infracarga del trabajo producido cuando el volumen o complejidad del trabajo está por debajo de la capacidad del trabajador convirtiéndose en aburrido y sin motivación, también la repetitividad del trabajo donde hay poca diversidad de las funciones a efectuar; además de los turnos irregulares y el trabajo nocturno, también tienen importancia (Frutos, 2014, p.42); Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz (2012, p.71); (Cremades, 2016, p.67).

También se incluyen como estresores el conflicto del rol referidas a las exigencias excesivas al trabajador. La ambigüedad del rol la cual se presenta cuando el empleado no recibe la información de sus obligaciones ni las responsabilidades del trabajo que tiene asignado, además se originan por mandatos laborales que se contradicen o que pueden generar conflicto, falta de

trabajo en equipo y la falta de ayuda de los compañeros. También se considera a la sobrecarga de las funciones la cual se presenta cuando las exigencias del cargo exceden a la capacidad del empleado para cumplirlas adecuadamente (Frutos, 2014, p.43); (Cremades, 2016, p.69).

Además se tienen estresores a las relaciones interpersonales y grupales, así como el trato con los jefes o gerentes, con los compañeros, con los usuarios (Cremades, 2016, pp.70-71).

Asimismo es considerado estresor el progreso de la carrera, en sus múltiples presentaciones (Cremades, 2016, p.71) es una fuente de estrés en potencia, para tal efecto debemos mencionar estresores como la inestabilidad laboral con despidos intempestivos, dificultades en el ascenso en donde la institución pone trabas o no da oportunidades para que el trabajador se pueda capacitar, mejorando su formación que le permita evolucionar profesionalmente para que pueda acceder a un ascenso dentro del nivel jerárquico de la compañía.

También son considerados estresores los inconvenientes de diseño, instauración y administración de nuevas tecnologías (Cremades, 2016, p.72).

Así como también se incluyen a la excesiva centralización o un clima de la institución demasiado burocrático o con un mínimo apoyo social entre los componentes de la organización (Cremades, 2016, pp.72-73).

Por último, cabe hacer mención a toda una serie de estresores del trabajo que guarda relación con el ámbito familiar (Cremades, 2016, p.73).

Autores como Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández (2013,pp.140-141); Sousa, Magalhaes y Da Mata (2013 ,p.1283) refieren que los factores estresantes pueden beneficiar al trabajador al estimular su desarrollo personal sin embargo pueden afectar su salud al causar además daño social, sin embargo dependerá de las características y cualidades del personal afectado.

Asimismo, Frutos (2014) mencionó que son muchas las investigaciones que indican que para que el estrés se manifieste en el centro laboral deben influir ciertos rasgos propios de la persona, las cuales poseen características innatas y sociales que les harán responder de distinta manera a las exigencias que le demanda su trabajo, entre ellos podemos hacer referencia a las personas perfeccionistas o que se trazan metas elevadas, a las personalidades dependientes, agresivas, ansiosas, introvertidas y rígidas (p.44). Además de las expectativas personales y profesionales. También debemos considerar aspectos tales como la actitud, la formación, las habilidades, conocimientos y la experiencia, adquirida en el tiempo, los valores, la habilidad física y la capacidad intelectual del trabajador, todos ellos considerados como estresores además de la deficiente preparación física y las costumbres de salud inadecuadas.

Estresores en el personal de enfermería

Yuquilema (2015) definió los factores estresores del personal de enfermería como las situaciones que se relacionan al trabajo de enfermería, las cuales generan alteraciones físicas, emocionales y también sociales (p.18).

La enfermera como profesional de la ciencia de la salud siempre tendrá participación activa en este ámbito brindando servicios de salud en forma científica, tecnológica y humana, asimismo se desempeña activamente en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, familia y comunidad, desarrollándose en áreas tales como asistencial, administrativa, docente e investigación siendo necesario laborar en un ambiente sano y seguro para que se pueda desenvolver adecuadamente, además de contar con los recursos materiales, equipamientos necesarios y adecuados para poder cumplir con sus funciones de manera segura y eficaz, de tal manera que le permitan brindar servicios de calidad tal como lo establece la Ley del Trabajo de la enfermera N°27669 (2002), en donde menciona que un ambiente diferente, al mencionado atentaría contra su salud física, mental e integridad personal.

Investigadores como Robles, Armendáriz, Molina (2012, p.161); Díaz (2013, pp.2-3); Laguna (2013, p.30) citaron que el grupo profesional de enfermeros tienen mayor tendencia a desarrollar estrés laboral por estar

propensos a los estresores del trabajo, todo ello debido al contacto directo con los pacientes o usuarios. Según Portero y Vaquero (2015) afirmaron que las condiciones laborales del personal de enfermería implican estar expuestos al dolor, la muerte y a los problemas interpersonales, la respuesta de cada persona ante estas situaciones puede ser psicológica con síntomas como ansiedad, depresión, trastornos del sueño e incluso tener influencia negativa en la seguridad de los pacientes y en la calidad de los cuidados brindados (p.2).

Cogollo y Gómez (2010) indicaron que entidades internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han reconocido la importancia del trabajo de enfermería en el campo de la salud (p.32) asimismo investigadores como Sauñe, Bendezú y Oscoco (2012, pp. 91); Martínez (2013, p.39) mencionan que el grupo humano de enfermería se halla predispuesto a variadas causas estresantes ya sean de tipo institucional o relacionados con las trabajos propios de su competencia. Mencionaremos algunos de los factores que con mayor frecuencia predisponen a que este grupo de profesionales y personal técnico/auxiliar desarrollen estrés en su ámbito laboral entre ellos se encuentran

Los factores relacionados al ambiente físico hospitalario en el que dicho ambiente queda definido como el lugar donde el personal de enfermería desempeña sus funciones diarias, en donde son considerados como estresores a las condiciones físicas o estructurales inadecuados o deficientes predispuestos a ruidos intensos como el producido por las alarmas de los equipos, a la iluminación deficiente ya que no es lo mismo trabajar en turno diurno que nocturno, temperatura ambiental inadecuada ya que un ambiente caluroso produce sensación de disconfort y producir efectos negativos en la salud (Frutos,2014, p.48); (Sauñe, Bendezú y Oscoco, 2012, p. 93).

El contenido del trabajo relacionado con el paciente son las características propias de la profesión y son independientes del ambiente donde laboran, tales como la realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar o hablar con los pacientes o familiares sobre su muerte cercana, la muerte de un paciente con quien se estableció una relación estrecha;

convivir todos los días con el sufrimiento de los pacientes (Martínez, 2013,p.41); además de manejar muchas veces indicaciones médicas no precisas y con una mínima información de la situación del paciente, además de las interrupciones frecuentes durante el desempeño de las labores del personal de enfermería (Frutos, 2014, p.47). En relación a los conflictos del personal de enfermería con los pacientes y sus familiares, en nuestro medio el Ministerio de Salud mediante el reglamento de la Ley N°29414 (2009) establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud, por lo que actualmente el profesional de enfermería se interrelaciona con un usuario más informado, con conocimiento de sus derechos, siendo más exigente y con disposición de demandar legalmente, lo cual genera en el personal temores y desacuerdos (Yuquilema, 2015, p.20).

Condición del trabajo se denominan a las que dependen y se relacionan a la institución donde se labora entre los factores tenemos la responsabilidad del trabajo; recibir de manera constante críticas de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes (Frutos, 2014,p.47); ausencia de personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiaco o respiratorio o las complicaciones en la evolución clínica del paciente en donde la enfermera debe tomar en muchas ocasiones decisiones para sobrellevar la situación generando elevados niveles de estrés; no estar de acuerdo con el tratamiento de un paciente o recibir información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente; rotación permanente por diferentes servicios; turnos de trabajo imprevisible; trabajar en horario rotativo o en nocturno, trabajar los días Domingos o feriados (Martínez, 2013,p.41).

Asimismo Suarez (2012) consideró que una situación estresante es la sobrecarga de trabajo la cual es identificada como una de las principales causas de estrés, siendo percibidas por el personal como un trabajo físicamente y mentalmente agotador por la cantidad y calidad de cuidados que deben brindar a los pacientes, además generada por la falta o déficit de personal que cuenta la institución de salud (p.4).

Aquellos relacionados con el desempeño de roles como las expectativas y demandas sobre conducta esperada del trabajador, tales como el conflicto de rol o problemas de desempeño de funciones laborales, ambigüedad de rol y sobrecarga de rol por la falta de información al trabajador sobre su desempeño laboral u organizacional así Juárez, Haros, Avalos, Guerra y Chacón (2015) hacen referencia que la responsabilidad es considerado un factor de estrés puesto que se trabaja con seres humanos, la vida está en las manos de este personal, por lo que al asumir dicha responsabilidad sufre una intensa presión laboral (p.2).

Aquellos relacionados con el desarrollo de la carrera como la insatisfacción en el trabajo, una remuneración adecuada que esté acorde al trabajo o la labor que realiza el personal de enfermería (Cogollo y Gómez, 2010, p.32), déficit de actualización y capacitación, inexistencia de promoción profesional, falta de compromiso para realizar las actividades laborales, no ser considerado por la empresa a la hora de la toma de decisiones.

Igualmente tenemos a los estresores relacionados a las nuevas tecnologías, debido al avance tecnológico y a la especialización de la institución donde se labora la ausencia de capacitaciones para su uso hace que el personal de enfermería se enfrente a equipos de los que no conoce su funcionamiento tales como el uso de ventiladores, monitores, conduciendo a situaciones que le produzcan estrés.

También son considerados las insuficiencias de recursos materiales para trabajar adecuadamente (Cogollo y Gómez, 2010, p.32) lo que motiva que el personal con la finalidad de cumplir con el tratamiento indicado, tiene que prestarse de otro servicio y el paciente no sea afectado.

Asimismo una deficiente interacción entre los integrantes del equipo de salud, problemas con la jefa o supervisora de turno, trabajar en un clima donde prime la rivalidad, un medio laboral opresivo y amenazante por parte de compañeros, superiores, pacientes y familiares; de igual manera el ser agredido verbal y/o físicamente (Hernández, Díaz y Nava, 2012, p.64).

Además los que se relacionan con la exposición a riesgos ocupacionales tales como los de índole químico, biológico, ergonómico, y a enfermedades infecciosas tales como hepatitis, tuberculosis.

Factores personales denominadas como las condiciones propias de cada trabajador de salud que le impide realizar sus actividades con tranquilidad, entre ellos se encuentran a las personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración; a ser líderes y sentirse incapaz en la toma de decisiones. También se encuentran en este grupo aquellas personas que se sienten impotentes al no lograr la mejoría del paciente; asimismo a los que sienten inseguridad y miedo de cometer errores de enfermería; los que se sienten insuficientemente preparados para apoyar emocionalmente a los pacientes o a la familia; aquellos trabajadores con dificultad para trabajar en equipo (Martínez, 2013,p.40).

Los factores vinculados al entorno familiar dentro de los cuales tenemos el llevar los problemas laborales a casa, la dedicación exclusiva al trabajo, los problemas familiares, crisis vitales, problemas en la vida social y personal por motivos del propio trabajo.

En la actualidad el personal de enfermería ejerce su labor de manera poli funcional en el ámbito hospitalario lo cual aumenta la carga de trabajo, asimismo existe la cultura de la respuesta rápida, en el sentido de responder lo mejor y más rápido posible ante la necesidad del usuario y evitar quejas del mismo, por ello son muchos las situaciones en que el personal de enfermería se encuentra afectado en su área de trabajo y estar en riesgo a presentar estrés laboral.

Cáceres y Talavera (2013) citaron en su investigación, tres razones principales por las que el personal de enfermería se encuentra propenso al estrés laboral, tales como el esfuerzo físico y mental, los cambios constantes en las labores que realiza debido a las interrupciones y el contacto permanente de situaciones de dolor de los pacientes hospitalizados, asimismo debido a la organización y variables personales e interpersonales (p.5).

Otros investigadores tales como Muñoz, Rumie, Torres y Villarroel (2015) coinciden que la labor de la enfermera(o) está considerada como un trabajo de amenaza ocupacional al estar expuesta a perjudicar su salud, sin embargo para evitar dichas situaciones deberán utilizar los mecanismos necesarios para promover su autocuidado y prevenir posibles enfermedades (pp. 45-53).

Por lo tanto el trabajador de salud que cumpla sus funciones laborales en cualquier entorno, no importa el tamaño, lugar o espacio donde se desempeñe sea asistencial o administrativo en su diario vivir laboral (Postas de salud, Policlínicos u Hospitales) puede vivir episodios de presión laboral porque simplemente quieren alcanzar las metas por el buen y normal funcionamiento de su centro laboral, es así que las competencias de las profesionales de enfermería están diversificadas en todas las esferas de las actividades relacionadas a la salud, asume funciones de liderazgo manteniendo la dirección del personal a su cargo como son las auxiliares y técnicas de enfermería, por lo que el personal de enfermería es denominado el pilar de las instituciones de salud .

Otros autores como Seguel, Valenzuela, Sanhueza (2015) refirieron que la enfermera profesional puede desenvolverse en el área asistencial, administrativa, docente y de investigación (p.16) de igual modo, Alexander y Runciman (2003) del Consejo Internacional de Enfermeras (2000) citaron que este grupo profesional son miembros imprescindibles en las organizaciones de salud en todo el orbe, en los cuales podrán variar sus funciones, formación académica, condición de trabajo, las disposiciones del colegio de enfermeras al que pertenecen, pero lo que no cambiara es su esencia y su entrega humanizada siempre al servicio del paciente (p.13).

Autores Freese y Lawson (2011, pp.309-315) e investigadores como Velásquez, (2014, p.31); Chávez, (2015, p.43) afirmaron que las teorías o modelos de enfermería que se aplican a la situación de estrés se encuentra el modelo que desarrollo la enfermera americana Neuman, en 1972 denominado Modelo de Sistemas bajo la influencia de Selye y de la corriente psicológica de Caplan.

En el modelo se manifiesta que la persona es considerada como cliente, familia o comunidad, los cuales interactúan con los estresores que se encuentran en su entorno, para lo cual la enfermera participa ante estas situaciones, utilizando los niveles de prevención primaria, para que cuando sea detectado el estresor se refuerce con la promoción y protección de la salud; asimismo mediante la prevención secundaria, el personal de enfermería participa ejecutando el diagnóstico oportuno e intervención precoz y en la prevención terciaria tiene como finalidad alcanzar, mantener y obtener la estabilidad y el bienestar del ser humano ante las situaciones estresantes en la cuales se desenvuelve.

Asimismo la investigación se sostiene en los conceptos de la Teoría del autocuidado desarrollado por la enfermera americana Dorotea Orem en 1985, conceptualizándolo como una necesidad de las personas, como la capacidad de tomar decisiones responsables de cuidado hacia sí misma(o) y son influenciados por los hábitos, cultura y condicionada por los habilidades y conocimientos de la persona. Siendo necesario proporcionar actividades de autocuidado en los pacientes, en forma constante para mantener la vida, recuperar la salud y prevenir las enfermedades (Berbiglia, y Banfield, 2011, pp.265-269); (Prado, Gonzales, Paz y Romero, 2014, p.840).

Por lo que la enfermera y el personal técnico y auxiliar de enfermería como componentes del equipo de salud tienen la responsabilidad del cuidado de los pacientes, de velar por su dignidad, no deben olvidar de su autocuidado mediante prácticas aprendidas durante la vida sobre el control de los factores que desencadenen estrés de su entorno laboral y así tengan la oportunidad de aprender y desarrollar actividades que realicen en su propio beneficio (Barreto e Ipanaque, 2012, p.26).

Además el trabajo de investigación se respalda en el modelo de adaptación desarrollado por Callista Roy en 1968 quien observó la capacidad de recuperación que tenían los niños y la forma de adaptación a los cambios físicos y psicológicos ocasionados por su enfermedad, tal fue el impacto que lo considero

como marco conceptual que sirviera para la formación, práctica e investigación en enfermería (Phillips, 2011, pp.335-339).

Callista Roy indica que toda persona tiene la capacidad de lidiar con diferentes situaciones que la vida le pueda plantear, tales como pérdidas, amenazas y desafíos, aplicando métodos de afrontamiento para conseguir adaptarse a las exigencias de las diferentes situaciones que se le presenten (Pérez, 2016, p.31).

Asimismo, Cardaba (2013) hace referencia que las respuestas adaptativas son respuestas que protegen la integridad de las personas, puesto que el desempeño profesional ha pasado de ser de una enfermería centrada solamente en el resultado, o la evaluación médica y terapéutica de los pacientes a ser una enfermería profesional, con una función autónoma y con aptitud de seguridad en su desenvolvimiento diario (p .4).

Escribá, Más, Cárdenas y Pérez (1998) citaron que en la actualidad existen variados cuestionarios o escalas para evaluar el estrés en el medio de trabajo empleados específicamente en el personal de enfermería, pero la más utilizada en el medio de Inglaterra ha sido “ The Nursing Stress Scale “ (NSS) , cuyos autores son Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981, el instrumento evalúa los factores o estresores que producen estrés midiendo la frecuencia que se producen en el trabajo de enfermería en el ámbito hospitalario en el grupo de personas profesionales y no profesionales quienes son las encargadas del cuidado de la salud de los pacientes hospitalizados. No mide la intensidad de estrés experimentada por el personal de enfermería. El contenido de la escala ha sido establecido por los autores a partir de la revisión de la literatura y por las entrevistas realizadas a diferentes profesionales que laboraron en centros de hospitalización. Para ser utilizada en el medio español el mencionado instrumento ha sido validado ampliamente por Escribá, Más, Cárdenas y Pérez (1998), en donde todos los ítems de la escala fueron considerados como pertinentes en el medio español a excepción del ítem “avería del ordenador” siendo excluido y reemplazado por “interrupciones frecuentes en la realización de las tareas”, y luego de la realización de la prueba piloto con las modificaciones sugeridas por

los entrevistados, obtuvieron la versión definitiva en español de la escala de medición de estresores laborales en centros hospitalarios.

Los ítems del instrumento original fueron agrupados en siete factores, cuatro relacionados con el entorno o ambiente psicológico y estos son

Muerte y sufrimiento (factor I), incertidumbre respecto el tratamiento (factor III), falta de apoyo (factor VI), preparación insuficiente (factor V).

Dos relacionados al entorno o ambiente social

(Factor IV) problemas con la jerarquía y (factor VIII) problemas entre el personal de enfermería (PP.192-195).

Un factor relacionado al entorno o ambiente físico, (factor II) carga de trabajo. Asimismo Escribá, Más, Cárdenas y Pérez (1998) añaden dos factores (factor VII) no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado y (factor IX) pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal (p.198).

Más, Escribá y Cárdenas (1999) expusieron que en el ambiente psicológico uno de los estresores característico del trabajo de enfermería intrahospitalario es el contacto con la muerte y sufrimiento debido al contacto directo que mantienen con los pacientes con quienes establecen en muchos casos lazos emocionales, sin embargo sobre la forma de afrontar dichas situaciones el personal no ha recibido información siendo el proceso de autoaprendizaje, los conocimientos, actitudes, conductas desarrollados por el personal de enfermería resultados de la experiencia de cada persona (p.164).

La muerte considerada como la etapa final de la vida, produce sentimientos difíciles de afrontar en el personal de enfermería y si a ello le sumamos que la muerte no llega siempre de manera intempestiva si no muchas veces estas personas padecen sufrimiento por alguna enfermedad antes de su deceso, son admitidos en algún centro hospitalario y es el personal de enfermería quien se encuentra en estrecha convivencia con ellos, brindándoles el tratamiento indicado y los cuidados necesarios para ayudarlos a controlar su enfermedad, sin embargo muchas veces el personal en su afán por dar lo mejor en pro del paciente cae en la incertidumbre de no saber si el tratamiento será eficaz o no,

situación que este profesional puede presentar debido a su juventud, por lo que aún no tiene la experiencia o preparación suficiente o por la atención de varios pacientes con este tipo de cuadro clínico a la vez sin contar en esos momentos difíciles con el apoyo de otro personal profesional, ante tal panorama este personal no está exento de sentir emociones, sentimientos o actitudes.

Por lo tanto siendo el personal de enfermería como cualquier ser humano presentan problemas personales y/o familiares y si a ellos se agregan la convivencia y/o cercanía con pacientes en estado terminal más un cumulo de problemas laborales estos podrían afectar el equilibrio mental o físico y de no emplear estrategias para dominar dichas situaciones se encontrarían en riesgo de presentar estrés laboral lo cual influirían en su estado de salud.

Más, Escribá y Cárdenas (1999) caracterizaron que en el ambiente social consideraron los problemas con los médicos refiriéndose las autoras a la diferencia jerargica que existe entre el médico con el personal de enfermeras, técnicas y auxiliar de enfermería originándose por ello relaciones problemáticas entre ellos (p.164). Por los años noventa esa característica era frecuente a tal punto que la enfermera profesional le tenía obediencia a las órdenes del médico sin la oportunidad de dar opinión alguna sobre el tratamiento o evolución del paciente, en la actualidad esta situación ha cambiado, en la cual la enfermera profesional y el personal técnico y auxiliar como integrantes del equipo de salud tienen una participación clara al manifestar y reportar las necesidades que manifiestan y presentan los pacientes con la finalidad de mejorar el tratamiento y alcanzar su recuperación.

Además, Más, Escribá y Cárdenas (1999) citaron que en este ambiente social el malestar que presentan las enfermeras al no poder planificar su trabajo debido a la mala organización de la institución o del personal médico, por ejemplo los horarios de visita médica(p.164). Esta situación es recurrente en la actualidad, debido a la necesidad que el médico tiene por evaluar al paciente y mantener o cambiar sus indicaciones médicas acorde con la evolución clínica del mismo. Así mismo otra situación estresante para el personal de enfermería es la falta de comunicación entre el médico y la enfermera en relación a la evolución y

terapéutica de los pacientes; de igual modo resulta estresante el no disponer del médico en caso que el paciente se descompense y sea una urgencia que el médico deba evaluarlo. Estas situaciones generalmente se presentan en las instituciones de salud debido a la insuficiente cantidad de personal médico lo que condiciona que solo uno haga la ronda médica y ante una emergencia que se presente con un paciente hay que llamar por teléfono hasta en varias oportunidades al médico hasta que pueda evaluar al paciente.

Asimismo, Más, Escribá y Cárdenas (1999) el otro factor que consideraron son los problemas que tienen las enfermeras profesionales con el personal técnico/auxiliar de enfermería con los que labora diariamente ya que el problema resulta de la falta de delimitación clara de las actividades que le corresponde a cada personal, ocasionando situaciones conflictivas lo cual produce alteración del clima organizacional (p.164). En la actualidad en cada institución cuenta con manuales de organización y funciones donde queda comprendido y delimitada la función correspondiente a cada personal.

En relación al factor problemas con otros miembros del equipo Lapeña, Cibanal, Pedraz y Macia (2014) citaron que es importante tener en cuenta que en su mayoría los enfermeros conocen y se han formado en determinadas habilidades relacionales, como la empatía, pero sin embargo presentan dificultades en usar dichos conocimientos al momento de comunicar a los gestores los problemas organizativos de su trabajo, para que ellos tomen las medidas pertinentes para mejorar la vida laboral de los empleados (p.556).

Asimismo Lapeña, Cibanal, Pedraz y Macia (2014) mencionaron que en consecuencia siendo la comunicación un indicador clave del personal de enfermería que refleja el modo de actuar y pensar del equipo de salud respecto a la sala donde labora, una comunicación incorrecta tendrá efectos desfavorables tanto en el paciente como en el personal de enfermería, sin embargo pese a que tienen esa formación muchos profesionales presentan dificultades en el desarrollo de una comunicación eficaz (p. 556).

De igual manera, los investigadores, Coduti, Gattas, Sarmiento, Schmid (2013) afirmaron que una escasa comunicación en el área laboral desmotiva, dificulta la cooperación y la coordinación con los miembros del equipo de enfermería viéndose afectada la calidad de atención que se brindan a los pacientes (p.18).

Del mismo modo, Arévalo (2012) menciona que las interacciones entre personas puede producir estrés, por ejemplo compartir el trabajo con un colega desequilibrado emocionalmente sería una fuente de constante estrés (p.37), muchas veces nos encontramos en nuestro medio de trabajo con personas con las que resulta difícil trabajar, pero dado que se pretende establecer una relación laboral es necesario establecer lazos de mutuo respeto, para poder cumplir con los objetivos trazados en el día a día, siendo necesario establecer estrategias que mejoren las relaciones entre los miembros, sin embargo a veces las relaciones se tornan conflictivas a pesar de los esfuerzos que se realizan quedando ante tales situaciones la posibilidad de mantener comportamientos adaptativos al no poder cambiar tales momentos o la conducta de las personas.

El ambiente físico es el lugar donde se desarrollan las labores, las cuales demandan esfuerzo físico y mental tal es así que el personal de enfermería al estar trabajando en cualquier institución de salud se encuentran sometidos a las disposiciones de las mismas, tales como los horarios, sean diurnos, nocturnos, rotativos o fijos.

Según Más, Escibá y Cárdenas (1999) mencionaron que el factor carga de trabajo de la dimensión ambiente físico tiene como principales estresores laborales a la sobrecarga de trabajo y la falta de personal o ausentismo sea de enfermeras o auxiliares de enfermería, las cuales no son cubiertas. Agregado a ello es el elevado porcentaje de personal de enfermería eventual, el cual cuando empieza a laborar en determinado servicio supone una carga para el personal fijo debido que tienen que estar continuamente formando a nuevos compañeros. También consideraron al grupo de médicos en periodos de formación quienes contribuyen incrementar la carga de trabajo debido al elevado números de análisis o procedimientos que solicitan, creando inseguridad en el personal debido

a su falta de experiencia. También consideraron una carga más de trabajo a las tareas administrativas, las cuales tienen que ser dejadas muchas veces a un segundo plano ya que para el profesional de enfermería la atención al paciente es su prioridad (p.163). Toda estas cargas de trabajo que cuando son copiosos el empleado estará predispuesto al cansancio, incrementando el riesgo al estrés laboral, afectando su desempeño laboral.

Es así que Viejo y Gonzales (2013) complementaron la información antes mencionada cuando citaron que cuando un ambiente laboral es favorable la respuesta del trabajador en relación a su desempeño será bueno, se sentirá estimulado por la institución donde labora e identificado con la misma, demostrará lealtad y trabajara en equipo pero si el personal percibe un ambiente desfavorable, poco motivador o con una carga de trabajo excesiva serán estos los medios que favorecerán la presencia de estrés en el trabajo (p.113). Según análisis bibliográficos realizados la carga de trabajo es el estresor más mencionado entre los profesionales de salud (Paris, 2015 p. 49).

Tal es el caso de Aguado, Batiz y Quintana (2013) quienes consideraron que al ser el estrés laboral uno de los riesgos psicosociales más importantes en nuestra sociedad que afecta no solo al trabajador sino también a su organización, su estudio debe encaminarse hacia determinar la presencia de nuevos estresores en el ámbito laboral y a la necesidad de atender simultáneamente el bienestar del trabajador y de la organización (p. 262).

1.2.2 Características sociodemográficas, académicas y laborales

Características sociales hijos, carga familiar

Upiachihua (2015, p.19); Alegría, Manrique y Pérez (2014, p.26) definieron las características sociales al grupo de normas, leyes, principios que van a describir el comportamiento de las personas de una sociedad, y se clasifican en los siguientes indicadores hijos y carga familiar.

Mejía (2014) en su estudio encontró que la mayoría de encuestados refiere que el tener hijos también puede ser otra causa para que se produzca

estrés laboral ya que el personal tiene doble obligación en su casa y en el trabajo (p.46), es así que en la actualidad en esta sociedad, donde en el ámbito familiar la pareja tiene que trabajar y dejar a los hijos muchas veces solos o con distractores como la televisión o la computadora, crea en los trabajadores fuentes de estrés que podría repercutir en su desempeño laboral.

Sin embargo, Martínez (2012) indicó que la relación de los trabajadores con la familia e hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas personales y emocionales, y a ser personas maduras y estables (p.18).

León (2013), en su investigación citó que la carga familiar se puede desglosar desde la dimensión objetiva y subjetiva. La primera se refiere a las consecuencias observadas derivadas del cuidado del paciente y la carga subjetiva relacionada a la valoración del cuidador de su situación y el grado percibido como desbordante (p.29), asimismo el asumir la responsabilidad del cuidado de un familiar para algunas personas no supone carga, pero para otras lo pueden sentir una gran carga, lo cual se verá incrementada si hay existencia de hijos (p.32).

Características demográficas edad, estado civil

En relación a las características demográficas Alegría, Manrique y Pérez (2014) lo definieron como la ciencia dedicada al estudio del tamaño, estructura, evolución y características generales de la población en un periodo determinado por lo que las cualidades de estas características como la edad, el sexo, el lugar de procedencia y estado civil son consideradas en el análisis de una población determinada (p.28).

Pérez (2015) mencionó que la edad es el tiempo y periodo de años de alguna persona (p.19) asimismo Alegría, Manrique y Pérez (2014) indicaron que la edad es el tiempo transcurrido entre el nacimiento y el momento actual, midiéndose en días, meses o años está determinada por etapas como la adulta temprana que abarca entre los 18 y 24 años, la etapa adulta intermedia que

abarca de los 25 a los 54 años y adulta pre mayor de los 55 a 59 años y adulto mayor de 60 años a más (p.40).

Asimismo Gutiérrez y Moran (2010) definieron a la edad como el estado en la cual las personas consiguen su máximo desarrollo físico y emocional, así como un gran desenvolvimiento a nivel social (p.18).

Gabel, Peralta, Paiva y Aguirre (2012) mencionaron que ciertos investigadores sostienen que las consecuencias del estrés están vinculados con la edad de la persona y que cuando la persona supera los años, mayor será la escala de estrés, asimismo otros estudios indican que existe una relación curvilínea, en la que se demuestra que los grupos de mayor estrés están entre los empleados más jóvenes y los de mayor edad, asimismo mencionan una relación inversa entre los empleados más jóvenes y mayores niveles de estrés (p.278).

Además, García, Pérez y Albacete (2013) expusieron con respecto a la edad que aunque a mayor edad menor resistencia al estrés, pero sin embargo, mayor experiencia y por lo tanto mejor afrontamiento (p .296).

Pérez (2015,pp.19-20); Guillermo y Quispe 2015 (pp.25-26) denominaron que el estado civil es la situación o condición que tienen las personas, según su registro civil, en relación a si tienen o no pareja y su situación jurídica respecto a esto, en suma todos los países llevan una historia o registro con los datos personales de sus conciudadanos entre los que figura el estado civil, si bien es cierto la condición civil de una persona puede variar de una nación a otra, hay diferentes tipos de estado civil que varían de acuerdo al tipo de relaciones que una persona mantenga con otras, donde encontramos al estado civil Soltero(a) : son aquellas personas que no se encuentran comprometidas legalmente con otras. Casado(a): aquellas que se encuentran comprometidas legalmente con otras; Divorciado(a), a las personas que han roto el vínculo amoroso o legal con sus parejas; Viudo(a) los que han perdido a su pareja por deceso. Estos son, entre otros, los vínculos que determinan el estado civil de una persona. El estado civil de una persona puede variar de muchas maneras a lo largo de la vida de la persona, el Estado permite y reconoce el divorcio como una posibilidad, mientras

que las instituciones que tradicionalmente se encargaban de establecer estos vínculos mediante el matrimonio religioso, las iglesias de diferentes confesiones, no aceptan la separación ni el divorcio. Pero por otro lado, una persona puede ser divorciada, viuda o casada en diferentes momentos, dependiendo del tipo de relaciones que establezca con otras personas y de las circunstancias que le toquen vivir en particular, estas situaciones pueden influir en el trabajo donde se desempeñan.

En relación al estado civil, Landero y Gonzales (2011) mencionaron que tanto hombres como mujeres enfrentan dificultades después de la disolución o ruptura del vínculo conyugal (ya sea por separación, divorcio o viudez), estos problemas durante la ruptura y después de ella, son factores generadores de estrés, depresión y de otros problemas de salud que afectan a su condición social y calidad de vida (p. 30).

Características académicas

En relación al grado académico Guillermo y Quispe (2015) mencionaron que se relaciona al título otorgado por una institución educativa al concluir exitosamente un programa de estudios, específicamente aquellas de índole universitario conocidas también como titulación superior o titulación universitaria. Cada país y cada universidad regula de manera independiente y autónoma la titulación de sus profesionales, estos centros universitarios poseen su propia cartera de titulaciones académicas, dentro de las cuales se suele encontrar a la profesión de enfermería, carrera universitaria que se encarga de formar a uno de los miembros más importantes de todo equipo de salud, por lo tanto también necesita de una capacitación continua por lo que deberían recibir apoyo en este aspecto de su entidad empleadora puesto que mejoraría la calidad y el desempeño laboral de estas profesionales contribuyendo al logro de los objetivos y metas trazadas por estas entidades cuyo fin supremo son los pacientes (pp.26-27).

La innovación académica (el seguir estudiando: maestrías y doctorados) necesita de una motivación, como por ejemplo un conjunto de estímulos, aspiraciones y motivos que mantengan a largo plazo el curso del trabajo y que, a la vez

determina el nivel de rendimiento (Guillermo y Quispe, 2015, p.28). Asimismo Fuentelsaz-Gallego, Moreno, López y Gonzáles citaron que “La formación de las enfermeras, su organización y su ambiente laboral contribuyen a aumentar la seguridad y a mejorar la atención al paciente. Numerosos estudios indican cómo la formación de las enfermeras y las condiciones en que llevan a cabo su trabajo influyen en el bienestar de los pacientes” (p.262). Además Rojas (2015) afirmó que todo profesional que se dedique a la enfermería debe actualizarse y capacitarse constantemente, lo cual implica un proceso donde debe adquirir no solo conocimientos sino también actitudes, valores, conductas y habilidades que deberá poner en práctica en su diario quehacer (p.21).

Definición de enfermería, enfermera profesional, técnica y auxiliar de enfermería.

Lagoueyte (2015) citó que el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) definió que

La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación (p.209).

Asimismo Rojas (2015) refirió que la enfermería es una profesión humanista dedicada al cuidado del ser humano en sus distintas etapas de la vida, a través del Proceso de Atención de Enfermería que es la base del ejercicio profesional, mediante la valoración, definición del diagnóstico de enfermería, criterios de resultados, intervenciones y evaluación del individuo (p.20).

Cáceres y Talavera (2013) también citaron que la enfermería es una profesión demandante física y psicológicamente (p.6) y que ofrece muchas

satisfacciones a quienes la ejercen sin embargo el ambiente laboral donde se desenvuelven estos profesionales hace que la incidencia del estrés sea más alta que en otras profesiones, generalmente porque debe afrontar situaciones que lo generan, tales como la responsabilidad debido al contacto directo que mantiene con los pacientes que necesitan constantemente sus cuidados, con los familiares y con los problemas organizacionales, situaciones que contribuyen a que sea considerada como una profesión estresante (Ayala, 2013,p.9); (Solís; Zamudio; Matzumura y Gutiérrez, 2015,p.33).

Según la Ley del trabajo de la enfermera(o) indicó que en el Capítulo I, artículo 4 “el trabajo de la enfermera(o) se rige principalmente por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeras(os) del Perú, así como por la Ley General de Salud N° 26842 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, y en el Sector Privado por las normas que le fueren aplicables” (2002).

Salazar (2015,pp 300-301); Solís, Zamudio, Matzumura y Gutiérrez, (2015,p.33) mencionaron que la enfermería se centra en el cuidado que se brinda a la persona, familia y comunidad en condición sano o enfermo, está orientado a reconocer las necesidades y la satisfacción de las mismas con eficiencia y eficacia en los niveles de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la enfermedad, asimismo es una profesión con características específicas, tales como el ser humanizada y con vocación de servicio; asimismo Tello (2010,p.30); Soto (2015,p.4) manifestaron que en el ámbito intrahospitalario el personal de enfermería en su diaria labor se encuentra sometida a la exposición de ciertos factores de estrés debido a una elevada responsabilidad; a situaciones que demanda esfuerzo físico y mental excesivo, por ello además de los conocimientos científicos y prácticos deberá poseer una adecuada estabilidad mental y física, debe tener un alto y constante control de las emociones así como una autoestima elevada, que le permita desempeñarse de manera productiva y efectiva todo ello, les facilitara brindar cuidados de enfermería acorde con su perfil, tal como lo es su profesionalismo, actitud incansable, dedicación y espíritu de vocación, cualidades todas ellas reflejadas en el trato cálido, humanizado, amable y solidario.

Gil (2012) determinó que las situaciones que pueda vivir o circunstancias que se le pueda presentar a este personal durante su diario laborar no condiciona un deterioro a su salud si sabe manejarse o afrontar este tipo de riesgos, puesto que considera que el personal debe estar preparado y tener establecidos o implementados protocolos que enseñen la manera de actuar ante estas situaciones, obviamente la manera de afrontarlos dependerá de la preparación intelectual y calidad moral que tenga este trabajador para desempeñarse en su puesto de trabajo (p.238).

En el Perú la Ley del trabajo de la enfermera(o) definió que

La Enfermera(o) es la (el) profesional de la Ciencia de la Salud con grado y título universitario a nombre de la Nación, colegiada(o), a quien la presente Ley reconoce en las áreas de su competencia y responsabilidad, como son la defensa de la vida, la promoción y cuidado integral de la salud, su participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad, así como en el desarrollo socio-económico del país (2002).

Asimismo según el Capítulo V artículo 16 de la Ley del trabajo de la enfermera(o) la "Enfermera(o) tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeras(os) del Perú. Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional, el empleador podrá otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización" (2002).

El Técnico en Enfermería según la Dirección de evaluación y certificación cito que es la persona que posee un título profesional acreditado por el Ministerio de Educación del Perú, encargado de brindar atención integral básica de salud a la persona, familia y comunidad, en la prevención y promoción de la salud, bajo la supervisión del profesional de enfermería (2013,p.5).

Auxiliar de enfermería es la persona que tiene titulación técnica en cuidados de enfermería, cumple sus funciones bajo supervisión del profesional de enfermería (Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud 1964, p.7).

Características laborales

Pérez (2015) definió las características laborales como los aspectos que describen el estado laboral o del trabajo de una determinada institución (p.21).

“El Centro Médico Naval es la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Nivel III, que brinda Atención Integral de Salud de calidad al Personal Naval en actividad, con la finalidad de mantenerlo psicofísicamente apto para el Servicio; así como al Personal Naval en retiro y familiares con derecho, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales en el área de la salud “(Dirección de Salud de la Marina).

Sala donde labora el profesional de enfermería

Las Salas de Medicina del Centro Medico Naval se encuentran ubicadas en el primer y segundo piso, tienen como objetivo procurar la satisfacción del paciente que ingresa a la sala a hospitalizarse. Cuenta con la atención de profesionales médicos, enfermeras y personal técnico competente durante las 24 horas del día. Las edades de las personas hospitalizadas son en mayor porcentaje adultos y adultos mayores con enfermedades crónico degenerativas, además de aquellos que requieren tratamiento, por ejemplo personas diabéticas, con insuficiencia renal, con enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), enfermedades coronarias siendo estos considerados como pacientes de alto riesgo, asimismo entre las patologías que también son atendidas en estas salas podemos hallar un gran porcentaje de enfermedades de origen oncológico, Verástegui (2012,p.62) menciono que los pacientes necesitan satisfacer todas sus necesidades alteradas, muchos de ellos llegarán al final de su evolución a una etapa terminal, caracterizada por un intenso sufrimiento y una alta demanda asistencial siendo todos estos pacientes los que diariamente necesitan cuidado integral con calidad y calidez.

Las Salas de Cirugía del Centro Medico Naval se encuentran ubicados en el segundo y tercer piso, y tienen como objetivo procurar la satisfacción del paciente que ingresa para intervención quirúrgica, cuidar su salud cumpliendo con los protocolos que garanticen su bienestar. Cuenta con atención de profesionales médicos, enfermeras y personal técnico competente durante las 24 horas del día. La distribución de las camas va acorde a la necesidad de cada paciente.

Años de experiencia laboral

Es el periodo de tiempo transcurrido en que el trabajador ejerce su profesión laborando hasta la actualidad Pérez (2015, p.21).

Años laborados en la sala actualmente es el periodo de tiempo en que el trabajador viene realizando su trabajo en una área en particular, cada institución tienen diferentes áreas de trabajo Pérez (2015, p.21).

Tipo de contrato laboral

En el Perú existen variadas modalidades de contratación de personal, los regímenes de contratación son diversos, estableciéndose grupos de personal nombrado y de personal contratado, en este último existen modalidades de contratación regidas por la legislación propia de cada sector. Además la creación e implementación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el años 2008, mediante el cual se brinda un sistema de pensiones y un seguro de salud a personal contratado con tributación de cuarta categoría (Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez y Moscoso ,2011, p.343).

Investigadores, Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez y Moscoso (2011) citaron que el personal contratado generalmente trabaja por un corto periodo de tiempo y con el riesgo de ser despedido y el personal nombrado normalmente tiene más beneficios, tiene un trabajo estable (p.343) asimismo Valdivia (2015) manifestó que las personas que cuentan con una seguridad laboral pueden desarrollar su labor con tranquilidad y libre de presiones al no temer un despido intempestivo.

1.3 Justificación

El presente estudio es conveniente porque servirá para determinar los factores estresantes del ámbito hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería, situaciones que de presentarse podrían generar y producir en el trabajador, problemas de salud físicas y psicológicas (Aldrete, Navarro, Gonzales, Contreras y Pérez, 2015,p.33) entre los que Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández (2013) citaron que cuando el estrés laboral es mantenido en el tiempo, “puede constituir un factor de riesgo de enfermedad cardiovascular, afecciones músculo esqueléticas, depresión; abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos, Burnout y baja autopercepción de la salud”(p.141) lo cual repercutirá en la calidad de los cuidados que brindan a los pacientes, en la consecución de los objetivos de la institución se salud donde labora y en la satisfacción de los usuarios, además de influir en el rendimiento, productividad y desempeño laboral y social (Fernández, 2012,p.14).

Asimismo los resultados del estudio beneficiaran directamente al personal de enfermería, con base a las evidencias la institución tendrá conocimiento y podrá mejorar las condiciones laborales del ámbito laboral del personal de enfermería.

Justificación teórica

El presente estudio de investigación tiene relevancia teórica porque se aplicaran conceptos relacionados con los estresores laborales en el personal de enfermería, permitirá poner en práctica las bases teóricas y científicas proporcionando nuevos conocimientos sobre las variables estudiadas.

Entre las teorías o modelos de enfermería que se aplican a la situación de estrés que experimenta el grupo de profesionales de enfermería se encuentra el Modelo de Sistemas de Neuman, en la que el rol de la enfermera consiste en trabajar junto al paciente a través de intervenciones reflexivas, abordando a la persona, en su totalidad, atendiendo los factores fisiológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que lo afectan e interviniendo en su respuesta frente al estrés y conducirlo en lo posible a alcanzar y conservar el bienestar (Freese y Lawson,2011,pp.309-315).

Además la Teoría del cuidado de Orem quien explica que las acciones de autocuidado es aprendido conforme la persona madura y son influenciados por sus hábitos, cultura y condicionada por sus habilidades y conocimientos (Berbiglia y Banfield, 2011, pp. 265-269). Asimismo la Teoría de adaptación de enfermería de Callista Roy el cual brinda el instrumento eficaz para comprender la función de la enfermera y su intervención para afrontar y disminuir los mecanismos que producen estrés (Phillips, 2011, pp.335-339).

Justificación práctica

El ambiente laboral de todo trabajador, principalmente del personal de la salud debe contar con un entorno laboral en las dimensiones psicológicas, sociales y físicas adecuadas que garanticen la calidad y los cuidados que se brinden a los pacientes.

El presente trabajo de investigación tiene relevancia porque se basa en la necesidad de la promoción de la salud ocupacional dando a conocer a las enfermeras, personal técnico y auxiliar de enfermería los factores estresantes que interfieren con el trabajo clínico del personal así como plantear los cuidados respectivos que deben tener en sus respectivos servicios para adoptar mecanismos anti estresores y dar a conocer acciones de autocuidado para conservar la vida y la salud o en su defecto recuperarse y afrontar las consecuencias.

Además en nuestro medio se carece de estudios de investigación sobre el personal de enfermería y de la identificación de factores estresantes dentro del desempeño laboral. El siguiente trabajo de investigación tiene relevancia para el Centro Médico Naval “Santiago Távara” porque se sustenta en que los resultados de la investigación generará e incorporará el conocimiento científico y mostrara la visión de lo que ocurre a nivel hospitalario, siendo responsabilidad de esta institución prestadora de salud, el no exponer al personal sanitario a un clima cargado de estresores en el trabajo, el presente trabajo le servirá a la institución para que pueda adoptar medidas de prevención con la finalidad de que se

cumpla la Ley 30222 de Seguridad y Salud en el trabajo, para mejorar la actividad y productividad de los trabajadores.

Justificación metodológica.

Esta investigación tiene relevancia metodológica porque los métodos, técnicas e instrumento utilizados, demostrados por su validez y confiabilidad se podrán utilizar en investigaciones futuras. permitiendo identificar estresores laborales, ya que por las características de la labor del personal de enfermería estas se encuentran vulnerables a los agentes estresores debido a las diversas situaciones a las que se enfrentan diariamente, las mismas que pueden ser múltiples, intensas y de variada duración, como personal de enfermería me encuentro inmersa en esta problemática por lo que he creído conveniente llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación sobre los factores estresantes del Ámbito Hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía.

1.4 Problema

1.4.1. Situación Problemática

La Organización Internacional del Trabajo (2016), estimó que a nivel mundial estudios sobre la prevalencia y estrategias de prevención de los riesgos psicosociales en Europa (2014) evidencio que el 25% de los empleados han presentado estrés en el trabajo además de ser afectados en forma negativa en su salud. En las Américas, encuestas sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud (2012), encontraron que entre el 12-16% han presentado estrés. En Canadá (2011) estudios sobre el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar obtuvo que el 57% tuvieron elevados índices de estrés; además en Chile, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011), el 27,9% de los empleadores informaron que el estrés y la depresión estaban presentes en sus empresas(p.9). Echeburúa (2016) hace referencia que aquellas profesiones que exigen entrega, implicación, servicio a las demás personas son predispuestas a presentar estrés ocupacional (p.7). Asimismo Porras (2014) citó que los índices

de estrés varían en relación a las poblaciones específicas y contextos de las instituciones ya que muchos estudios evidencian la alta prevalencia en el personal profesional de salud (p.7). La American Nurses Association realizó una encuesta de Salud y Seguridad Ocupacional encontrando que el 70% de enfermeras tienen como principales preocupaciones el estrés y exceso de trabajo; además en España (2012) el Sindicato de Enfermería (SATSE) encontró que un 84% de los profesionales de enfermería sufren estrés por la falta de tiempo para atender a los pacientes en forma adecuada. En este marco, el personal de enfermería es extremadamente vulnerable al estrés laboral constituyéndose en un problema de salud, encontrándose afectadas por múltiples situaciones estresantes derivados por las características de su trabajo, ocasionando desequilibrio biopsicoemocional (p.23).

Organismos internacionales como la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (2016) citaron que la influencia del estrés laboral varía de una persona a otra, ocasionando enfermedades mentales, cardio/cerebrovasculares, musculo esqueléticas y reproductivas las que tendrán consecuencias en la salud de estos trabajadores, además de causar problemas de conducta, tabaquismo, alcohol y drogas, sedentarismo, trastornos del sueño, disminución de la motivación, del compromiso, del rendimiento laboral, disminución de la productividad, competitividad y de la imagen de las organizaciones.

En nuestro país, estudios de investigación ponen de manifiesto que el problema del estrés laboral se encuentra presente en los profesionales de enfermería tal como lo demuestra Clemente (2015) en Huánuco encontrando un 83,3% de estrés moderado en profesionales de enfermería; Curiñaupa (2013) en Ayacucho encontró que un 65% de enfermeras del Servicio de emergencia del Hospital Regional presento un nivel de estrés medio; Calsina (2012) en Puno obtuvo que un 62.5% de enfermeras del centro quirúrgico del Hospital III Salcedo presento un nivel de estrés laboral moderado; además, Arteaga (2011) en la Libertad encontró que un 89,5% de enfermeras presento un bajo nivel de estrés.

A nivel local el problema del estrés laboral en enfermería se hace evidente, así Chang, Rodríguez, y Venegas en el Callao, 2001 encontraron que el 57.8% de enfermeras que laboran en las áreas críticas del Centro Médico Naval presentó un nivel de estrés medio con tendencia a alto en los factores de presión y exigencia; Ramos, en Lima (2011) encontró que el 33% de enfermeras que laboran en el servicio de atención inmediata e intermedios del Instituto Nacional Materno Perinatal; Velásquez, en Pueblo Libre 2014 encontró que un 63% (22) de los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos tienen un nivel de estrés medio; asimismo Correa, en San Juan de Miraflores, 2013 encontró que el 72% de enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora presentaron un nivel medio de estrés ; además, Soto (2015) en Lima obtuvo que el 64.29%(36) de las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen presentaron un nivel medio de estrés causado por factores de trabajo.

Por todo lo expuesto, siendo el Centro Medico Naval una institución de salud castrense, el profesional de enfermería no está exento de exponerse a situaciones estresantes durante sus turnos de trabajo y siendo considerado el estrés laboral como una epidemia mundial de este siglo, con sus múltiples repercusiones en la salud y bienestar, pero sobre todo en la calidad de los cuidados que brinda este personal en pro de los pacientes o usuarios.

1.4.2 Formulación del problema

¿De qué manera los factores estresantes del Ámbito Hospitalario son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Bellavista, 2016?

Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿De qué manera los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y

laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016?

Problemas específicos 2

¿De qué manera los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016?.

Problemas específicos 3

¿De qué manera los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016?.

1.5 Hipótesis General

Los factores estresantes del Ámbito Hospitalario son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

Hipótesis específicas

Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar los factores estresantes del Ámbito Hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Determinar los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

Determinar los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

Determinar los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Factores estresantes del ámbito hospitalario

Definición conceptual

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió en 1984 a los factores laborales que pueden causar estrés a “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (p. 2).

Definición operacional

Son aquellas situaciones que condicionan que el personal de enfermería presente estrés en la sala de hospitalización donde labora.

Variable 2: Características sociodemográficas, académicas y laborales

Definición conceptual

Las características sociodemográficas se definen como el conjunto de informaciones de naturaleza social que especifican las características de las personas a partir del análisis se pueden hacer las interpretaciones respectivas (De Tejada, 2012 p.24).

Características académicas “Un grado académico, titulación académica o título académico, es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios” (Guillermo y Quispe, 2015).

Las características laborales es todo aquello que se enfoca en el trabajo, dependerá de la habilidad particular que posea el trabajador para poder desempeñarse así como del conjunto de maniobras que desarrolle e implemente la institución para mejorar la calidad del entorno laboral (Pereira,2015, p.27).

Definición operacional

Las características sociodemográficas, académicas y laborales es el conjunto de informaciones personales que brinda el personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización y tiene como dimensiones a las características sociodemográficas, académicas y laborales.

2.2 Operacionalización de variables

Operacionalizar una variable es el proceso que consiste en conceptualizar las variables de estudio y explicar cómo serán medidas, las cuales se descomponen en dimensiones, se determinaran los parámetros de medición en indicadores y escalas (Tamayo, 2003, p.169).

En la tabla 1 se observa la Operacionalización de ambas variables.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	NIVELES
FACTORES ESTRESANTES DEL AMBITO HOSPITALARIO	Ambiente Psicológico	Muerte y Sufrimiento	3.- Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes. 4.- Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora 6.- Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. 8.- La muerte de un paciente. 12.- Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha. 21.- Ver a un paciente sufrir	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica
		Preparación Insuficiente	10.- Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente 15.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. 17.- Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.18.- No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente. 23.- Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente. 32.-No saber que decirle al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica
		Falta de apoyo de personal	7.- No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras /auxiliare-técnicos de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio. 11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros 16.- No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica
		Incertidumbre respecto al tratamiento	13.-El medico no está presente cuando un paciente se esta muriendo. 14.- Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente. 19- Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible 26.- El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente. 31.-El médico no está presente en una urgencia médica.	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	NIVELES
FACTORES ESTRESANTES DEL AMBIENTO HOSPITALARIO	Ambiente Social	Problemas con los médicos	2.- Recibir críticas de un médico. 5.- Problemas con un supervisor. 9.- Problemas con uno o varios médicos. 14.- Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente. 24.- Recibir críticas de un supervisor	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica
			22.- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) de otros servicios. 29.- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica
	Ambiente físico	Carga de trabajo	1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas 25.- Personal y turno imprevisible 27.-Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm.Tareas administrativas) 28.- No tiene tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente. 30.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería. 34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio 20.-Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. 33.- No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	Nunca =0 Frecuentemente=1	No se aplica

VA RIA BL E	DIMENSI ON	INDICADOR	ITEM	ESCALA	NIVELES
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOCRÁFICAS ACADÉMICAS Y LABORALES	Sociales	Hijos	1.- ¿Tiene hijos? ¿Cuántos hijos?	SI() NO() -----Hijos	No aplica
		Carga familiar	2.- ¿Tiene personas a su cargo o con algún tipo de discapacidad (que no sean sus hijos)? ¿Cuántas personas tienen?	SI () NO () ----- personas.	No aplica
	Demográficos	Edad	3.- ¿Cuál es su edad?	-----años () Soltera () Casada () Viuda () Divorciada () Conviviente	No aplica
		Estado civil	4.- ¿Cuál es su estado civil?		No aplica
	Académicos	Grado académico	5.- ¿Cuál es su grado académico?	Bachiller en enfermería () Licenciada en Enfermería () Especialista () Master () Doctora ()	No aplica
		Sala de hospitalización donde labora	6.- ¿Cuál es la sala de hospitalización donde labora?	Auxiliaren enfermería () Técnica en enfermería () Medicina() Cirugía()	No aplica
	Laborales	Años de experiencia laboral	7.- ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?	-----años	No aplica
		Años en la sala donde labora actualmente	8.- ¿Cuántos años tiene en la sala donde le estamos encuestando actualmente?	-----años	No aplica
		Tipo de contrato laboral	9.- ¿Cuál es el tipo de contrato laboral que tiene actualmente?	Nombrada () Contratada () CAS () Recursos propios ()	No aplica

2.3. Metodología

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método hipotético deductivo, debido a que se realizó una observación para determinar el problema, el cual conlleva a la elaboración de hipótesis. Por lo tanto, se realizó deducciones a partir de los resultados de las hipótesis (Cegarra, 2004, p.82).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo cuantitativo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo definen como el conjunto de procesos basado en la recolección de información, descripción de las variables, probar las hipótesis, realizar el análisis estadístico y establecer conclusiones (p.4) con lo cual valiéndose de la estadística se describen los resultados.

2.5. Diseño

La presente investigación es de diseño no experimental, transeccional correlacional causal, las cuales tienen por finalidad medir y describir las relaciones causales entre dos o más variables en un tiempo determinado, sin alterar intencionalmente las variables para luego ser analizadas y generalizar los resultados (Hernández et al., 2010, pp.149-154).

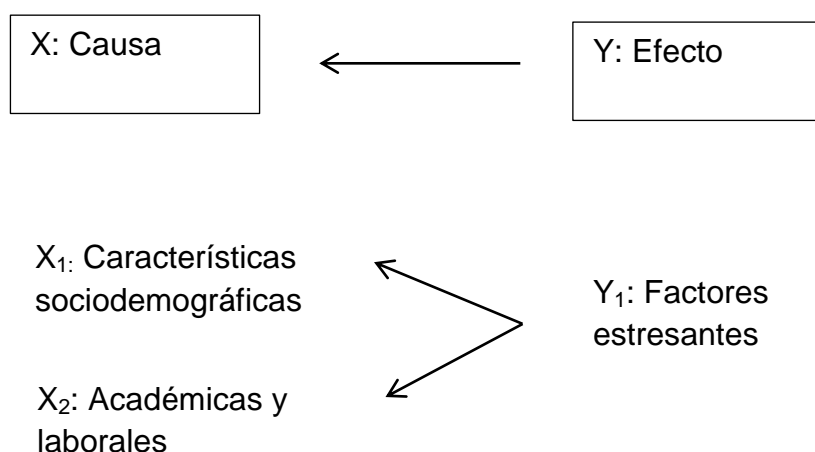


Figura 1. Diagrama de diseño correlacional causal

Dónde:

X_1, X_2 : variables independientes o explicativas, muestra que está representada por las características del personal de enfermería

Y_1 variable dependiente o variable respuesta Factores estresantes

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 105 enfermeras y 105 auxiliares y/o técnicas en enfermería, que laboran en las Salas de Medicina y Cirugía. Según Hernández et al. (2010), la población es el conjunto total de personas que poseen características comunes (p. 174).

Criterios de inclusión

Licenciadas de enfermería y auxiliares/técnicas de enfermería nombradas, contratadas, CAS o por Recursos propios que laboren en las Salas de Medicina y Cirugía que cumplen función asistencial en turnos rotativos.

Personal que tuvo una antigüedad mayor o igual a 1 año que laboran en las salas de Medicina y Cirugía.

Personal de enfermería que estaba laborando en el momento de la medición, en las salas de Medicina y Cirugía.

Licenciadas de enfermería y auxiliares/técnicas de enfermería que aceptan participar del estudio.

Licenciadas y auxiliares/técnicas de enfermería que completen el cuestionario.

Criterios de exclusión

Enfermera Jefe

Enfermera Supervisora

Personal que están haciendo pasantías, de apoyo e internas de enfermería.

Personal de enfermería que no conteste el cuestionario.

Muestra

Según Hernández et al. (2010) la muestra es la representación significativa de la población, del cual se recolectan los datos (p.173). En el estudio la muestra estuvo conformada por de 83 Licenciadas en enfermería y 83 Auxiliares/o técnicas en enfermería que laboran en las Salas de Medicina y Cirugía, que cumplieron los criterios de inclusión.

Figura 2 Fórmula para hallar la muestra

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2(N-1) + Z^2 P Q}$$

Donde

n: tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: nivel de confianza 95% valor 1.96

P: proporción de esperada de factores estresores ambientales 0.50

Q: 1-p en este caso sería $1 - 0.5 = 0.5$

e: precisión o grado de error aceptable, 0.05

Muestreo

Según Tamayo (2003) el muestreo es un instrumento de la investigación científica cuya función es determinar que parte de la población deberá estudiarse (p.177). La presente investigación utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia y según Hernández et al. (2010) la elección de los elementos son elegidos de acuerdo a la decisión del investigador (p.176) en los cuales los sujetos son seleccionados debido al acceso y proximidad que tiene el investigador (p.401).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

La técnica de recolección de información utilizada fue la encuesta, según Arias (2012) es una técnica de recogida de datos en la cual se aplica un cuestionario a una muestra de la población para obtener mediciones cuantitativas (p.72).

2.7.2 Instrumento

El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario, que consiste en un serie de preguntas para obtener información de los consultados sobre las variables a medir, debe tener coherencia con el planteamiento e hipótesis planteadas, de preguntas tipo Likert (Hernández et al., 2010, p.217).

Escalamiento Likert es un “Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández et al., 2010, p.245)

Se utilizó la versión castellana The Nursing Stress Scale (NSS), conformado por 34 situaciones, estructurado en tres dimensiones: Psicológico, físico y social.

Autor: Pamela Gray-Toft y James G. Anderson

Año: 1981

Validada al español por Rosa Mas Pons y Vicenta Escriba Aguir en 1998

Tipo de instrumento: es el cuestionario

Población: personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía del Centro Medico Naval 2016.

Consta de tres dimensiones; agrupadas en 34 ítems.

La aplicación: es inmediata

Tiempo de administración: 15 minutos

Norma de aplicación: se le explica al personal encuestado el contenido del instrumento y es auto administrado marca en el casillero con una X según su respuesta.

Está conformada por una escala de respuesta tipo Likert de: nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3). Sumando las puntuaciones se obtiene un índice global, cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación, mayor nivel de estrés laboral. Para efectos de la investigación y poder utilizar la técnica de regresión logística multinomial el rango de respuestas fue considerado de Nunca (No) con valor de 0 y Frecuentemente (Si) con valor de 1.

La validez se realizó mediante el juicio de expertos, según Hernández (2010) expone que es la capacidad que tiene el instrumento de medir la variable que se propone medir (p.201).

En la investigación fue sometido a validez mediante el juicio de expertos, por tres profesionales del área de salud entre los que se mencionan a la Dra. Díaz Mujica Juana con el DNI: 09395072 dando como resultado de validación que el instrumento presenta suficiencia.

Mg. en enfermería Reyna Alfaro Mabel con el DNI: 06093647 dando como resultado de validación que el instrumento presenta suficiencia.

Mg. Barrientos Romero Sonia con el DNI: 08093933, dando como resultado de validación que los ítems planteados por las investigadoras son suficientes para medir las dimensiones.

Confiabilidad del instrumento de acuerdo a Hernández et al (2010) se refiere a la capacidad del instrumento de brindar la misma medición en diferentes situaciones, existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad del instrumento, la mayoría oscilan entre cero y uno, un coeficiente cero significa nula confiabilidad y uno representa máxima confiabilidad (p.207) en esta investigación para determinar la confiabilidad estadística del instrumento fue sometido a la prueba Alpha de Crombach que es un modelo de consistencia interna basado en las correlaciones entre los ítems, el valor teórico de alfa es 1, a mayor valor de alfa mayor será la fiabilidad, en nuestra investigación el resultado

de confiabilidad global es de 0.891 que indica que es un instrumento con alto grado de confiabilidad .

El instrumento está compuesto por 34 ítems, siendo el tamaño de muestra 166 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Crombach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21 (Apéndice 7).

Cuestionario sobre los datos sociodemográficos, académicos y laborales.

Es estructurado, constituido por preguntas abiertas y cerradas, dirigidas al total de la muestra a encuestar en el que obtendrán información general que incluyen los datos personales como la edad, estado civil, tenencia de hijos, personas a su cargo o con algún tipo de discapacidad (que no sean sus hijos), grado académico, sala de hospitalización donde labora, años de experiencia laboral, antigüedad en el puesto y condición laboral.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, según Hernández et al., lo definieron como la descripción de las observaciones obtenidas para cada variable (p.287) además de la estadística inferencial la cual se utiliza para probar las hipótesis (p.305).

Luego de concluida la recolección de datos se procesaron en una hoja de cálculo llamada base de datos, utilizando el Software Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 21, se utilizó, el modelo de regresión logística multinomial la cual es un método estadístico de gran aplicación, y una herramienta que permite explicar el comportamiento de la variable respuesta con más de dos categorías o llamada variable dependiente (Y) analizando la relación existente y cuantificar la influencia en la probabilidad (P) de aparición de un suceso, con una variable independiente o explicativa (X) (Iglesias, 2012,p.9),

Se realizó la prueba de bondad de ajuste “para comprobar que tan bueno es el ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados”

(Iglesias, 2012, p.19). Presenta dos estadísticos con distribuciones Chi-cuadrado, que determinan si las variables se ajustan al modelo, (Yonson y Sandoya, 2005, p.5).

2.9. Aspectos éticos

El presente trabajo no representa ningún riesgo para la salud de las encuestadas ya que su participación consistió en responder el cuestionario obteniéndose previamente el Consentimiento informado y se ha desarrollado observando los principios éticos básicos.

III. Resultados

3.1 Estadística Descriptiva

Tabla 2

Características sociales del personal de enfermería con presencia de hijos.

Presencia de hijos del personal de enfermería		
	F	%
Si	139	83,7
No	27	16,3
Total	166	100,0

Se observó que el personal de enfermería no tiene hijos en un 16,3% y el 83,7% si tiene hijos.

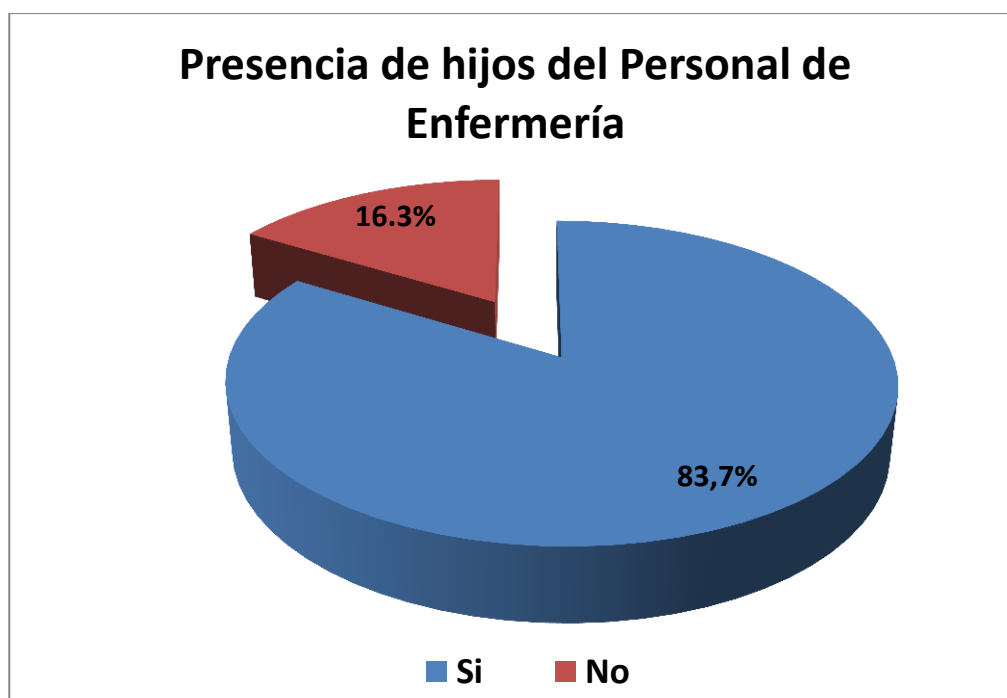


Figura 3. Presencia de hijos del personal de enfermería

Tabla 3

Características sociales del personal de enfermería con carga familiar

Carga familiar del personal de enfermería		
	F	%
Si	22	13,3
No	144	86,7
Total	166	100,0

Se observó que el personal de enfermería carece de carga familiar 86,7% y el 13,3% tiene personas a su cargo.

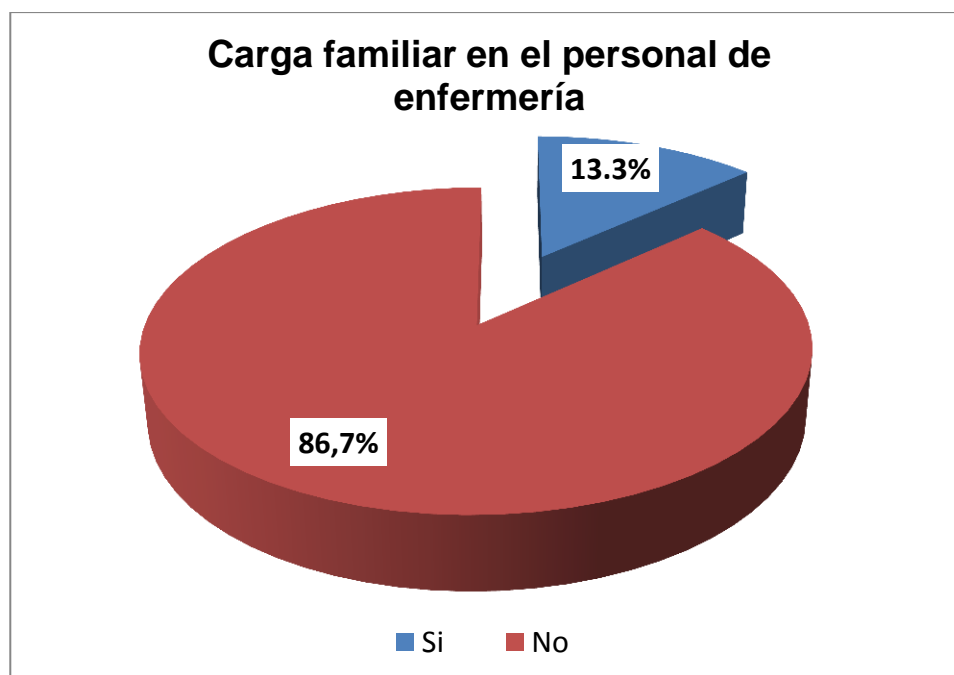


Figura 4. Carga familiar del personal de enfermería

Tabla 4

Características demográficas del personal de enfermería edad agrupada.

Características demográficas			
Personal de enf.	Edad agrupada	F	%
	Adulta joven (23-29 años)	1	1,2
Enfermeras	Adulta madura (30-59 años)	81	97,6
	Adulta mayor (más de 60 años)	1	1,2
	Total	83	100,0
Técnica/Auxiliar de enfermería	Adulta joven	6	7,23
	Adulta madura	72	86,75
	Adulta mayor	5	6,02
	Total	83	100,00

Se observó que la edad agrupada del personal de enfermeras encuestadas se encuentra entre el 1,2% en la etapa adulta joven, 97,6% en la etapa adulta madura y el 1,2% en la etapa adulta mayor. En relación al personal técnico/auxiliar encuestado 7,2% se encuentra en la etapa adulta joven, el 86,7% en la etapa adulta madura y un 6% en la etapa edad adulta mayor.

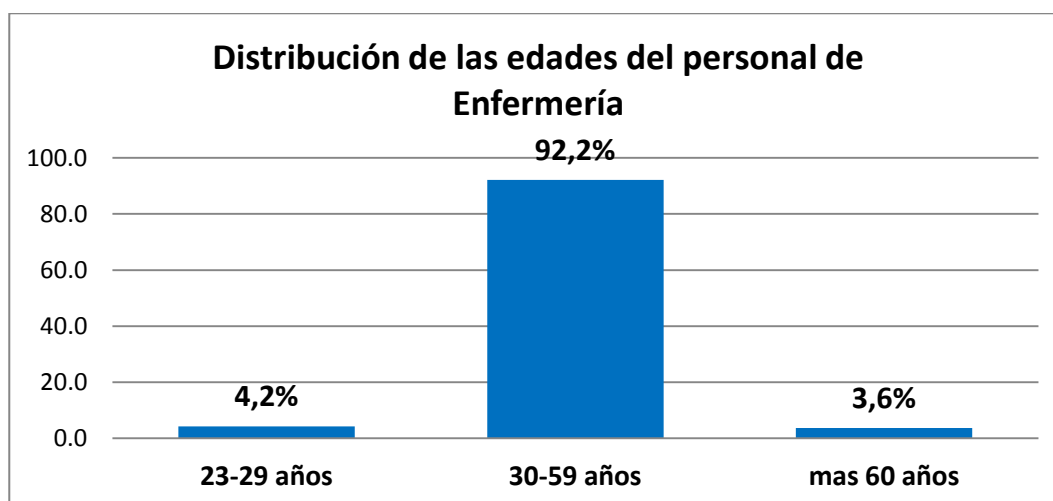


Figura 5. Distribución de las edades del personal de enfermería

Tabla 5

Características demográficas, estado civil del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización del Centro Médico Naval

Características demográficas			
Personal de enfermería	Estado civil	F	%
Enfermeras	Soltera	19	22,9
	Casada	53	63,9
	Viuda	0	00,0
	Divorciada	7	8,4
	Conviviente	4	4,8
Total		83	100,0
Técnica	Soltera	22	26,5
Auxiliar de enfermería	Casada	50	60,2
	Viuda	0	00,0
	Divorciada	6	7,2
	Conviviente	5	6,0
Total		83	100,0

Se observó que el personal de enfermeras encuestadas presentó un 2,9% de condición soltera, y un 63,9% son de condición casadas. En relación al personal técnico /auxiliar el 26,5% son de condición solteras y el 60,2% son de condición casadas.

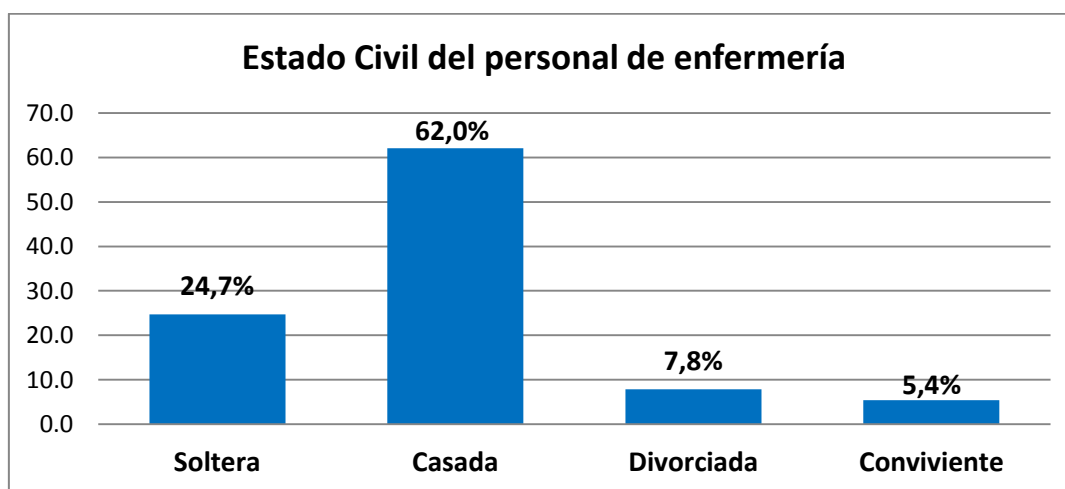


Figura 6. Distribución del estado civil del personal de enfermería

Tabla 6

Características académicas del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización del Centro Médico Naval.

Características académicas		
Grado académico	F	%
Educación superior universitario		
Licenciada en enfermería	53	31,9
Especialista	21	12,7
Master	9	5,4
Doctorado	0	0,0
Educación superior no universitario		
Técnica en enfermería	71	42,8
Auxiliar en enfermería	12	7,2
Total	166	100,0

Se observó que el personal de enfermeras presenta un 31,9% como licenciadas y hay ausencia del grado de doctorado. En relación al personal técnico/auxiliar el 42,8 % son de grado académico técnicas en enfermería.

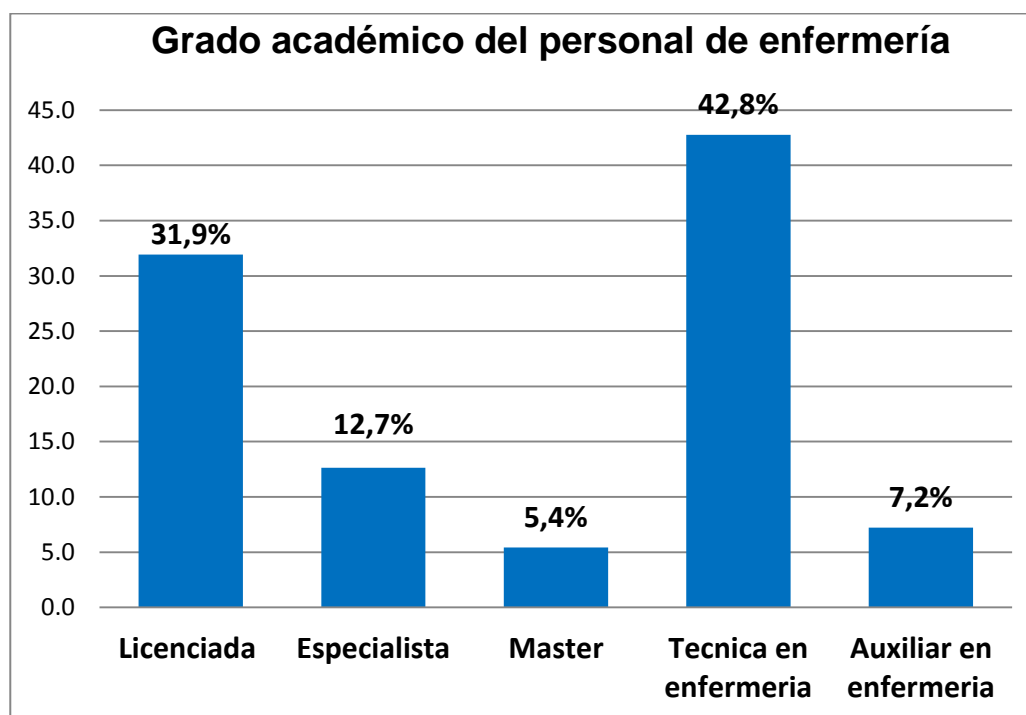


Figura 7. Distribución del grado académico del personal de enfermería

Tabla 7

Características laborales del personal de enfermería Salas de hospitalización donde labora, Centro Médico Naval

Características laborales		
Salas donde labora el personal de enfermería	F	%
Medicina	81	48,8
Cirugía	85	51,2
Total	166	100,0

Se observó que del personal de enfermería encuestada el 48,8% laboran en las salas de medicina y el 51,2% laboran en las salas de cirugía.

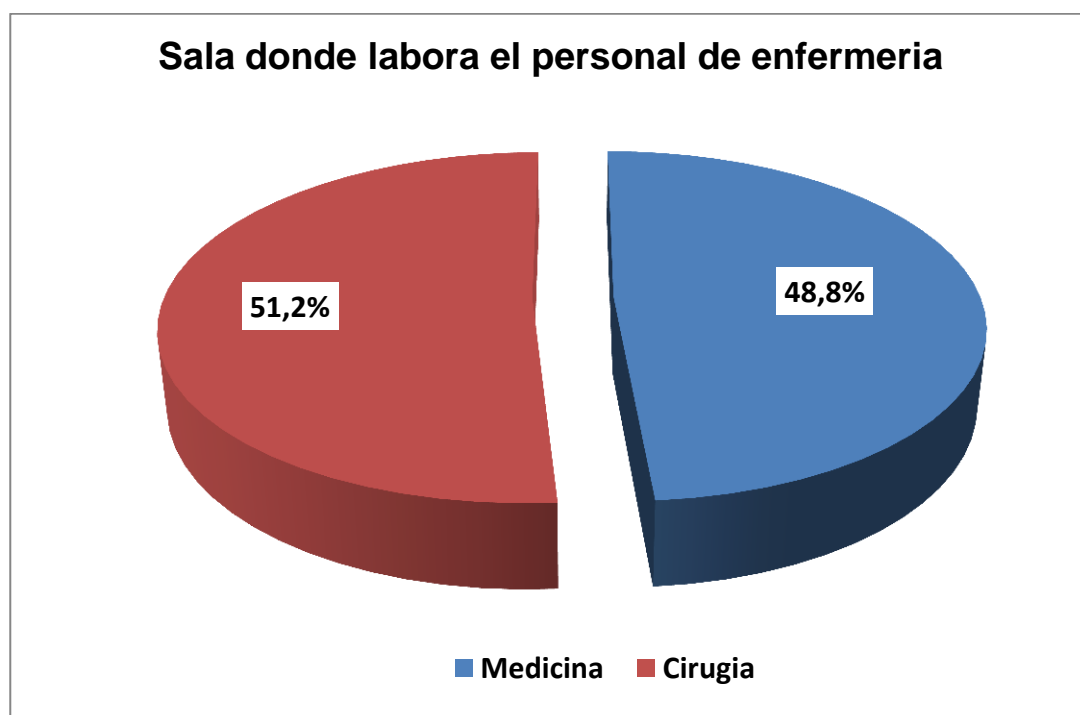


Figura 8. Sala donde labora el personal de enfermería

Tabla 8

Características laborales años de experiencia laboral del personal de enfermería

Años de experiencia laboral en el personal de enfermería		
	F	%
1-10 años	38	22,9
11-20 años	46	27,7
21-30 años	69	41,6
31-40 años	12	7,2
Mayor de 41 años	1	0,6
Total	166	100,0

Se observó que el 22,9% del personal de enfermería encuestado se encuentran entre 11 a 10 años de experiencia laboral, un 41,6% se encuentran entre los 21 a 30 años de experiencia laboral.

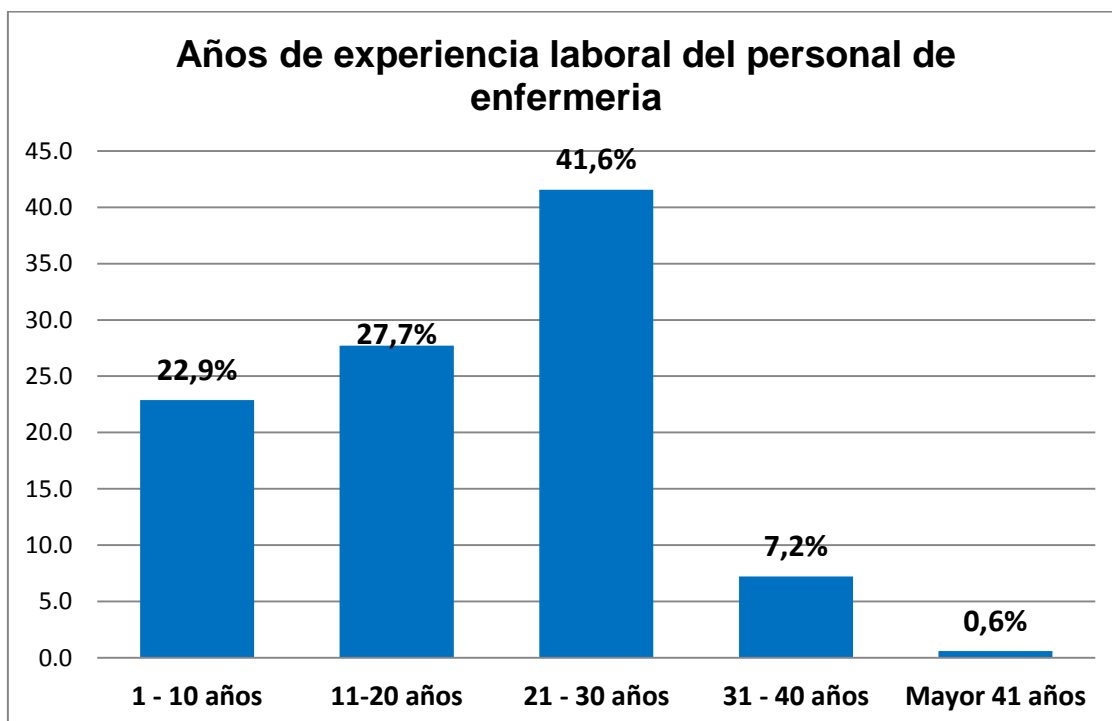


Figura 9. Distribución de los años de experiencia laboral del personal de enfermería

Tabla 9

Características laborales, años agrupados en la sala donde labora actualmente el personal de enfermería del Centro Médico Naval

Años en la sala donde labora actualmente		
	F	%
1-10 años	97	58,4
11-20 años	52	31,3
21-30 años	16	9,6
31-40 años	1	0,6
Mayor de 41 años	0	0,0
Total	166	100,0

Se observó que el 58,4% del personal encuestado se encuentran laborando entre 1 a 10 años en la sala actualmente y el 0,6% entre los 31 a 40 años.

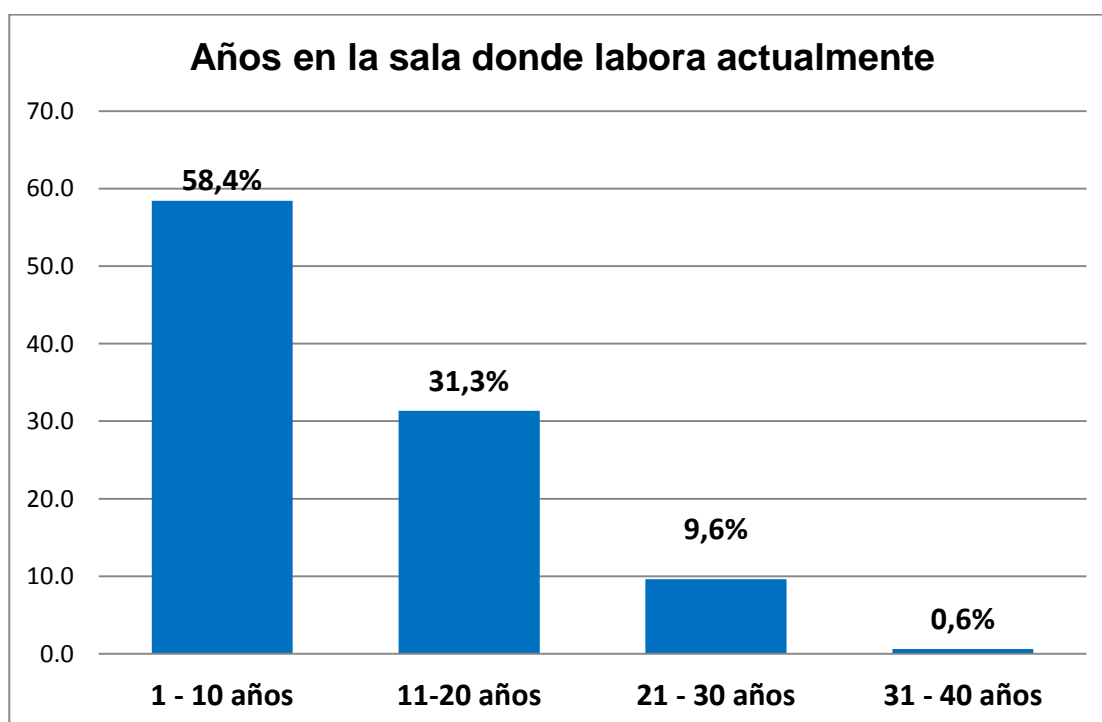


Figura 10. Distribución de los años laborales agrupados del personal de enfermería

Tabla 10

Características laborales, condición laboral del personal de enfermería del Centro Médico Naval

Condición laboral del personal de enfermería		
	F	%
Nombrado	111	66,9
Contratado	32	19,3
CAS	13	7,8
Recursos propios	10	6,0
Total	166	100,0

Se observó que el 66,9% del personal de enfermería encuestado son de condición laboral nombrado y el 6% tienen una condición laboral por recursos propios.

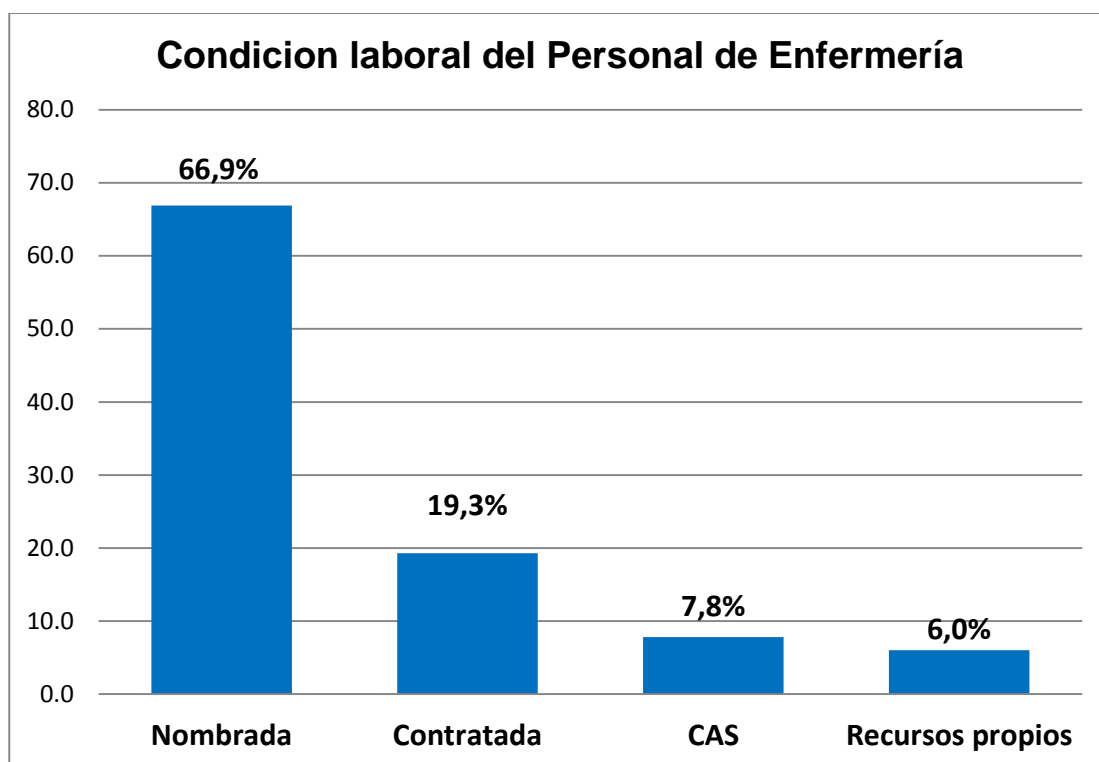


Figura 11. Distribución de la condición laboral del personal de enfermería

Análisis de regresión logística multinomial e inferencial

3.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General:

H₀: Los factores estresantes en el Ámbito Hospitalario no son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

H₁: Los factores estresantes en el Ámbito Hospitalario son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

El nivel de significancia fue: $\alpha = 0,05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

Tabla 11

Significación de las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes del Ámbito Hospitalario por análisis de regresión logística multinomial.

Características sociodemográficas, académicas y laborales / estresores del Ámbito Hospitalario	Sig	N
Edad		166
23-29 años	0,997	
30-59 años		
Más de 60 años		
Estado civil		166
Soltera	0,526	
Casada	0,743	
Divorciada	0,994	
Conviviente		
Hijos		166
Si	0,648	
No		
Carga familiar	0,660	166
Grado académico		166
Licenciada	0,700	
Especialista	0,983	
Master	9,992	
Técnicas en enfermería	0,136	
Sala donde labora		166
Medicina	0,028	
Años de experiencia laboral		166
1-10 años	0,993	
11-20 años	0,765	
21-30 años	0,543	
Años en la sala donde labora		166
1-10 años	1,000	
11-20 años	1,000	
Tipo de contrato laboral		166
Nombrada	0,997	
Contratada	0,997	
CAS	1,000	
Recursos propios		

Se observa en la tabla 11 que la variable Sala donde labora, subnivel Medicina fue significativo ($p = 0,028 < 0,05$) concluyendo que al 5% de significancia se rechaza H_0 y se acepta H_1 esto significa que la sala de medicina donde labora es una característica que explica a los estresores del ámbito hospitalario en el personal de enfermería que labora en el Centro Medico Naval.

Prueba de Hipótesis Específica

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: Los factores estresantes en la dimensión Ambiente psicológico no son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

H₁: Los factores estresantes en la dimensión Ambiente psicológico son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro médico Naval, Callao, 2016.

El nivel de significancia fue: $\alpha = 0,05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

Tabla 12

Significación de las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico por análisis de regresión logística multinomial

Características sociodemográficas, académicas y laborales / estresores del Ambiente Psicológico	Sig	N
Edad		166
23-29 años	0,997	
30-59 años		
Más de 60 años		
Estado civil		166
Soltera	0,995	
Casada	0,995	
Divorciada	0,995	
Hijos		166
Si	0,556	
No		
Carga familiar	0,687	166
Grado académico		166
Licenciada	0,645	
Especialista	0,235	
Master	0,968	
Técnica de Enfermería	0,412	
Sala donde labora		166
Medicina	0,235	
Años de experiencia laboral		166
1-10 años	0,992	
11-20 años	0,510	
21-30 años	0,250	
Años en la sala donde labora		166
1-10 años	0,034	
11-20 años	0,355	
21-30 años		
Tipo de contrato laboral		166
Nombrada	0,997	
Contratada	0,996	
CAS	1,000	
Recursos propios		

Se observa en la tabla 12 que el rango entre 1-10 años del indicador años en la sala donde labora fue significativo ($p=0,034 < 0,05$) de lo cual puede concluirse que al 5% de significancia se rechaza H_0 y se acepta H_1 esto significa que el rango entre 1-10 años en la sala donde labora es una característica que explica a los estresores del ambiente psicológico en el personal de enfermería que labora en el Centro Medico Naval.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: Los factores estresantes en la dimensión Ambiente Físico no son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

H₁: Los factores estresantes en la dimensión Ambiente Físico son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

El nivel de significancia fue: $\alpha = 0,05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

Tabla 13

Significación de las características sociodemográficos, académicos y laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico por análisis de regresión logística multinomial.

Características sociodemograficas, académicas y laborales / estresores del Ambiente Físico	Sig	N
Edad		166
23-29 años	0,263	
30-59 años	0,083	
Más de 60 años		
Estado civil		166
Soltera	0,002	
Casada	0,018	
Divorciada	0,017	
Conviviente		
Hijos		166
Si	0,226	
No		
Carga familiar	0,857	166
Grado académico		166
Licenciada	0,559	
Especialista	0,991	
Master	0,672	
Técnico en Enfermería	0,043	
Sala donde labora		166
Medicina	0.007	
Años de experiencia laboral		166
1-10 años	0.000	
11-20 años	0,000	
21-30 años	0,000	
Años en la sala donde labora		166
1-10 años	0,000	
11-20 años	0,000	
21-30 años		
Tipo de contrato laboral		166
Nombrada	0.812	
Contratada	0,950	
CAS	0,995	
Recursos propios		

Se observa en la tabla 13 en el estado civil en las categorías de soltera (p-valor = 0,002), Casada (p-valor = 0,18) y divorciada (p-valor=0,017) son significativos, el grado académico en la categoría técnico en enfermería (p-valor = 0.043) es significativo, en la sala donde labora en la categoría medicina (p-valor = 0,007) es significativa, en los años de experiencia laboral en todas la categorías (p-valor=0.000) son significativos y los años en la sala donde labora en los intervalos de 1-10 año y 10 a 20 (p-valor=0,000) son significativos, por los tanto concluimos que al 5% de significancia no se rechaza H0, esto significa que los factores estresantes del ambiente físico son explicados significativamente por las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería que

labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: Las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía no explican significativamente a los factores estresantes de la dimensión ambiente social.

H₁: Las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía explican significativamente a los factores estresantes de la dimensión ambiente social.

El nivel de significancia fue: $\alpha = 0,05$ y por correspondiente el nivel de confianza es del 95%.

Tabla 14

Significación de las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes de la dimensión Ambiente Social por análisis de regresión logística multinomial

Características sociodemográficas, académicas y laborales/ estresores del Ambiente Social	Sig	N
Edad		166
23-29 años	0,997	
30-59 años		
Más de 60 años		
Estado civil		166
Soltera	0,991	
Casada	0,096	
Divorciada	0,427	
Conviviente		
Hijos		166
Si	0,993	
No		
Carga familiar	0,894	166
Grado académico		166
Licenciada	0,870	
Especialista	0,472	
Master	0,683	
Técnico de Enfermería	0,767	
Sala donde labora		166
Medicina	0,764	
Años de experiencia laboral		166
1-10 años	0,746	
11-20 años	0,686	
21-30 años	0,435	
Años en la sala donde labora		166
1-10 años	0,184	
11-20 años	0,164	
21-30 años		
Tipo de contrato laboral		166
Nombrada	0,997	
Contratada	1,000	
CAS	1,000	
Recursos propios		

Se observa en la tabla 14 que $p > 0,05$, por lo tanto se rechaza H_1 y acepta H_0 , esto significa que al nivel de significancia del 5%, los indicadores edad, estado civil, hijos, carga familiar, grado académico, sala donde labora, años de experiencia laboral, años en la sala donde labora y condición laboral no explican significativamente a los factores estresantes del ambiente social.

IV. Discusión

Para conocer la situación de salud del personal de enfermería del Centro Médico Naval se planteó el objetivo de determinar los factores estresantes del Ámbito Hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016. Los hallazgos al ser significativos ($p = 0,028 < 0,05$), confirmaron que los factores estresantes del ámbito hospitalario en el personal de enfermería son explicados por el indicador Sala de Medicina.

En la revisión de los antecedentes se observó que existen pocos estudios que estudien ambas variables; sin embargo se sabe que el personal de enfermería se encuentra en permanente interacción con los factores generadores de estrés, eminentemente laboral, debido a que es una sala donde se concentran en general todos los diagnósticos médicos, por lo tanto los pacientes presentan en su mayoría pluripatologías haciéndolo dependiente a los cuidados que brinda el profesional de enfermería, asimismo las condiciones de trabajo bajo la cual se desempeñan tales como la sobrecarga laboral ocasionada por el número insuficiente de personal que labora, además de las demandas de pacientes hospitalizados son condicionantes para que este personal pueda desarrollar estrés laboral.

En el caso de la hipótesis específica 1, los resultados confirmaron que los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico en el personal de enfermería son explicados debido a que el indicador años (rango 1-10) que labora el personal de enfermería fue significativo ($p=0,034 < 0,05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto se confirmó que la característica laboral años en la sala donde labora explica la presencia de los factores estresantes del ambiente psicológico en el profesional de enfermería, que son muerte y sufrimiento, incertidumbre en el tratamiento, preparación insuficiente del personal y falta de apoyo, resultados obtenidos entre 1-10 años de labor, la cual se caracteriza porque son los primeros años en que el personal se encuentra adaptando en la sala donde labora, aún no cuenta con la experiencia de afrontamiento de las situaciones estresantes propias del ambiente laboral, sin embargo, López (2016) en el Perú, en su investigación "Estrés laborales en el

profesional de enfermería del Servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan Medrano” encontró que el 57,3% de los profesionales de Enfermería señalaron que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado; siendo este resultado estadísticamente predominante ($X^2 = 8,144$ y $p = 0,015$), debido a que en sus tareas diarias se encuentran expuestos a situaciones como sufrimiento y muerte de los pacientes.

Asimismo, Cardaba (2012) en su estudio en España, encontró que las situaciones que generan mayor estrés en el servicio de urgencias lo encontró en el ambiente psicológico, con las situaciones interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas (76,9%) y ver a un paciente sufrir (65,4%), lo cual concuerda con los reportados por Cortaza y Francisco (2014) en México quienes encontraron en el ambiente psicológico los factores muerte y sufrimiento e incertidumbre en el tratamiento los cuales fueron percibidos en un 29,3% por los enfermeros participantes lo cual pone en evidencia los situaciones por la que atraviesan el personal de enfermería siendo una de las características de su vida laboral en las salas de hospitalización.

Igualmente Muñoz, Rumie, Torres, Villarroel (2015) en Chile realizaron un estudio en las unidades de paciente crítico y oncológico encontraron que el 48.5% del personal de enfermeras presento estresores relacionados al factor muerte y sufrimiento con las situaciones observar el sufrimiento de un paciente y el realizar procedimientos que producen experiencias dolorosas a los pacientes.

En cuanto a la hipótesis específica 2, los resultados confirmaron que los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico en el personal de enfermería que es la carga de trabajo, son explicados por los indicadores estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de enfermería; Sala de Medicina donde labora el personal de enfermería; los años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente, con resultados significativos $p < 0,05$. El incremento de la sobrecarga de labores del personal de enfermería en las salas de medicina como factor de estrés puede confirmarse por el tipo de cuidados que brinda el personal generalmente complejos tratándose de pacientes

con patologías oncológicas, pacientes adultos mayores con alto grado de dependencia con la pluripatologías que generalmente presentan, pacientes postrados debido a variadas enfermedades, además de las funciones administrativas que realiza el personal como el acompañar a la visita médica, la actualización de los kardex, es decir transcribir las nuevas indicaciones que realizan los médicos a los pacientes, realizar el trámite a la farmacia, coordinar con los servicios sobre citas programadas o reevaluación de los pacientes, además del registro de las anotaciones de enfermería de cada uno de los pacientes. Asimismo el área física en la institución de salud tienden a ser poco ergonómicos, poco adecuados a las necesidades del personal de enfermería y de los pacientes, obstaculizando el trabajo del personal de enfermería.

Además los resultados obtenidos coinciden con los encontrados por Sousa, Magalhaes y Da Mata (2013) en su estudio identificaron como fuentes de estrés situaciones relacionados con la organización como el ambiente físico en donde desarrollan sus funciones, la carga laboral y situaciones relacionadas como el afrontamiento a la enfermedad y la muerte (pp.1286-1287). De forma similar Costa y De Sousa (2011, p.1029) en un estudio realizado con enfermeros portugueses de la Unidad de Cuidados Intensivos, encontró que existe asociación entre el estrés y la estructura física inadecuada percibida ($p < 0,001$).

Aveiga (2014) menciona que las características demográficas como el sexo, la edad, el estado civil pueden influir positiva o negativamente en el trabajo pudiendo generar estrés como por ejemplo el grupo de casados puede ser propenso a padecer estrés laboral, mientras que otros señalan al grupo de separados y divorciados (p.25) afirmaciones que difieren con lo encontrado en la presente investigación, resultados que demuestran que el estado civil soltera explica al estresor carga de trabajo debido generalmente a que enfermeras jóvenes al no contar con la experiencia necesaria tienen temor o miedo al cambio y a las posibles situaciones adversas que se le presenten durante su labor, asimismo estas personas al no tener carga familiar y vivir de manera independiente se encuentran en desventaja con respecto a una persona casada ya que no están preparadas para afrontar situaciones o problemas que pudiesen

vivir o acontecer en su vida diaria, quienes podrían utilizar la solución de estas experiencias para volcarlas en su ámbito laboral.

En cuanto a la hipótesis 3: el estudio evidencio que los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social en el personal de enfermería no son explicados por las características sociodemográficas, académicas y laborales al obtener resultados $p \Rightarrow 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, lo cual puede atribuirse a que el personal de enfermería al tener cierta cantidad de años trabajando en la institución le dé la experiencia necesaria para poder afrontar este tipo de situaciones, aunándose a esto las reuniones establecidas por la institución para mejorar el clima laboral, por ello los indicadores conflicto con los médicos y conflicto con otras enfermeras u otros miembros del equipo de enfermería difícilmente se presentarían. Resultados que coinciden con los obtenidos por Enríquez, Colunga, Preciado, Ángel, Domínguez (2011) en México, quienes obtuvieron que el estrés registrado en el 24% de una muestra de 218 enfermeras de un hospital pediátrico no se asoció estadísticamente con ninguno de los factores sociodemográficos, ni laborales estudiados a excepción de la característica turno laboral. También coinciden con los resultados obtenidos por Díaz y Gaviria (2013) en el Perú quienes realizaron un estudio con una muestra de 60 enfermeras(os) de las salas de medicina, pediatría, cirugía, ginecoobstetricia y emergencia en donde no encontraron relación significativa de los factores sociodemográficos y laborales como edad, sexo, especialidad, estado civil, con la presencia de estrés laboral obtuvieron $P > 0,05$.

Sin embargo, difieren dichos resultados con los encontrados por Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licon (2011) en Colombia quienes realizaron un estudio en los servicio de urgencia, hospitalización y UCI adulto y consulta externa quienes identificaron la situación recibir críticas de un medico es causa de estrés en el personal de enfermería en un 61,5% (96) situación estresante del ambiente social. Asimismo López (2016) en el Perú encontraron resultados que demostraron que el 51,2% de los encuestados consideraron que el ambiente social constituye un estresor laboral moderado; siendo este resultado estadísticamente predominante ($X^2 = 9,125$ y $p = 0,023$) debido a que en su

que hacer laboral se encuentran expuestos a diversas situaciones socialmente estresantes como la relación con los colegas de trabajo y otros profesionales de la salud, la relación con las supervisoras o jefes inmediatos. Además, Cortaza y Francisco (2014) en México en su estudio obtuvieron resultados que evidencian que el conflicto con los médicos fue percibido en un grado bajo (83%), a pesar que en el ambiente social, es sabido que es el lugar donde se producen una gran mayoría de situaciones que pueden generar estrés en el personal de enfermería.

Es necesario señalar que en el presente estudio el perfil que presenta el personal de enfermería estudiado se encuentran en etapa de vida adulta madura (97,6% y 86,7% respectivamente), el 83,7% tienen hijos; que el 86,7% carece de carga familiar; que el 63,9% de enfermeras y el 60,2% de personal técnico/auxiliar son de condición casadas; en relación al grado académico el 31,9% son licenciadas en enfermería y el 42,8% son técnicas de enfermería. El 48,8% del personal de enfermería laboran en las salas de medicina y el 51,2% laboran en las salas de cirugía. Un 41,6% del personal encuestado se encuentran entre los 21 a 30 años de experiencia laboral. El 58,4% del personal encuestado se encuentran laborando en la sala actualmente entre 1 a 10 años, el 66,9% del personal de enfermería son de condición laboral nombrados y el 6% tienen una condición laboral por recursos propios. Todas las características que presenta el personal estudiado los identifica como un grupo humano preparado a los estresores del ambiente hospitalario, personal dedicado al cuidado de los usuarios, responsables y promotores de la salud, que se centran en transformar el ambiente hospitalario en un ambiente cálido y humano, son adultos que se enfrentan diariamente con situaciones de estrés pero que se tornan más fuertes, con experiencias de vida significativas.

V. Conclusiones

Primera: Los resultados del estudio confirman que los factores estresantes del ámbito hospitalario en el personal de enfermería son explicados por la característica sala de medicina.

Segunda: Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico en el personal de enfermería son explicados por la característica años en la sala donde labora en el rango de 1-10.

Tercera: Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico en el personal de enfermería son explicados por las características estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de enfermería; Sala de Medicina donde labora el personal de enfermería; los años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente.

Cuarta: Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social en el personal de enfermería no son explicados por las características sociodemográficas, académicas y laborales.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A nivel institucional, capacitar al personal de enfermería en materia del manejo de los factores estresantes del ámbito hospitalario o afrontamiento de las situaciones que se presenten en las labores diarias, a través de la implementación de programas de promoción, prevención e intervención sobre la gestión del estrés ocupacional mediante la identificación, análisis y comunicación de los eventos o situaciones que causen estrés e incluir en todas las áreas operacionales, a fin de otorgarles las herramientas necesarias, de esta manera disminuir los riesgos de contraer estrés laboral, de tal forma que les permita ofrecer una atención al usuario de calidad.
- Segunda:** Las autoridades del Centro Medico Naval, a través del Departamento de enfermería incluya en los turnos asistenciales la integración de una enfermera que cuente con más de diez años de servicio de tal manera que pueda ir capacitando al personal con menos tiempo en dicha sala, asimismo se debe incentivar a este personal de enfermería con becas o cursos afines a su especialidad lo cual redundaría no solo en beneficio de los pacientes sino también de la institución puesto que tendría personal actualizado y capacitado que les ayudaría a cumplir con las metas y objetivos trazados.
- Tercera:** Se sugiere a las autoridades de la institución de salud que implementen mayor número de plazas del personal de enfermería en la sala de medicina donde hay mayor número de estresores evidenciados en el estudio.
- Cuarto:** Si bien es cierto, el programa establecido por la institución para mejorar el clima laboral viene dando resultados positivos, debería ser potenciado brindando no solo sus clubes de esparcimiento sino programando visitas a teatros, museos, cines, entre otros. Lo cual cimentara las buenas relaciones interpersonales, creando un clima sano para trabajar, donde no solamente saldrá beneficiado el personal que labora sino también los usuarios hospitalizados al recibir atenciones y cuidados de calidad.

VII. Referencia

- Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M. y Fernández, A. (2013). *Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, Argentina*. Ciencia & Trabajo. Recuperado el 28 de Octubre del 2016 de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v15n48/art07.pdf>
- Aguado, J., Batiz, A. y Quintana, S. (2013). *El estrés en el personal sanitario estado actual*. Med.Seg.Trab. Recuperado el 18 de Octubre del 2016 de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf>
- Aldrete, M., Navarro, C., Gonzales, R. Contreras, M. y Pérez, J. (2015). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud*. Ciencias y trabajo. Recuperado el 18 de Octubre del 2016 en <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art07.pdf>
- Alexander, M. y Runciman, P. (2003). *Marco de competencias del Consejo Internacional de Enfermeras para la enfermera generalista*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en http://www.cnde.es/cms_files/Marco_Competiciones_CIE_Enfermera_Generalista.pdf
- Alegria, G., Manrique, J. y Pérez, M. (2014). *Características socio demográficas – clínicas y estilo de vida en los pacientes con diabetes mellitus tipo II del C.S. San Juan, Iquitos* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 14 de Octubre del 2016 de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3535/Greysi_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- American Nurses Association (ANA). *Encuesta de salud y seguridad 2011 de la ANA*. Consultado el 15 de Octubre del 2016 en <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/WorkplaceSafety/Healthy-Work-Environment/Work-Environment/2011-HealthSafetySurvey.html&prev=search>

Angulo, R., Bayona J. y Esparza M. (2014). *Estrés laboral en el sector servicios Rev.Lebret*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 file:///C:/Users/pc/Downloads/1461-3362-1-SM.pdf

Arévalo,R. (2012).*El estrés laboral en el personal de enfermería del hospital IESS Loja*. (Tesis de Maestría en Salud Mental). Recuperada el 16 de Octubre del 2016 <https://es.slideshare.net/ROSAMARIAAREVALOGONZ/estres-laboral-37639482>

Arias, F. (2012).*El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. En F. Arias. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Recuperado el 15 de Octubre 2016 de <https://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>

Arteaga, N. (2011). *Nivel de estrés laboral según dimensiones en enfermeras de Cirugía*. Revista científica del colegio de enfermeros del Perú. Recuperado el 13 de Octubre del 2016 de https://issuu.com/revistacuidadohumano/docs/revista_2

Aveiga, M. (2014).*Influencia de los factores sociodemográficos y laborales en la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el hospital provincial docente Ambato*. (Tesis de Médico). Recuperada el 16 de Octubre del 2016 de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8387/1/AVEIGA%20FLORES%20MARICELA%20ELIZABETH.pdf>

Ayala, E. (2011).*Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú* (Tesis de Especialista en Enfermería intensivista). Recuperada el 15 de Octubre del 2016 http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2684/1/Ayala_Cardenas_Elizabeth_2013.pdf

- Azofeifa, C. (2014). *Relación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en los funcionarios administrativos del Ministerio de agricultura y ganadería*. (Tesis de Maestría en Salud integral y movimiento humano)
.Recuperada el 15 de Octubre del 2016
<http://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/13503/Tesis%208691.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Barreto, I. e Ypanaque, M. (2012). *Experiencias de las enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 18 de Octubre del 2016 de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/448/1/TL_BarretoCastroIldaura_YpanaqueFloresMilagros.pdf
- Bernal, D. (2015). Adaptación transcultural, validez y confiabilidad del environmental stress questionnaire-ESQ” (Tesis de Maestría en cuidado de enfermería en salud cardiovascular). Recuperada el 16 de Octubre del 2016 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/50037/1/Tesis%2035534421.pdf>
- Berbiglia, V. y Banfield, B. (2011). *Teorías del déficit de autocuidado*. En Raile, M.y Marriner A. (7.^a ed.), Modelos y Teorías en enfermería (pp.265-280).España: Elsevier.
- Cáceres, C.y Talavera, M. (2013). Burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas en cuidados intensivos neonatales. (Tesis de Licenciatura en Psicología).Recuperada el 15 de Octubre del 2016 en [file:///C:/Users/pc/Downloads/CACERES_PAREDES_CRISTINA_BURNOUT_CONDICIONES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/CACERES_PAREDES_CRISTINA_BURNOUT_CONDICIONES%20(1).pdf)
- Calcina, Y. (2012). *Nivel de estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo-Puno* (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico).Recuperada el 5 de Noviembre del 2016

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/486/TG0345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Camacho, D. (2012). *Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno, en el Hospital de especialidades de las Fuerzas Armadas, periodo Mayo-Diciembre* (Tesis de Licenciatura en Psicología). Recuperada el 5 de Noviembre del 2016 de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5187/3/CAMACHO%20LOJAN%20DORA%20ELISA.pdf>

Cardaba, V. (2013). *Factores desencadenantes de estrés en el servicio de urgencias del hospital universitario Central de Asturias* (Tesis de Maestría en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos). Recuperada el 6 de Noviembre del 2016 de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/17710/6/TFM_Vanessa%20Cardaba%20Garcia.pdf

Castañeda, H., Colunga C., Preciado, M., Aldrete, M. y Aranda, C. (2011). *Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria. Waxapa*. Recuperado el 5 de Noviembre del 2016 de <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115b.pdf>

Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas K. y Licon, Sh. (2013). *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. Salud Uninorte. Recuperado el 6 de Noviembre del 2016 <http://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>

Ceballos, P.; Valenzuela, S. Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Avances en enfermería. Recuperado el 5 de Noviembre del 2016 <http://www.ucm.cl/uploads/media/publicacion.pdf>

Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. En J. Cegarra. Recuperado el 5 de Octubre del 2016 en https://books.google.es/books?id=8SA8KZyurk4C&pg=PA81&hl=ES&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

Cirera, Y.; Aparecida, E.; Rueda, S. y Ferraz O. (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones*. Análisis de investigaciones publicadas .Invenio. Recuperado el 5 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Coduti, P.; Gattas, Y; Sarmiento S. y Schmid, R. (2013) .*Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional* (Tesis de contador público nacional). Recuperada el 5 de Octubre del 2016 en http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Cogollo, Z. y Gómez, E.2010. *Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena. Avances en Enfermería*. Recuperado el 5 de Octubre del 2016 en <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>

Colegio de enfermeras(os) del Perú. (2002). *Reglamentación de Ley del trabajo del enfermero peruano*. Diario el peruano. Consultado el 11 de Octubre del 2016 <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>

Cordero, A. (2015). *Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores del Centro de Urgencias y Emergencias 112 de Extremadura* (Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud). Recuperado el 6 de Octubre del 2016 en http://dehesa.unex.es/xmlui/bitstream/handle/10662/3270/TDUEX_2015_Cordero_Magan.pdf?sequence=1

Correa, W. (2013). *Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora* (Tesis para optar el Título de

Especialista en Enfermería en emergencias y desastres). Recuperado el 15 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/3253/1/Correa_Cruzado_Walter_Miguel_2013.pdf

Cortaza, L. y Francisco, M. (2014). *Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz Mexico*. Rev. Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. Recuperado el 6 de Octubre del 2016 en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ovBhkX1UtCsJ:www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103>

Costa, V. y De Sousa, A. (2011). *Factores generadores de estrés en enfermeros en unidades de terapia intensiva*. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Recuperado el 6 de Octubre del 2016 en http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/es_23.pdf

Cozzo, G., y Reich, M. (2016). *Estrés percibido y calidad y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial*. Revista Latinoamericana de ciencia psicológica. Recuperado el 8 de Octubre del 2016 en http://www.psiencia.org/psiencia/8/1/21/PSIENCIA_Revista-Latinoamericana-de-Ciencia-Psicologica_8-1_Cozzo-et-al.pdf

Curiñaupa, L. (2013). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho* (Tesis de Especialista en Enfermería en emergencias y desastres). Recuperado el 9 de Octubre 2016 http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4439/1/Curinaupa_Guzman_Liliana_Cristina_2014.pdf

Clemente, S. (2015). *Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del distrito de amarilis – Huánuco* (Tesis de licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperado el 9 de Octubre del 2016 en <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/107/CLEMENTE>

_DOROTEO_Shayra_Louise_Tesis_t%C3%ADtulo_profesional_2016.pdf?
sequence=1&isAllowed=y

Cremades, J. (2016). *Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería* (Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud). Recuperado el 9 de Octubre del 2016 en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf

Chang, M., Rodríguez, C.y Venegas, C. (2001). *Factores laborales y su relación con los niveles de estrés de las enfermeras de las áreas críticas del Centro Médico Naval*. (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería, Universidad Particular Cayetano Heredia). (Acceso el 8 de Octubre del 2016)

Chávez, A. (2015). *Síndrome de Bornout en el personal de enfermería y su relación en la atención del paciente quirúrgico del hospital Pablo Arturo Suarez* (Tesis de Maestría en Enfermería Quirúrgica). Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4194/1/TUAMEQ007-2016.pdf>

De Tejada, M.(2012). *Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo*. *Revista de Pedagogía*. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/659/65926546002.pdf>

Díaz, A. (2013). *Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades medicoquirúrgicas*. *Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>

Díaz, I. y Gaviria K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tara poto Abril – Julio*. (Tesis de Licenciatura en Enfermería).

Recuperada el 18 de Octubre 2016
http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/517/1/lvonne%20del%20Pilar%20D%C3%ADaz%20Re%C3%A1tegui_Karin%20Issenia%20Gavaria%20Torres.pdf

Dirección de evaluación y certificación IESS. (2013). *Estándares para la certificación de competencias profesionales de enfermería técnica. Documento técnico*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/NORMA-ENFERMERIA.pdf>

Dirección de salud de la Marina. Marina de Guerra del Perú. Recuperado el 15 de Octubre del 2016 en <https://www.disamar.mil.pe/Nhospital.html>

Echeburúa, E. (2016). *Estrés y recursos de afrontamiento en la sociedad contemporánea. Avances en Salud Mental Relacional*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en <http://www.ehu.eus/echeburua/pdfs/Estr%C3%A9s%20y%20recursos%20de%20afrontamiento.pdf>

Enríquez, C., Colunga, C., Preciado, M., Ángel M. y Domínguez R. (2011). *Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México*. Revista colombiana de salud ocupacional. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en <file:///C:/Users/pc/Downloads/37-112-1-PB.pdf>

Escandón, P. (2016). *Análisis correlacional entre la incidencia de riesgos psicosociales, estrés laboral y factores sociodemográficos en las educadoras familiares de la modalidad CNH de la Dirección distrital Cuenca del Ministerio de Inclusión Económica y Social* (Tesis de Maestría

en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo). Recuperada el 14 de Octubre del 2016 en <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6147/1/12409.pdf>

Escribá, V., Más, R., Cárdenas y Pérez, S. (1999). *Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: The Nursing Stress Scale*. Gac Sanit. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en http://ac.els-cdn.com/S0213911199713506/1-s2.0-S0213911199713506-main.pdf?_tid=d61b2d6a-7293-11e7-a5b8-00000aacb35e&acdnat=1501136673_bc7cae33e0fdb71fa9acbd485b94029

Fernández, B (2012). *Factores de Riesgo Psicosocial – Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada* (Tesis de Maestría en prevención de riesgos laborales). Recuperada el 12 de Octubre del 2016 en <http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/331/Fernandez.Borja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentelsaz-Gallego, C., Moreno, T.; López, D.; Gómez, T.y Gonzales, E.(2012). *Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud*. Enferm Clin. Recuperado el 18 de Octubre del 2016 de [file:///C:/Users/pc/Downloads/Perception-of-work-environment-of-nurses-in-hospitals-of-the-Spanish-national-health-system-RN4CAST-Spain-project%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Perception-of-work-environment-of-nurses-in-hospitals-of-the-Spanish-national-health-system-RN4CAST-Spain-project%20(3).pdf)

Freese, B. y Lawson T. (2011). *Modelos de Sistemas*. En Raile, M; Marriner, A. (7.ª ed.), *Modelos y Teorías en enfermería* (pp.309-315). España: Elsevier

Frutos, M. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada* (Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud).

Recuperada el 20 de Octubre del 2016 en http://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1

Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R. y Aguirre, G. (2012). *Estrés Laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales*. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado el 17 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>

Garavito, Y. 2015. *Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora* (Tesis inédita para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico). Recuperada el 15 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf

García, Y., Pérez, M. y Albacete A. (2013). *Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y antigüedad*. Apuntes de psicología. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/440/359>.

Garza, R., Meléndez, C., Castañeda, H., Aguilera, A., Acevedo, G. y Rangel, S. (2011). *Nivel de estrés en enfermeras que laboran en áreas de hospitalización*. Desarrollo Cientif Enferm. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>

Gil, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Rev. Perú Med.Exp.Salud Pública. Recuperado el 11 de Octubre del 2016 en <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

- González, D., Giachero, S. y Delgado, S. (2012). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*. Cienc. Psicol. Recuperado el 10 de octubre del 2016 en http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007
- Guailas, M. (2015). *Estresores laborales en el personal profesional de enfermería del Hospital Ysidro Ayora de Loja* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12179/1/TESIS%20PARA%20LA%20BIBLIOTECA.pdf>
- Guillermo, A. y Quispe, O. (2015). *Características personales y laborales asociadas a la calidad de la elaboración de notas de enfermería, hospital Carlos Monge Medrano, Noviembre 2014 a Febrero 2015* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en file:///C:/Users/pc/Downloads/Guillermo_Ramos_Angela_Patricia.pdf
- Gutiérrez, S. y Moran, L. (2010). *Incidencia de Flebitis en Adultos con Terapia Intravenosa en los Servicios de Medicina y Cirugía. Hospital Belén Trujillo, 2008* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 12 de Octubre del 2016 en http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/225/1/GUTIERREZ_SAN_DRA_INCIDENCIA_ADULTOS%20TERAPIA.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, M., Díaz, A. y Nava, S. (2012). *Situaciones estresantes percibidas por enfermeras: una descripción contingencial*. Tesis psicológica.

Recuperado el 11 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/1390/139026418006.pdf>

Iglesias, T. (2012). *Métodos de bondad de ajuste en regresión logística* (Tesis de Maestría en estadística aplicada). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en [http://masteres.ugr.es/moea/pages/tfm-1213/tfm_iglesiascabo_tania/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/tfm-1213/tfm_iglesiascabo_tania/)

Juárez, M., Haros, Y., Avalos, J., Guerra, R. y Chacón, S. (2015). *Factores de riesgo relacionados e Burnout en el personal de en enfermería un hospital de ciudad Juárez, Chihuahua, México*. CULC Y T. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en [file:///C:/Users/pc/Downloads/855-3315-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/855-3315-1-PB%20(2).pdf)

Lagoueyte, M. (2015). *El cuidado de enfermería a los grupos humanos*. Rev Univ Ind. Santander Salud. Recuperado el 8 de Octubre del 2016 en <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v47n2/v47n2a13.pdf>

Laguna, J. (2013). *Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen* (Tesis de Especialista en Enfermería Intensivista). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4526/1/Laguna_Bocanegra_Jhaydy_2014.pdf

Landero, R. y Gonzáles, M. (2011). *Apoyo social, estrés y autoestima en mujeres de familias monoparentales y biparentales*. SUMMA Psicológica UST. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en <http://www.summapsicologica.cl/index.php/summa/article/viewFile/79/79>

Lapeña, R., Cibanal, J., Pedraz, A. y Macia, M. (2014). *Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas*. Enferm, Florianópolis. Recuperado el 12 de

Octubre del 2016 en http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf

Lara, P. 2015. *El impacto del ruido ambiental en los pacientes de una unidad de cuidados intensivos ¿es posible un cambio?* (Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud). Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12909/TD_LARA_DOMINGUEZ_Pilar_Agustina.pdf?sequence=1

León, F. (2013). *Factores asociados a mayores niveles de carga familiar en cuidadores principales de pacientes con esquizofrenia en actual atención ambulatoria del hospital Víctor Larco Herrera. Marzo - Julio 2012* (Tesis de Médico Cirujano). Recuperado el 11 de Octubre del 2016 en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/463/1/Leon_sf.pdf

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie protección de la salud de los trabajadores n° 3. Recuperado el 9 de Octubre del 2016 en http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley que modifica la Ley 29783 (2014, Julio 11). Diario el peruano. Consultado el 12 de Octubre del 2016 en http://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/page/file/sst_ley_ndeg_30222-tr-2014.pdf

López, I. (2016). *Estresores laborales en el profesional de enfermería del Servicio de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizan Medrano* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/208/T_047_46865639_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, M. (2012). *Identificación del burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno en el personal de médicos y*

enfermeras del Hospital "Luis Vernaza" de la ciudad de Guayaquil (Tesis de licenciatura en psicología). Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3662/1/MARTINEZ%20HIDALGO%20MARTHA%20HAYDEE.pdf>

Martínez, N. (2013). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza* (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería de Centro Quirúrgico) Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2927/1/Martinez_Inche_Noelia_Isabel_2013.pdf

Más, R. y Escribá V. (1998). *La Versión castellana de la Escala "The Nursing Stress. Proceso de adaptación y transcultural. Rev. Esp. Salud Pública.* Recuperado el 18 de octubre del 2016 en <http://www.scielosp.org/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>

Más, R., Escribá V. y Cárdenas, M. (1998). *Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo.* Arch. Prev Riesgos Labor. Recuperado el 18 de octubre del 2016 en http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1012.

Mejía, P. (2014). *Programa Preventivo para disminuir el Estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el Hospital Básico de San Gabriel del Cantón Montufar* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2232/1/TUTENF001-2014.pdf>

Ministerio de Salud. Consejo Nacional de Salud. Reglamento de la Ley N°29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud. Consultado el 10 de Octubre del 2016 en ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/02cns/web/productos/Reglamento_Ley-29414.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.(2014) .*Informe Técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Muñoz C., Rumie, H, Torres, G. y Villarroel, K. (2015).*Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes*. Ciencia y Enfermería. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005

Núñez A. 2015.*Prevalencia del estrés y Burnout en enfermeros del Instituto Nacional de Cáncer*. Revista Uruguaya de Enfermería. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en <file:///C:/Users/pc/Downloads/167-658-1-PB.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016).*Informe sobre Estrés en el Trabajo: un reto colectivo. Impacto en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores*. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (1964). *Guía para el Adiestramiento de Auxiliares de Enfermería en la América Latina*. Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en <file:///C:/Users/pc/Downloads/98.pdf>

Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud.2016. *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

- Pardo, K., Andia, M., Rodríguez, A., Pérez. y Moscoso, B. (2012). *Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el ministerio de salud y la seguridad social, 2009*. Rev Perú Med Exp Salud Pública. Recuperado el 15 de Octubre del 2016 en http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000200024
- Paris. (2015). Estrés laboral en trabajadores de la salud. Colección UAI- Investigación. Recuperado el 15 de Octubre del 2016 en <https://www.uai.edu.ar/investigacion/publicaciones/TESEO/23Paris/Paris%20-%20Estres%20laboral.pdf>
- Peiro, J. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Pereira, K. (2015). *Rasgos de personalidad y características socio –demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de Burnout en personal médico de la micro red Barranco –Chorrillos* (Tesis para optar el Título de Médico Cirujano). Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4051/1/Pereyra_ek.pdf
- Pérez, S. (2015). *Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Essalud hospital nivel III Puno* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 6 de Octubre del 2016 de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2527/Perez_Rodriguez_Stephanie_Naysha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, D. (2016). *Nivel de uso de estrategias de afrontamiento por la familia ante el estrés, por la hospitalización de un pariente adulto en la Unidad de Cuidados Intensivos del HNGAI – 2015* (Tesis de Especialista en Enfermería Intensivista). Recuperada el 5 de Octubre del 2016 en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5319/1/Perez_cd.pdf
- Piñeiro, M. (2013). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia*. Revista Electrónica Enfermería Global. Recuperado el 8 de Octubre del 2016 en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
- Porras, N. (2014). *Variables psicosociológicas y Burnout en sanitarios*. (Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud). Recuperada el 16 de Octubre del 2016 en https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125759/1/DPPMMLHM_PorrasSantosNieves_Variablespsicosociol%C3%B3gicas.pdf
- Portero, S. y Vaquero, M. (2015). *Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitaria*. Revista Latino-Americana de Enfermería. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf
- Phillips, k. (2011). *Modelos de adaptación*. En Raile, M; Marriner, A. (7.^a ed.), *Modelos y Teorías en enfermería* (pp.335-339). España: Elsevier
- Prado, L., Gonzales, M., Paz, N. y Romero, k. (2014). *La teoría déficit de auto cuidado: Dorotea Orem punto de partida para la calidad en la atención*. Rev. Med. Electron. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004

- Ramos, E. (2011). *Estrés laboral en enfermeras del servicio de atención inmediata e intermedios Instituto Nacional Materno Perinatal* (Tesis de Especialista en Neonatología). Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4527/1/Ramos_Tipian_Elizabeth_Giovanna_2014.pdf
- Ramos, V. y Jordão, F. (2014). *Genero y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping*. Rev. Psicol. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008
- Ramos, V. y Jordão, F. (2015). *La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y privado*. Rev. Psicol. Trab. Organ. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622015000100002
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ªed). Consultado el 12 de Octubre del 2016 en <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=estr%C3%A9s>
- Reyes, L. (2014). *El estrés laboral: Impacto en la salud de los trabajadores* (Tesis de Especialista en Relaciones laborales en Derecho). Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1017/EL%20ESTRES%20LABORAL%20IMPACTO%20EN%20LA%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez M. y Bazán C. (2015). *Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente, Trujillo* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería) Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1695/1/RE_ENFER_ESTRES-LABORAL.ENFER-CALID.CUIDAD-ADULTO_TESIS.pdf

Robles, V., Armendáriz, A. y Molina, O. (2012). *Afrontamiento al estrés en enfermeras de unidad de cuidados intensivos*. Desarrollo Cientif. Enfermería. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en <http://www.index-f.com/dce/20pdf/20-160.pdf>

Rojas, A. (2015). *Eficacia de un programa educativo en la calidad técnica de las anotaciones de enfermería en un servicio de medicina interna de un hospital nacional*. (Tesis de licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/4163/Rojas_aa.pdf?sequence=1

Salazar, A. (2011). *Tendencias internacionales del cuidado de Enfermería*. Revista Investigación y Educación en Enfermería. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/1052/105222400012.pdf>

Sandin, B. (2009). *Estrés y trastornos emocionales*. En Belloch, A.; Sandin, B; Ramos, F. Manual de Psicopatología II. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en http://www.academia.edu/11982489/Manual_de_psicopatolog%C3%ADa_-_Amparo_Belloch_-_Bonifacio_Sand%C3%ADn_-_Francisco_Ramos._Volumen_II

Sauñe, W.; Bendezu C., Oscoco, O. (2012). *Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros en un Hospital Público Peruano*. Rev. Med. Panacea. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en <http://108.160.150.69/~revpanacea/index.php/RMP/article/viewFile/42/42>

Savall, F. 2015. *Variables biopsicosociales que contribuyen al diferente impacto de la violencia de pareja en la salud de las mujeres: factores de vulnerabilidad y resiliencia* (Tesis doctoral en ciencias de la salud). Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en

<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/50569/TESIS%20FRANCISCA%20SAVALL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Secretaria general técnica. (2012). *Estudio SATSE. Percepción de estrés en los profesionales de enfermería en España.*

Recuperado el 14 de Octubre del 2016
 file:///C:/Users/pc/Downloads/Estudio%20SATSE%20%20E2%80%9CPercepci%C3%B3n%20de%20estr%C3%A9s%20en%20los%20profesionales%20de%20Enfermer%C3%ADa%20en%20Espa%C3%B1a%20E2%80%9D%20(1).pdf

Seguel, F., Valenzuela, S. y Sanhueza, O. (2015). *El Trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura.* Ciencia y enfermería. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002

Sierra, M. (2011). *El ruido un riesgo laboral (en ocasiones) de consecuencias irreversibles.* Gestión práctica de riesgos laborales. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 <http://pdfs.wke.es/4/5/1/7/pd0000064517.pdf>

Soto, S. (2015). *Factores que influyen en el nivel de estrés de las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos Hospital Guillermo Almenara Irigoyen* (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería Intensivista. Recuperada el 14 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/5075/1/Soto_Huere_Sarita_Delia_2015.pdf

Sousa, S., Magalhaes, M., y Da Mata, E. (2013). *Riesgos psicosociales en el trabajo: estrés y estrategias de coping en enfermeros en oncología.* Rev. Latino-Am Enfermagem. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-0213-2365.pdf

- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, K. y Gutiérrez, H. (2015). *Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2*. *Horiz Med*. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n4/a06v16n4.pdf>
- Suarez S. (2012). *Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del principado de Asturias* (Tesis de Maestría Universitario en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos). Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/4064/3/TFM_Silvia%20Su%C3%A1rez%20D%C3%ADaz.pdf
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientificamario-tamayo-y-tamayo1>
- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de enfermería). Recuperada el 12 de Noviembre del 2016 en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/547/1/Tello_bj.pdf
- Upiachihua, H.(2015). *Factores socios demográficos y culturales y el cumplimiento del calendario de inmunizaciones en lactantes, Puesto de salud I-2 MASUSA* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de enfermería). Recuperada el 10 de Noviembre del 2016 en http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3565/Herman_Tesis_Titulo_2015.pdf?sequence=1
- Valdivia, H. (2015). *Factores sociodemográficos, laborales y su relación con el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de sala de operaciones del hospital Daniel Alcides Carrión Es salud- Tacna* (Tesis

para optar el Título de Especialista en Enfermería de Centro Quirúrgico). Recuperada el 16 de Octubre del 2016 en <http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/448/TG0307.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Velásquez, I. (2014). *Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Santa Rosa* (Tesis para optar el Título de Especialista en Emergencias y Desastres). Recuperada el 16 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4117/1/Velasquez_Chuman_Isidro_2014.pdf

Verástegui, M. (2012). *Significado del cuidado de enfermería otorgado por las enfermeras de un servicio de cirugía de un hospital de Chiclayo* (Tesis para optar el Título de Doctor en Enfermería). Recuperada el 12 de Octubre del 2016 en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3620/1/Verastegui_Im.pdf

Viejo, S. y Gonzáles M. (2013). *Presencia de Estrés laboral, Síndrome de Burnout y Engagement en personal de enfermería del Hospital del niño Morelense y su relación con determinados factores*. European Scientific Journal. Recuperado el 15 de Octubre del 2016 en <file:///C:/Users/pc/Downloads/999-3019-1-PB.pdf>

Vilariño, O. (2015). *Desgaste emocional y estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de urgencias* (Tesis de Maestría en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos). Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/31157/6/vilariño.pdf

Vizcarra, Juan. (2012). *Estrés laboral y su relación con la calidad de cuidado que brinda el profesional de enfermería en la micro red de salud cono sur Tacna* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería).

Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/432/TG0284.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yonson, B.; Sandoya, F. (2005). *Uso de regresión multinomial logística para determinar el perfil del estudiante de la Espol, según preferencias alimenticias* (Tesis de grado). Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/21472/3/Resumen%20CICYT.pdf>

Yuquilema, Z. (2015). *Efectos del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal de salud del área quirúrgica del Hospital IESS Riobamba* (Tesis de Maestría en Enfermería Clínico Quirúrgico). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2531/1/UNACH-IPG-ENF-CLI-QUI-2016-0001.pdf>

VIII. Apéndices

Apéndice 1

Matriz de Consistencia

Título: Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Medico Naval 2016.
 Autor: Marianela Elvira Chávez Mata

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Factores estresantes				
¿De qué manera los factores estresantes del Ámbito Hospitalario son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Bellavista, 2016?	Determinar los factores estresantes del Ámbito Hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.	Los factores estresantes del Ámbito Hospitalario son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.	Variable 1: Factores estresantes	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Dimension es	Muerte y sufrimiento de los pacientes	3,4,6,8,12,21	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica No se aplica
			Ambiente psicológico	Preparación insuficiente del personal	10,15,17,18,23,32	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica No se aplica
				Falta de apoyo	7,11,16	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica No se aplica
				Incertidumbre respecto al tratamiento	13,14,19,26,31	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica No se aplica
			Ambiente social	Problemas con los médicos	2,5,9,24	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica No se aplica
				Problemas con otros miembros del equipo enfermería	22,29	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica No se aplica
Problemas específicos: ¿De qué manera los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval,	Objetivos específicos Determinar los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.	Hipótesis específicos Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.	Ambiente físico	Carga de trabajo	1,25,27,28,30,34	Nunca 0 Frecuentemente 1	No se aplica
					20,33		
			Variable 2 : Características sociodemograficas,académicas y laborales				
			Dimension es	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Sociales	Hijos	3	Si() No()	No se aplica
			Demográficas	Carga familiar	4	Si() No()	No se aplica

<p>Bellavista, 2016? ¿De qué manera los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016?</p> <p>¿De qué manera los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016?</p>	<p>Determinar los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.</p> <p>Determinar los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.</p>	<p>de la dimensión Ambiente Físico son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.</p> <p>Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social son explicados significativamente por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Médico Naval, Bellavista, 2016.</p>	Edad	1años		
			Estado civil	2	() Soltera() Casada () Viuda() Divorciada () Conviviente		
			Académicas	Grado académico	5	Bachiller () Licenciada () Especialista() Master() Técnica de Enfermería() Auxiliar de enfermería()	No se aplica No se
			Laborales	Sala de hospitalización donde labora	6	Medicina—Cirugía----	
				Años de experiencia laboral	7	-----años	
				Años en la sala donde labora actualmente	8	-----años	
				Tipo de contrato laboral	9	Nombrada () Contratada () CAS() Recursos Propios ()	

<p>Metodología</p> <p>Tipo de investigación Cuantitativa, transversal.</p> <p>Alcance</p> <p>Ámbito Salas de Medicina y Cirugía del Centro Medico Naval</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional correlacional-causal</p> <p>Método: hipotético deductivo</p>	<p>Población: 105 licenciadas en enfermería y 105 auxiliares y/o técnicas en enfermería.</p> <p>Tipo de muestreo : No probabilístico.</p> <p>Muestreo : Por conveniencia</p> <p>Tamaño de la muestra: 83 licenciadas en enfermería y 83 auxiliares/técnicas en enfermería de las salas de medicina y cirugía de Centro Medico Naval</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Variable 1:: Factores estresantes del ámbito hospitalario: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Versión castellana de la escala "The Nursing Stress Scale</p> <p>Autor: Escribá Más, Cárdenas y Pérez.</p> <p>Año: 1998</p> <p>Monitoreo</p> <p>Ámbito de Aplicación: Salas de medicina y cirugía del Centro Medico Naval Forma de administración: Individual o colectiva</p> <p>Variable 2:características sociodemográficas, académicas y laborales</p> <p>Tecnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario sobre las características sociodemográficas, académicas y laborales.</p>	<p>Descriptiva Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva que consiste en la descripción de las observaciones obtenidas para cada variable (Hernandez,Fernandez y Baptista,2010,p.287)</p> <p>Inferencial La estadística inferencial se utiliza para probar las hipótesis(Hernandez,Fernandez y Baptista,2010,p.305)</p> <p>Estadística a utilizar Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva. Luego de concluido la recolección de los datos, se procesaron en una hoja de cálculo utilizando el Software estadístico para ciencias sociales(SPSS) versión 21.Para la prueba de hipótesis se realizó la prueba de bondad de ajuste, se utilizó el modelo de regresión logística multinomial la cual es una herramienta que permite explicar el comportamiento de la variable respuesta con más de dos categorías o llamada variable dependiente(Y) analizando la relación existente y cuantificar la influencia en la probabilidad(P)de aparición de un suceso, con una variable independiente explicativa(X)(Iglesias,2012,p.9)</p>
--	---	---	--

Apéndice 2

Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ESTRESANTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA
DE LAS SALAS DE HOSPITALIZACION DEL CENTRO MEDICO NAVAL 2016.

INTRODUCCION:

La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines investigativos por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, asimismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradecemos su participación.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS, ACADEMICOS Y LABORALES

1.- ¿Cuál es su edad? -----

2.- ¿Cuál es su estado civil?

() Soltera () Casada () Viuda () Divorciada () Conviviente

3.- ¿Tiene hijos? SI () NO () ¿Cuántos?-----

4.- ¿Tiene personas a su cargo o con algún tipo de discapacidad (que no sean sus hijos)?

SI () NO () ¿Cuántos?-----

5.- ¿Cuál es su grado académico?

Bachiller en enfermería () Licenciada en enfermería () Especialidad () Master ()

Doctora () Técnica de enfermería () Auxiliar en enfermería ()

6.- ¿Cuál es la sala de hospitalización donde labora? Medicina () Cirugía ()

7.- ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene? -----

8.- ¿Cuántos años tiene en la sala donde labora actualmente? -----

9.- ¿Cuál es su tipo de contrato laboral que tiene actualmente? () Nombrada () Contratada

() CAS Recursos propios ()

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSTGRADO

VERSION CASTELLANA “THE NURSING STRESS SCALE”

Instrucciones:

A continuación encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en una Sala de Hospitalización. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio, deberá marcar con una X de acuerdo a lo que considere adecuado.

ITEMS		NUNCA	FRECUENTEMENTE
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.		
2	Recibir críticas de un médico		
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes		
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.		
5	Problemas con un supervisor.		
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.		
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio		
8	La muerte de un paciente.		
9	Problemas con uno o varios médicos		
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.		
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) del servicio		
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha		
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.		
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente		
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.		
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).		
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.		
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha		

	por un paciente.		
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.		
20	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.		
21	Ver a un paciente sufrir		
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) de otros servicios.		
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente		
24	Recibir críticas de un supervisor		
25	Personal y turno imprevisible		
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente		
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm. Tareas administrativas)		
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente		
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) del servicio.		
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.		
31	El médico no está presente en una urgencia médica.		
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.		
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado		
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio		

Apéndice 3

Carta de presentación y documento para validación por juicio de experto



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Dra. Juana Yris Díaz Mujica
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Los Olivos**, promoción MGSS I 2015 –IB, aula 108B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **Factores desencadenantes de estrés y su relación con las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2016** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación en gestión.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis más sinceros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Marianela Elvira CHAVEZ Mata
D.N.I: 07188098

		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
	DIMENSIÓN 3								
25	2.- Recibir críticas de un médico.	X		X				X	
26	9.- Problemas con uno o varios médicos.	X		X				X	
27	13.- El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	X		X				X	
28	26.- El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	X		X				X	
29	31.- El médico no está presente en una urgencia médica.	X		X				X	
30	5.- Problemas con un supervisor.	X		X				X	
31	7.- No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras /auxiliares/técnicos de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.	X		X				X	
32	22.- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/auxiliares/técnicos de enfermería) de otros servicios.	X		X				X	
33	24.- Recibir críticas de un supervisor.	X		X				X	
34	29.- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/auxiliares/ técnicos de enfermería) del servicio.	X		X				X	

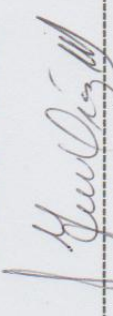
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Díaz Mujica Juana Yris DNI: 09395072

Especialidad del validador: Lic. en Obstetricia Dra. en Administración de la Educación

30 de Junio del 2016


 Firma del Experto Informante.
 Dra. J. Yris Diaz Mujica
 COP: 18543

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Apéndice 4

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

	PERÚ	Ministerio de Defensa	Marina de Guerra del Perú	Dirección del Centro Médico Naval "C.M.N."
---	-------------	------------------------------	----------------------------------	---

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

CARGO

Bellavista, **26 AGO 2016**

V.200- - **8213**


Señor
Doctor
Carlos VENTURA Orbegoso
Director de la Escuela de Postgrado Filial Lima
Universidad Cesar Vallejo
Av. Alfredo Mendiola N° 6232
LOS OLIVOS.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. señor Doctor para saludarlo y hacer de su conocimiento que la Licenciada en Enfermería Marianela Elvira CHAVEZ Mata, identificada con número de DNI. 07188098 estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (TESIS) titulado "FACTORES DESENCADENANTE DE ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MEDICO NAVAL AÑO 2016".


Al respecto, esta Dirección ha autorizado el desarrollo de la Investigación antes mencionada.

Hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente



Capitán de Navío SN (MC)
Osvino MARAVI Baldeón



Director del Centro Médico Naval
"Cirujano Mayor Santiago Távara"

Apéndice 5

Base de datos de la investigación (excel)

Edad	Ed.agru	Est.civ	Hijos	Nrodehi	Perscar	Nro.per	Grad.ac	grupocu	Salalabr	Añoexp	añoexp	Añosser	añoserv	Cond.la
50	2	5	1	2	2	0	2	1	1	25	3	1	1	1
35	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4
40	2	2	1	1	2	0	2	1	1	10	1	2	1	2
47	2	2	1	2	2	0	2	1	1	26	3	20	2	1
51	2	4	1	3	2	0	4	1	1	27	3	26	3	1
52	2	4	1	1	1	2	4	1	1	28	3	14	2	1
30	2	1	2	0	2	0	2	1	1	6	1	1	1	3
42	2	1	1	1	2	0	3	1	1	18	2	5	1	1
32	2	2	2	0	2	0	2	1	1	5	1	1	1	3
40	2	2	1	2	2	0	3	1	1	20	2	17	2	1
35	2	1	2	0	2	0	3	1	1	5	1	1	1	2
47	2	2	1	1	2	0	3	1	1	35	4	10	1	1
30	2	1	2	0	2	0	2	1	1	2	1	2	1	3
40	2	2	1	2	2	0	2	1	1	17	2	14	2	1
40	2	2	1	3	2	0	2	1	1	16	2	13	2	1
50	2	2	1	1	2	0	2	1	1	6	1	2	1	4
49	2	1	2	0	2	0	3	1	1	25	3	24	3	1
56	2	1	2	0	2	0	3	1	1	30	3	30	3	1
52	2	1	2	0	1	1	2	1	1	27	3	1	1	1
36	2	2	1	2	2	0	3	1	1	12	2	11	2	2
52	2	2	1	2	2	0	2	1	1	22	3	9	1	1
37	2	1	2	0	2	0	3	1	1	15	2	13	2	1
48	2	2	1	2	2	0	2	1	1	20	2	14	2	1
48	2	4	1	1	2	0	4	1	1	20	2	15	2	1
42	2	2	1	1	2	0	2	1	1	14	2	10	1	1
38	2	2	1	3	2	0	2	1	1	10	1	9	1	2
39	2	1	1	1	2	0	2	1	1	14	2	2	1	1
26	1	1	2	0	2	0	3	1	1	6	1	2	1	3
39	2	2	1	1	2	0	3	1	1	13	2	5	1	1
37	2	5	1	1	2	0	3	1	1	10	1	3	1	1
40	2	2	1	2	2	0	3	1	1	13	2	2	1	2
49	2	2	1	1	2	0	3	1	1	4	1	3	1	1
48	2	2	1	2	2	0	3	1	1	23	3	12	2	2
44	2	2	1	2	2	0	2	1	1	21	3	14	2	2
50	2	2	1	2	2	0	2	1	1	25	3	19	2	1
42	2	1	2	0	2	0	2	1	1	18	2	10	1	2
51	2	2	1	2	2	0	2	1	1	6	1	4	1	1
50	2	2	1	3	1	1	2	1	1	26	3	10	1	1
40	2	2	1	3	2	0	3	1	2	16	2	10	1	1

ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1
1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0
0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0

Edad	Ed.agru	Est.civ	Hijos	Nrodehi	Perscarj	Nro.per:	Grad.ac	grupocu	Salalab	Añoexp	añoexp	Añosser	añoserv	Cond.la
42	2	2	1	2	2	0	2	1	2	19	2	10	1	1
36	2	5	1	1	2	0	2	1	2	12	2	1	1	3
33	2	2	1	2	2	0	2	1	2	9	1	6	1	2
31	2	2	1	4	2	0	2	1	2	9	1	5	1	3
39	2	2	1	2	2	0	3	1	2	15	2	2	1	1
42	2	1	2	0	1	1	4	1	2	18	2	14	2	1
38	2	1	2	0	2	0	3	1	2	6	1	1	1	4
45	2	2	1	1	2	0	2	1	2	25	3	1	1	1
63	3	2	1	3	2	0	2	1	2	43	5	1	1	1
41	2	2	1	1	2	0	2	1	2	15	2	3	1	1
42	2	4	1	2	2	0	2	1	2	18	2	15	2	1
46	2	2	1	3	2	0	3	1	2	5	1	2	1	1
42	2	2	1	3	2	0	3	1	2	18	2	15	2	1
43	2	1	1	1	2	0	2	1	2	18	2	13	2	1
52	2	2	1	1	2	0	2	1	2	28	3	18	2	1
52	2	2	1	3	1	2	2	1	2	28	3	23	3	1
44	2	2	1	2	2	0	2	1	2	20	2	14	2	1
50	2	2	1	3	1	1	2	1	2	23	3	13	2	1
46	2	2	1	2	2	0	2	1	2	20	2	14	2	1
35	2	5	1	1	2	0	2	1	2	8	1	4	1	3
50	2	1	1	1	2	0	2	1	2	20	2	10	1	1
39	2	1	2	0	2	0	2	1	2	17	2	3	1	1
41	2	4	2	0	2	0	4	1	2	15	2	1	1	2
47	2	2	1	2	2	0	2	1	2	22	3	3	1	2
44	2	2	1	3	2	0	2	1	2	20	2	15	2	1
34	2	2	1	1	2	0	2	1	2	5	1	3	1	3
40	2	2	1	3	2	0	2	1	2	10	1	5	1	1
50	2	1	1	1	2	0	2	1	2	14	2	12	2	1
57	2	2	1	2	2	0	2	1	2	30	3	10	1	1
59	2	2	1	3	2	0	4	1	2	30	3	9	1	1
41	2	4	1	2	2	0	4	1	2	18	2	2	1	2
55	2	4	1	2	2	0	2	1	2	25	3	2	1	3
51	2	2	1	2	2	0	4	1	2	25	3	20	2	1
48	2	2	1	2	2	0	2	1	2	22	3	20	2	1
35	2	2	1	1	2	0	4	1	2	15	2	6	1	1
46	2	2	1	1	2	0	2	1	2	22	3	15	2	1
50	2	1	2	0	2	0	2	1	2	20	2	16	2	1
43	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	4
50	2	2	1	2	2	0	2	1	2	5	1	3	1	1
41	2	1	2	0	2	0	2	1	2	10	1	7	1	3
38	2	2	1	3	1	2	3	1	2	14	2	7	1	1
37	2	2	1	2	2	0	3	1	2	6	1	2	1	3
47	2	2	1	2	2	0	2	1	2	3	1	2	1	1

Edad	Ed.agru	Est.civ	Hijos	Nrodehi	Perscarj	Nro.per	Grad.ac	grupocu	Salalab	Añosexp	añoexp	Añosser	añoserv	Cond.la
41	2	2	1	2	2	0	2	1	2	17	2	1	1	2
55	2	2	1	2	2	0	6	2	1	30	3	17	2	1
45	2	2	1	2	2	0	6	2	1	22	3	22	3	1
50	2	2	1	3	2	0	7	3	1	30	3	20	2	1
42	2	1	1	1	2	0	6	2	1	16	2	5	1	4
58	2	2	1	2	2	0	7	3	1	34	4	20	2	1
59	2	1	2	0	1	1	7	3	1	35	4	20	2	1
54	2	2	1	3	2	0	6	2	1	30	3	10	1	1
56	2	2	1	2	2	0	6	2	1	36	4	7	1	2
60	3	1	1	2	2	0	6	2	1	30	3	3	1	1
52	2	2	1	2	1	1	6	2	1	30	3	25	3	2
50	2	2	1	2	2	0	6	2	1	14	2	12	2	1
52	2	2	1	2	2	0	6	2	1	25	3	5	1	1
52	2	1	1	2	2	0	6	2	1	25	3	8	1	2
54	2	2	1	2	2	0	6	2	1	30	3	6	1	1
58	2	2	1	2	2	0	6	2	1	28	3	10	1	2
55	2	1	1	2	1	1	6	2	1	25	3	15	2	1
54	2	2	1	2	2	0	6	2	1	30	3	18	2	1
58	2	2	1	3	1	1	6	2	1	35	4	10	1	1
56	2	2	1	1	1	1	6	2	1	30	3	10	1	1
52	2	5	1	2	2	0	6	2	1	30	3	2	1	1
28	1	1	1	1	2	0	6	2	1	8	1	8	1	2
45	2	1	1	2	2	0	7	3	1	5	1	3	1	2
28	1	1	2	0	2	0	6	2	1	2	1	1	1	4
38	2	1	1	1	2	0	6	2	1	6	1	2	1	2
45	2	1	1	3	2	0	6	2	1	2	1	1	1	4
45	2	2	1	3	2	0	6	2	1	24	3	6	1	1
46	2	2	1	2	2	0	6	2	1	24	3	24	3	1
44	2	2	1	3	2	0	6	2	1	24	3	24	3	1
52	2	2	2	0	2	0	6	2	1	28	3	8	1	1
56	2	2	1	2	2	0	6	2	1	30	3	5	1	1
44	2	4	1	2	2	0	6	2	1	24	3	23	3	1
49	2	1	2	0	2	0	6	2	1	24	3	24	3	2
25	1	1	2	0	2	0	6	2	1	3	1	1	1	4
25	1	2	1	1	2	0	6	2	1	3	1	1	1	4
40	2	5	1	2	2	0	7	3	1	15	2	15	2	1
29	1	2	1	1	2	0	6	2	1	2	1	2	1	2
30	2	2	1	2	2	0	6	2	1	11	2	5	1	2
38	2	4	1	2	2	0	6	2	1	15	2	15	2	1
28	1	1	2	0	2	0	6	2	1	2	1	1	1	2
48	2	2	1	1	2	0	7	3	1	20	2	15	2	1
41	2	5	1	1	2	0	6	2	1	15	2	15	2	1

ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0
1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Edad	Ed.agru	Est.civ	Hijos	Nrodehi	Perscarj	Nro.per	Grad.ac	grupocu	Salalab	Añosexp	añoexp	Añosser	añoserv	Cond.la
60	3	1	2	0	2	0	6	2	1	32	4	15	2	2
50	2	2	1	3	2	0	6	2	1	30	3	20	2	1
32	2	2	1	2	1	1	6	2	2	5	1	3	1	4
50	2	2	1	2	1	1	6	2	2	25	3	2	1	1
31	2	2	1	3	2	0	6	2	2	9	1	8	1	2
48	2	2	1	2	2	0	7	3	2	5	1	1	1	3
60	3	2	1	1	1	1	6	2	2	40	4	8	1	1
50	2	2	1	1	2	0	6	2	2	25	3	21	3	1
50	2	1	2	0	2	0	6	2	2	23	3	21	3	2
50	2	1	1	2	2	0	6	2	2	25	3	21	3	1
48	2	2	1	2	2	0	6	2	2	25	3	18	2	1
50	2	2	1	2	2	0	6	2	2	22	3	15	2	2
48	2	2	1	2	2	0	6	2	2	24	3	21	3	1
30	2	2	1	1	2	0	6	2	2	3	1	2	1	3
52	2	1	1	0	2	0	6	2	2	26	3	6	1	1
47	2	2	1	3	2	0	6	2	2	26	3	6	1	1
53	2	2	2	0	2	0	7	3	2	30	3	20	2	1
53	2	2	1	3	2	0	6	2	2	30	3	20	2	1
53	2	5	2	0	1	1	6	2	2	29	3	6	1	2
62	3	4	1	1	2	0	6	2	2	35	4	35	4	1
55	2	4	1	1	1	1	6	2	2	30	3	13	2	1
52	2	4	1	1	2	0	6	2	2	25	3	1	1	1
52	2	2	1	1	2	0	6	2	2	18	2	5	1	1
52	2	2	1	3	2	0	6	2	2	20	2	10	1	1
52	2	2	1	2	2	0	6	2	2	18	2	5	1	1
52	2	2	1	2	2	0	6	2	2	30	3	8	1	1
53	2	2	1	2	2	0	6	2	2	30	3	4	1	1
55	2	1	1	2	2	0	6	2	2	25	3	7	1	2
40	2	2	1	2	2	0	6	2	2	20	2	10	1	1
58	2	2	1	3	1	1	6	2	2	30	3	20	2	1
60	3	2	1	3	2	0	6	2	2	30	3	20	2	1
58	2	4	1	1	2	0	7	3	2	30	3	20	2	2
58	2	2	1	1	2	0	6	2	2	30	3	25	3	1
56	2	2	1	1	2	0	7	3	2	34	4	25	3	1
58	2	1	2	0	2	0	6	2	2	34	4	16	2	1
55	2	5	1	1	2	0	7	3	2	30	3	16	2	1
58	2	1	1	1	1	1	7	3	2	34	4	15	2	1
53	2	2	1	1	2	0	6	2	2	31	4	16	2	1
47	2	1	1	1	2	0	6	2	2	21	3	2	1	1
52	2	1	1	3	2	0	6	2	2	16	2	6	1	1
59	2	2	1	1	1	1	6	2	2	8	1	7	1	2
43	2	2	1	2	2	0	6	2	2	23	3	20	2	1

Apéndice 6


Carta de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, Gladiya Valerda CARBAJAL DURANO, identificado con DNI 08370398, certifico que deseo participar voluntariamente en la investigación, titulada: Factores desencadenantes de estrés y su relación con las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2016 conducida por la licenciada Marianela Elvira Chávez Mata, he sido informado también que tendré que responder el cuestionario mediante una encuesta, lo cual tomara aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la licenciada Marianela Elvira Chávez Mata al teléfono 935769557.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Gladiya Valerda CARBAJAL DURANO 
Nombres y firma del participante
DNI: 08370398

Apéndice 7

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la validez del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 34 ítems, siendo el tamaño de muestra 155 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Resultados:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Valido	166	100,0
Excluido^a	0	,0
Total	166	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	34

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de Alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0.894, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

Apéndice 8

Tabla 15

Bondad de ajuste de regresión logística multinomial

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	40,014	107	1,000
Desvianza	33,567	107	1,000

La tabla 15 de bondad de ajuste, presenta dos estadísticos con distribuciones chi cuadrado, que determinan si las variables se ajustan al modelo, como se puede verificar en la tabla, el nivel de significancia para las dos pruebas son mayores a un nivel de significancia 0,05, por lo que se puede decir que las variables no todas se ajustan o contribuyen al modelo.

Apéndice 9

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos de regresión logística multinomial

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	62,355			
Final	38,596	23,760	22	,360

La Tabla 16 presenta la medición del estadístico razón de verosimilitud, la cual resulta fundamental en la regresión logística para comprobar el ajuste del modelo en su conjunto, esto permite afirmar que el modelo es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 23,760 con 22 grados de libertad, y su significancia es plena, por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%

Apéndice 10

Tabla 17

Mediciones del ajuste global de regresión logística multinomial

Mediciones del ajuste global que cuantifica la proporción de la varianza explicada por el modelo de regresión logística obtenido

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,133
Nagelkerke	,388
McFadden	,340

La Tabla 17 presenta otra de las mediciones del ajuste global que cuantifica la proporción de la varianza explicada por el modelo de regresión logística obtenido. El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 61,20%, lo cual indica a su vez que el 38,80% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Apéndice 11

Tabla 18
Contraste de la razón de verosimilitud de regresión logística multinomial

Contraste de la razón de verosimilitud					
Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Interceptación	38,596 ^a	,000	0	.	
Edad agrupada	38,688	,092	2	,955	
Estado civil	39,102	,507	3	,917	
Hijos	38,796	,200	1	,654	
Personas a su cargo	38,803	,208	1	,649	
Grado académico	38,852	,256	2	,880	
Grupo cupacional	38,596 ^a	,000	0	.	
Sala donde labora	46,152	7,557	1	,006	
Años de exp agrupada	41,365	2,770	4	,597	
Años servicio agrupado	41,145	2,549	3	,466	
Condicion laboral	39,179	,583	3	,900	

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de los logaritmos de la verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

Los resultados de las pruebas de contraste de razón de verosimilitud contenidos en la Tabla 18, indican que si la significancia es menor al alfa asumido $\alpha = 0,05$ se considera que las variables en estudio contribuyen a la formación del modelo.

Apéndice 12

Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Medico Naval, Bellavista, 2016

Bach.Marianela Elvira Chavez Mata

Marianella3@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar los factores estresantes del ámbito hospitalario que son influenciados por las características sociodemográficas, académicas y laborales del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Bellavista, 2016. Estudio descriptivo, correlacional causal, de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo constituida por 166 trabajadoras de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre las características sociodemográficas, académicas y laborales y la versión castellana The Nursing Stress Scale (NSS). Concluyendo que la Sala de medicina es una característica que explica la presencia de los factores estresantes en el ámbito laboral del personal de enfermería,asimismo los años en la sala donde labora actualmente es una característica que explica la presencia de factores estresantes de la dimensión ambiente psicológico. El estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de enfermería; Sala de Medicina donde labora el personal de enfermería; los años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente son características que explican la presencia de los factores estresantes de la dimensión ambiente físico.

Palabras clave: Factores estresantes, características sociodemográficas, académicas y laborales.

Abstract

The purpose of this study was to determine the stressors of the hospital environment that are influenced by the socio-demographic, academic and labor characteristics of the nursing staff of the hospitalization rooms of Medicine and Surgery, Centro Medico Naval, Bellavista, 2016. Descriptive, correlational study Causal, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 166 female nurses, who were given a questionnaire on sociodemographic, academic and labor characteristics and the Spanish version The Nursing Stress Scale (NSS). Concluding that the Medicine Room is a characteristic that explains the presence of stressors in the nursing workforce, and also the years in the room where it works today is a characteristic that explains the presence of stressors of the psychological environment dimension . Unmarried, married and cohabiting civil status; The technical degree of nursing; Medicine Room where the nursing staff works; The years of work experience and years in the room where he currently works are characteristics that explain the presence of the stressors of the physical environment dimension.

Key words: Stress factors, sociodemographic, academic and labor characteristics.

Introducción

En la actualidad debido al ritmo de vida acelerado que se vive, en el ámbito laboral exigen altos niveles de competitividad, lo cual crea en el trabajador mayor grado de autonomía, capacidad de iniciativa y adaptación a muchas situaciones que se le presenten, ocasionando con frecuencia desequilibrios en el trabajador dando origen al estrés laboral.

Para la Real Academia de la Lengua Española, el estrés se define como la tensión provocada por situaciones que abruman a las personas afectadas ocasionando problemas psicosomáticos o psicológicos.

Según Leka, Griffiths y Cox (2004) conceptualizaron el estrés laboral como la respuesta que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades, conocimientos y que ponen a prueba sus habilidades o cualidades para superar tal situación (p.3). El estrés puede

producirse en diversas situaciones laborales el cual puede ser constante y difícil de controlar si el trabajador no recibe el apoyo de sus jefes o colegas.

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (2016) afirmó que el estrés laboral está influenciado por el área de trabajo, la institución donde se labora, la estructura del trabajo, las relaciones interpersonales (p.2) además de producir efectos negativos en el rendimiento del talento humano al percibir que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, apareciendo el evento del estrés (p .11).

El estrés laboral impacta profundamente en el bienestar psicológico y en la calidad de vida de la persona que lo presenta por lo que cada día tiene más relevancia debido a los problemas que genera, y de no ser tratado oportunamente puede desencadenar a largo plazo, consecuencias graves para la salud (Castañeda, Colunga, Preciado, Aldrete y Aranda, 2011, p.81); (Ramos y Jordão, 2014);(Azofeifa, 2014, p.30); (Frutos, 2014, p.46); (Angulo, Bayona y Esparza, 2014, p.352); (Vilariño, 2015).

No obstante el estrés en sí mismo no es perjudicial sino un fenómeno de adaptación que el trabajador debe tener en su ámbito laboral, ya que es inevitable que no exista presión en el trabajo.

Los profesionales de la salud al laborar en el ámbito intrahospitalario mantienen contacto directo con los usuarios hospitalizados durante las 24 horas del día se encuentran expuestos a múltiples situaciones estresantes debido a la responsabilidad que tienen por preservar la vida, donde el sufrimiento es casi inevitable, con situaciones de muerte inminente y si a ello le sumamos turnos asistenciales demandantes, exigencias del entorno laboral, comunicaciones deficientes así como la falta de cohesión del equipo de enfermería, además de aquellos pacientes y/o familiares exigentes, por lo expuesto, Aldrete, Navarro, Gonzales, Contreras y Pérez (2015) citan que todas estas condiciones son catalogadas como estresantes para este grupo humano, los cuales se

encontraran propensos a presentar estrés laboral, ocasionando consecuencias en el trabajador como problemas de salud física y psicológico lo cual repercutirá en la calidad de los cuidados que brindan a los pacientes, en la consecución de los objetivos de la organización donde labora y en la satisfacción de los usuarios, además de influir en el rendimiento, productividad y desempeño laboral y social (p.33).

En el 2011 la American Nurses Association (ANA) realizó una encuesta de Salud y Seguridad Ocupacional a 4,614 enfermeras obteniendo como principales preocupaciones de este grupo profesional son las consecuencias del estrés, además del exceso de trabajo (74%).

Un estudio realizado en España (2012) por el Sindicato de Enfermería (SATSE) obtuvo que un 84% de los profesionales de enfermería sufren estrés debido a la falta de tiempo para atender a los pacientes en buenas condiciones(50%), además que más del 50% prolonga su jornada de trabajo no remunerada con la finalidad de poder terminar sus tareas.

Peiro (2001) definió a los estresores como las situaciones ambientales o personales las cuales son percibidas por las personas dando inicio a la vivencia denominado estrés, p.19. La presencia o ausencia de los estresores, dependerá de la interpretación que el trabajador haga del medio laboral, de las características personales, habilidades, de la experiencia, Bernal(2015,p.19)

Yuquilema (2015) define los factores estresores del personal de enfermería como las situaciones que se relacionan al trabajo de enfermería, las cuales generan alteraciones físicas, emocionales y también sociales (p.18).

Investigadores como Andrade (2011, p.34); Sauñe, Bendezu y Oscco (2012, pp. 91-94); Martínez (2013, p.39) mencionan que el grupo humano de enfermería se halla predispuesto a variadas causas estresantes ya sean de tipo institucional o relacionados con los trabajos propios de su competencia.

Mencionaremos algunos de los factores que con mayor frecuencia predisponen a que este grupo de profesionales y personal técnico/auxiliar desarrollen estrés en su ámbito laboral entre ellos se encuentran

Los factores relacionados al ambiente físico hospitalario el cual queda definido como el lugar donde el personal de enfermería desempeña sus funciones diarias, siendo considerados estresores las condiciones físicas o estructurales inadecuados o deficientes.

El contenido del trabajo relacionado con el paciente son las características propias de la profesión y son independientes del ambiente donde laboran, tales como la realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar o hablar con los pacientes o familiares sobre su muerte cercana, la muerte de un paciente con quien se estableció una relación estrecha; convivir todos los días con el sufrimiento de los pacientes (Martínez, 2013).

Condición del trabajo se denominan a las que dependen y se relacionan a la institución donde se labora entre los factores tenemos la responsabilidad del trabajo; recibir de manera constante críticas de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes, (Martínez, 2013).

Asimismo se considera una situación estresante la sobrecarga de trabajo la cual es identificada como una de las principales causas de estrés, siendo percibidas por el personal como un trabajo físicamente y mentalmente agotador por la cantidad y calidad de cuidados que deben brindar a los pacientes (Suarez, 2012).

Aquellos relacionados con el desempeño de roles como las expectativas y demandas sobre conducta esperada del trabajador, tales como el conflicto de rol o problemas de desempeño de funciones laborales , ambigüedad de rol y sobrecarga de rol por la falta de información al trabajador sobre su desempeño laboral u organizacional así Juárez, Haros, Avalos, Guerra y Chacón (2015) hacen referencia que la responsabilidad es considerado un factor de estrés

puesto que se trabaja con seres humanos, la vida está en las manos de este personal, por lo que al asumir dicha responsabilidad sufre una intensa presión laboral (p.2).

Aquellos relacionados con el desarrollo de la carrera como la insatisfacción en el trabajo, una remuneración adecuada que esté acorde al trabajo o la labor que realiza el personal de enfermería.

Igualmente tenemos a los estresores relacionados a las nuevas tecnologías, debido al avance tecnológico y a la especialización de la institución donde se labora la ausencia de capacitaciones para su uso hace que el personal de enfermería se enfrente a equipos de los que no conoce su funcionamiento.

También son considerados las insuficiencias de recursos materiales para trabajar adecuadamente.

Asimismo una deficiente interacción entre los integrantes del equipo de salud, problemas con la jefa o supervisora de turno, trabajar en un clima donde prime la rivalidad, un medio laboral opresivo y amenazante por parte de compañeros, superiores, pacientes y familiares; de igual manera el ser agredido verbal y/o físicamente.

Además los que se relacionan con la exposición a riesgos ocupacionales tales como los de índole químico, biológico, ergonómico, y a enfermedades infecciosas tales como hepatitis, tuberculosis.

Factores personales denominadas como las condiciones propias de cada trabajador de salud que le impide realizar sus actividades con tranquilidad, entre ellos se encuentran a las personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración; a ser líderes y sentirse incapaz en la toma de decisiones (Martínez, 2013).

Los factores vinculados al entorno familiar dentro de los cuales tenemos el llevar los problemas laborales a casa, la dedicación exclusiva al trabajo, los

problemas familiares, crisis vitales, problemas en la vida social y personal por motivos del propio trabajo.

Características demográficas edad, estado civil

En relación a las características demográficas León (2015) definió a la demografía como la ciencia dedicada al estudio del tamaño, estructura, evolución y características generales de la población en un periodo determinado (p.6) por lo que las cualidades de estas características como la edad, el sexo, el lugar de procedencia y estado civil son consideradas en el análisis de una población determinada Alegría, Manrique y Pérez (2014, p.39).

Pérez (2015) mencionó que la edad es el tiempo y periodo de años de alguna persona (p.19). Guillermo y Quispe (2015) denominaron que el estado civil es la situación o condición que tienen las personas, según su registro civil, en relación a si tienen o no pareja y su situación jurídica respecto a esto, en suma todos los países llevan una historia o registro con los datos personales de sus conciudadanos entre los que figura el estado civil (pp.25-26).

Características académicas

Grado académico se relaciona al título otorgado por una institución educativa al concluir exitosamente un programa de estudios, específicamente aquellas de índole universitario conocidas también como titulación superior o titulación universitaria (Guillermo y Quispe 2015, pp.26-27).

Salazar (2015,pp300-301) y Solís, Zamudio, Matzumura, Gutiérrez (2015,p.33) citaron que la enfermería se centra en el cuidado que se brinda a la persona, familia y comunidad en condición sano o enfermo, está orientado a reconocer las necesidades y la satisfacción de las mismas con eficiencia y eficacia en los niveles de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la enfermedad, asimismo es una profesión con características específicas, tales como el ser humanizada y con vocación de servicio.

Según la Dirección de evaluación y certificación citó que el técnico de enfermería es la persona que posee un título profesional acreditado por el

Ministerio de Educación del Perú, encargado de brindar atención integral básica de salud a la persona, familia y comunidad, en la prevención y promoción de la salud, bajo la supervisión del profesional de enfermería (2013,p.5).

Auxiliar de enfermería es la persona que tiene titulación técnica en cuidados de enfermería, cumple sus funciones bajo supervisión del profesional de enfermería OPS /OMS (1964, p.7).

Características laborales

Pérez (2015) lo definió como los aspectos que describen el estado laboral o del trabajo de una determinada institución (p.21)

“El Centro Médico Naval es la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Nivel III, que brinda Atención Integral de Salud de calidad al Personal Naval en actividad, con la finalidad de mantenerlo psicofísicamente apto para el Servicio;

así como al Personal Naval en retiro y familiares con derecho, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales en el área de la salud “(Dirección de Salud de la Marina)

Sala donde labora el profesional de enfermería

Las Salas de Medicina del Centro Medico Naval se encuentran ubicadas en el primer y segundo piso, tienen como objetivo procurar la satisfacción del paciente que ingresa a la sala a hospitalizarse. Las edades de las personas hospitalizadas son en mayor porcentaje adultos y adultos mayores con enfermedades crónico degenerativas, además de aquellos que requieren tratamiento, por ejemplo personas diabéticas, con insuficiencia renal, con enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC).

Las Salas de Cirugía del Centro Medico Naval se encuentran ubicados en el segundo y tercer piso, y tienen como objetivo procurar la satisfacción del paciente que ingresa para intervención quirúrgica, cuidar su salud cumpliendo con los protocolos que garanticen su bienestar.

Años de experiencia laboral

Es el periodo de tiempo transcurrido en que el trabajador ejerce su profesión laborando hasta la actualidad Pérez (2015, p.21)

Años laborados en la sala actualmente es el periodo de tiempo en que el trabajador viene realizando su trabajo en una área en particular, cada institución tienen diferentes áreas de trabajo Pérez (2015, p.21).

Tipo de contrato laboral

En el Perú existen variadas modalidades de contratación de personal, los regímenes de contratación son diversos, estableciéndose grupos de personal nombrado y de personal contratado, en este último existen modalidades de contratación regidas por la legislación propia de cada sector. Además la creación e implementación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el años 2008, mediante el cual se brinda un sistema de pensiones y un seguro de salud a personal contratado con tributación de cuarta categoría (Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez, Moscoso (2011, p.343).

Material y métodos

Diseño de estudio

El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional causal. De diseño no experimental, transeccional.

Muestreo

La muestra estuvo conformada por la muestra estuvo conformada por de 83 Licenciadas en enfermería y 83 Auxiliares/o técnicas en enfermería que laboran en las Salas de Medicina y Cirugía.

Sujetos

Licenciadas en enfermería y Auxiliares/o técnicas en enfermería que laboran en las Salas de Medicina y Cirugía, que cumplieron los criterios de inclusión.

Instrumentos

Un cuestionario para medir las variables de estudio, las características sociodemográficas, académicas y laborales y la versión castellana The Nursing Stress Scale (NSS).

Resultados

Los resultados se obtuvieron con la aplicación de la Regresión logística multinomial.

Tabla 1

Significación de las características sociodemográficos, académicos y laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresante de las dimensiones ambiente psicológico, físico y social por análisis de regresión logística multinomial.

Características sociodemográficas, académicas y laborales / Factores Estresantes del ambiente Psicologico,Social,Fisico	Sig	N
SALA DONDE LABORA		166
Medicina	0,028	
Cirugía		

Se observa en la tabla 1 que la variable Sala donde labora, subnivel Medicina fue significativo ($p = 0,028 < 0,05$) concluyendo que al 5% de significancia se rechaza H_0 y se acepta H_1 esto significa que la sala de medicina donde labora es una característica que explica a los estresores del ámbito hospitalario en el personal de enfermería que labora en el Centro Medico Naval.

Tabla 2

Significación de las características laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes de la dimensión ambiente psicológico por análisis de regresión logística multinomial

Características laborales del personal de enfermería / factores estresantes de la dimensión ambiente psicológico	Sig	N
Años en la sala donde labora		166
1-10 años	0,034	
11-20 años	0,355	
21-30 años		

Se observa en la tabla 2 que el rango entre 1-10 años de la variable años en la sala donde labora fue significativo ($p=0,034 < 0,05$) de lo cual puede concluirse que al 5% de significancia se rechaza H_0 y se acepta H_1 esto significa que el rango entre 1-10 años en la sala donde labora es una característica que

explica a los estresores del ambiente psicológico en el personal de enfermería que labora en el Centro Medico Naval.

Tabla 3

Significación de las características sociodemográficos y académicos del personal de enfermería sobre los Factores estresante de la dimensión ambiente físico por análisis de regresión logística multinomial.

Características sociodemográficas, académicas / Factores estresantes de la dimensión ambiente físico	Sig	N
Estado civil		166
Soltera	0,002	
Casada	0,018	
Divorciada		
Conviviente	0,017	
Grado académico		166
Licenciada	0,559	
Especialista	0,991	
Master	0,672	
Doctora		
Técnica	0,043	
Auxiliar		

Se observa en la tabla 3 en el estado civil en las categorías de soltera (p-valor = 0,002), Casada (p-valor = 0,18) y divorciada (p-valor=0,017) son significativos, el grado académico en la categoría técnico en enfermería (p-valor = 0.043) es significativo, en la sala donde labora en la categoría medicina (p-valor = 0,007) es significativa por los tanto concluimos que al 5% de significancia no se rechaza H0, esto significa que los factores estresantes del ambiente físico son explicados significativamente por las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

Tabla 4

Significación de las características laborales del personal de enfermería sobre los Factores estresantes del ambiente físico por análisis de regresión logística multinomial

Características laborales / Factores estresantes de la dimensión ambiente físico	Sig	N
Sala donde labora		166
Medicina	0,007	
Cirugía		
Años de experiencia laboral		166
1-10 años	0,000	
11-20 años	0,000	
21-30 años	0,000	
Años en la sala donde labora		166
1-10 años	0,000	
11-20 años	0,000	
21-30 años		

En la tabla 4 los años de experiencia laboral en todas las categorías (p-valor=0.000) son significativos y los años en la sala donde labora en los intervalos de 1-10 años y 10 a 20 (p-valor=0,000) son significativos, por lo tanto concluimos que al 5% de significancia no se rechaza H₀, esto significa que los factores estresantes del ambiente físico son explicados significativamente por las características laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Centro Medico Naval, Callao, 2016.

Las características sociodemográficas, académicas y laborales no expliquen a los factores estresantes del ambiente social.

Discusión

En el presente estudio de investigación se evidencian las características laborales propias del personal de enfermería las cuales inciden en la presencia de factores estresantes.

En relación a la hipótesis general los hallazgos confirmaron que la Sala de Medicina fue significativo ($p = 0,028 < 0,05$), es una variable que explica la presencia de los factores estresantes del ámbito hospitalario en el personal de enfermería que labora en el Centro Medico Naval, lo cual permite afirmar que el

personal de enfermería se encuentra en permanente interacción en el ambiente hospitalario con factores generadores de estrés eminentemente laboral, debido a que es una sala donde se concentran todos los diagnósticos en general, por lo tanto el tipo de pacientes tiene en su mayoría pluripatologías haciéndolos dependientes a los cuidados que brinda el personal de enfermería.

En cuanto a la hipótesis 1 se obtuvo que la característica laboral años en la sala donde labora actualmente es una variable que explica la presencia de los factores estresantes del ambiente psicológico en el personal de enfermería, los cuales son respaldados por López (2016) en el Perú, quien en su investigación “Estresores laborales en el profesional de enfermería del Servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan Medrano” encontró que el 57,3% de los profesionales de Enfermería señalaron que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado; siendo este resultado estadísticamente predominante ($\chi^2 = 8,144$ y $p = 0,015$), debido a que en sus tareas diarias se encuentran expuestos a situaciones como sufrimiento y muerte de los pacientes.

En cuanto a la hipótesis específica 2, los resultados confirmaron que las características demográficas, académicas y laborales del personal de enfermería que labora en las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía explican significativamente a los factores estresantes de la dimensión ambiente físico.

En la revisión de las investigaciones se demostró que existen pocos estudios que estudien ambas variables a nivel de postgrado y maestría.

Finalmente se considera que esta investigación es un aporte científico e institucional contribuyendo a futuras investigaciones, siendo de gran importancia la implementación de programas de prevención del estrés laboral y de los factores asociados del ámbito hospitalario.

Conclusiones

Los resultados del estudio confirman que los factores estresantes del ámbito hospitalario en el personal de enfermería son explicados por la característica sala

de medicina. Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Psicológico en el personal de enfermería son explicados por la característica años en la sala donde labora en el rango de 1-10.

Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Físico en el personal de enfermería son explicados por las características estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de enfermería; Sala de Medicina donde labora el personal de enfermería; los años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente.

Los factores estresantes de la dimensión Ambiente Social en el personal de enfermería no son explicados por las características sociodemográficas, académicas y laborales.

Referencias

- Aldrete M., Navarro, C., Gonzales, R. Contreras, M.y Pérez, J. (2015). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Ciencias y trabajo.* Recuperado el 18 de Octubre del 2016 de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art07.pdf>
- Andrade, C. (2011). *Factores que condicionan estrés en el personal de enfermería.* (Tesis de Maestría en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 14 de Octubre del 2016 en <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/1143/RI000545.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angulo R., Bayona J. y Esparza M. (2014). *Estrés laboral en el sector servicios Rev.Lebret.* Recuperado el 16 de Octubre del 2016 de <file:///C:/Users/pc/Downloads/1461-3362-1-SM.pdf>
- American Nurses Association (ANA). *Encuesta de salud y seguridad 2011 de la ANA.* Consultado el 15 de Octubre del 2016 en <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/WorkplaceSafety/Healthy-Work-environment/Work-Environment/2011-HealthSafetySurvey.html&prev=search>
- Azofeifa, C. (2014). *Relación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en los funcionarios administrativos del Ministerio de agricultura y ganadería.* (Tesis de maestría en Salud integral y movimiento humano). Recuperada el 15 de Octubre del 2016 de <http://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/13503/Tesis%208691.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Bernal, D. (2015). *Adaptación transcultural, validez y confiabilidad del "environmental stress questionnaire-ESQ"*. (Tesis de Maestría en cuidado de enfermería en salud cardiovascular). Recuperada el 14 de Octubre del 2016 en <http://www.bdigital.unal.edu.co/50037/1/Tesis%2035534421.pdf>

Castañeda, H., Colunga C., Preciado, M., Aldrete, M. y Aranda, C. (2011). Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria. *Waxapa*. Recuperado el 5 de Noviembre del 2016 de <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115b.pdf>

Dirección de evaluación y certificación IESS. (2013). Estándares para la certificación de competencias profesionales de enfermería técnica. Documento técnico. Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/NORMA-ENFERMERIA.pdf>

Dirección de salud de la Marina. Marina de Guerra del Perú. Recuperado el 15 de Octubre del 2016 en <https://www.disamar.mil.pe/Nhospital.html>

Frutos, M. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada* (Tesis Doctoral en Ciencias de la Salud). Recuperada el 20 de Octubre del 2016 en http://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1

Guillermo, A. y Quispe, O. (2015). *Características personales y laborales asociadas a la calidad de la elaboración de notas de enfermería, hospital Carlos Monge Medrano, Noviembre 2014 a Febrero 2015* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en file:///C:/Users/pc/Downloads/Guillermo_Ramos_Angela_Patricia.pdf

- Juárez, M., Haros, Y., Avalos, J., Guerra, R. y Chacón, S. (2015). *Factores de riesgo relacionados e Burnout en el personal de enfermería un hospital de ciudad Juárez, Chihuahua, México*. CULC Y T. Recuperado el 10 de Octubre del 2016 en [file:///C:/Users/pc/Downloads/855-3315-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/855-3315-1-PB%20(2).pdf)
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie protección de la salud de los trabajadores n° 3. Recuperado el 9 de Octubre del 2016 en http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- López, I. (2016). *Estresores laborales en el profesional de enfermería del Servicio de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizan Medrano* (Tesis de Licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/208/T_047_46865639_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, N. (2013). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la Unidad Quirúrgica del Hospital Arzobispo Loayza* (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería de Centro Quirúrgico) Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2927/1/Martinez_Inche_Noelia_Isabel_2013.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Informe sobre Estrés en el Trabajo: un reto colectivo. Impacto en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores*. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud.2016. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. (1964). *Guía para el Adiestramiento de Auxiliares de Enfermería en la América Latina*. Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en <file:///C:/Users/pc/Downloads/98.pdf>

Peiro, J. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf

Ramos, V. y Jordão, F. (2014). *Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping*. *Rev. Psicol.* Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008

Salazar, A. (2011). *Tendencias internacionales del cuidado de Enfermería*. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en <http://www.redalyc.org/pdf/1052/105222400012.pdf>

Sauñe, W.; Bendezu C., Oscoco, O. (2012). *Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros en un Hospital Público Peruano*. *Rev. Med. Panacea*. Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en <http://108.160.150.69/~revpanacea/index.php/RMP/article/viewFile/42/42>

- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, K. y Gutiérrez, H. (2015). *Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Horiz Med.* Recuperado el 12 de Octubre del 2016 en <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n4/a06v16n4.pdf>
- Suarez S. (2012). *Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del principado de Asturias* (Tesis de Maestría Universitario en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos). Recuperado el 13 de Octubre del 2016 en http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/4064/3/TFM_Silvia%20Su%C3%A1rez%20D%C3%ADaz.pdf
- Secretaría general técnica. (2012). *Estudio SATSE. Percepción de estrés en los profesionales de enfermería en España.* Recuperado el 14 de Octubre del 2016 en [file:///C:/Users/pc/Downloads/Estudio%20SATSE%20%E2%80%9CPercepci%C3%B3n%20de%20estr%C3%A9s%20en%20los%20profesionales%20de%20Enfermer%C3%ADa%20en%20Espa%C3%B1a%E2%80%9D%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Estudio%20SATSE%20%E2%80%9CPercepci%C3%B3n%20de%20estr%C3%A9s%20en%20los%20profesionales%20de%20Enfermer%C3%ADa%20en%20Espa%C3%B1a%E2%80%9D%20(1).pdf)
- Vilariño, O. (2015). *Desgaste emocional y estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de urgencias* (Tesis de Maestría en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos). Recuperado el 16 de Octubre del 2016 en digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/31157/6/vilariño.pdf
- Yuquilema, Z. (2015). *Efectos del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en el personal de salud del área quirúrgica del Hospital IESS Riobamba* (Tesis de Maestría en Enfermería Clínico Quirúrgico). Recuperada el 10 de Octubre del 2016 en <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2531/1/UNACH-IPG-ENF-CLI-QUI-2016-0001.pdf>

