

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE MEDICINA ENFERMERÍA NUTRICIÓN
Y TECNOLOGÍA MÉDICA
UNIDAD DE POST GRADO



**FACTORES QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA – CLINICA RENGEL
CIUDAD DE LA PAZ 2017**

POSTULANTE: Lic. Marina Gladys Apaza Alanoca

TUTOR: M Sc. Lic. Soledad Quispe Apaza.

**PROPUESTA DE INTERVENCION PRESENTADA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN MEDICINA CRITICA Y TERAPIA
INTENSIVA**

LA PAZ- BOLIVIA

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por darme la vida y la oportunidad de desenvolverme profesionalmente, a mis padres por el cariño dedicado, la comprensión, el apoyo y por compartir mis dificultades y logros para vencer y finalizar esta etapa importante de mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a quien asesoró el desarrollo de mi trabajo la Lic. Soledad Quispe Apaza por el seguimiento y enseñanza que me brindó, a la Universidad por su formación integral, los valores y principios que me transmitió a lo largo de la especialidad, al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Rengel por su colaboración.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
INDICE DE CONTENIDO.....	i
INDICE DE TABLAS Y GRAFICAS.....	ii
GLOSARIO DE TERMINOS.....	iii
GLOSARIO DE SIGLAS.....	iv
RESUMEN.....	1
SUMMARY.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
3.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	9
4. OBJETIVOS.....	10
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
4.2. OBJETIVO ESPECIFICO.....	10
5. MARCO TEÓRICO.....	11
5.1. MARCO REFERENCIAL.....	11
5.2. MARCO CONCEPTUAL.....	17
5.2.1. CONCEPTO DE ESTRÉS.....	17
5.2.2. TIPOS DE ESTRÉS.....	18
5.2.3. FASES DE ESTRÉS.....	18
5.2.4. ESTRÉS LABORAL.....	19
5.2.5. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL.....	20
5.2.6. FACTORES LABORALES.....	20

5.2.7.	ESTRESORES INTRALABORALES.....	20
5.2.8.	ESTRESORES EXTRALABORALES.....	23
5.2.9.	MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL.....	23
5.2.10.	EFFECTOS QUE PROVOCA EL ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA	24
5.2.11.	SÍNDROME DE BURNOUT	25
5.2.12.	ESTRES LABORAL EN ENFERMERIA.....	26
5.2.13.	UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	27
5.2.14.	ENFERMERA INTENSIVISTA:	27
5.2.15.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	27
6.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
6.1.	TIPO DE ESTUDIO.....	28
6.2.	ÁREA DE ESTUDIO	28
6.3.	UNIVERSO Y MUESTRA	28
6.4.	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSION	29
6.5.	METODOS Y TECNICAS	29
6.6.	PLAN DE TABULACION Y ANALISIS	30
6.7.	CONSIDERACIONES ETICAS.....	30
7.	RESULTADOS.....	31
8.	CONCLUSIONES	51
9.	RECOMENDACIONES	53
10.	BIBLIOGRAFÍA	54
11.	ANEXOS	57

INDICE DE TABLAS Y GRAFICAS

TABLA Nº 1 EDAD DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	31
TABLA Nº 2 GRADO DE FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	32
TABLA Nº3 ESTADO CIVIL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	33
TABLA Nº4 PRESENCIA DE HIJOS EN LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	34
TABLANº5 DISTRIBUCION DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA POR TURNO CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	35
TABLA Nº6 ANTIGÜEDAD DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA CLINICA RENGEL - GESTION 2017.....	36
TABLA Nº7 ATENCIÓN DE NUMERO DE PACIENTES EN UNA JORNADA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	37
TABLA Nº8 ESTRESOR FÍSICO QUE AFECTA EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	38
TABLA Nº9 ESTRESORES DE DEMANDA DEL PROPIO TRABAJO QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	39

TABLA N°10 ESTRESORES DE LOS CONTENIDOS DEL TRABAJO QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	40
TABLA N°11 ESTRESORES DEL DESEMPEÑO DE ROLES QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	41
TABLA N°12 ESTRESORES A NIVEL INTERPERSONAL Y GRUPALES QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	42
TABLA N°13 ESTRESORES DEL DESARROLLO LABORAL QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA GESTION 2017.....	43
TABLA N°14 ESTRESORES DE LA ESTRUCTURA O DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	44
TABLA N°15 ESTRESORES RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	45
TABLA N°16 POSEE MÁS DE UN EMPLEO LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	46
TABLA N°17 TIEMPO EN LLEGAR AL TRABAJO DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....	47

TABLA Nº18 ESTRÉS EXTRALABORAL EN LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....48

TABLA Nº 19 ESTRESOR DE DEMANDA DEL PROPIO TRABAJO SEGÚN EL GRADO DE FORMACIÓN DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA - GESTION 2017.....49

TABLA Nº20 ESTRESORES A NIVEL INTERPERSONAL Y GRUPAL SEGÚN EL ESTADO CIVIL DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA CLINICA RENGEL UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA GESTION 2017.....50

GLOSARIO DE TERMINOS

Antigüedad profesional: Tiempo transcurrido desde el día que se obtiene un empleo hasta el momento de abandonarlo o hasta la fecha actual.

Agotamiento Emocional: Trastorno funcional que le caracteriza por sentimientos de debilidad y disminución del tono corporal y mental.

Burnout, Síndrome de: Respuesta al estrés laboral crónico integrado por tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización personal.

Estrés: Cambios reversibles o irreversibles en el organismo, provocados por un desequilibrio entre las demandas de factores externos (tanto ambientales como psicológicos o sociales) y los recursos que provocan una disminución del rendimiento.

Estrés laboral: El estrés laboral se puede conceptualizar como el conjunto de reacciones que se producen en el organismo del trabajador, a causa de los agentes estresantes derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador. (Berkow, 2010) (1)

Factor o estresor: Es toda circunstancia o situación que se encuentra relacionada con el aumento o disminución de probabilidades de una persona o grupo de personas en cuanto a presentar algún padecimiento.

Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Síndrome: Un cuadro o conjunto sintomático, una serie de síntomas y signos que existen a un tiempo y definen clínicamente un estado determinado.

Sobrecarga de Trabajo: Situación que se produce cuando el volumen o complejidad de la tarea, así como el plazo de tiempo para ejecutarla, sobrepasa las capacidades del trabajador para responder a esa tarea.

Turno laboral: Tiempo concertado para realizar actividades de trabajo o relativas al mismo.

GLOSARIO DE SIGLAS

ANA: American Nurses Association

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de Salud

OPS: Organización Panamericana de la Salud

UCI: Unidad de Cuidados Intensivos

UTI: Unidad de Terapia Intensiva

RESUMEN

Factores que provocan Estrés Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva – Clínica Rengel Ciudad de La Paz.

Objetivo: Identificar los factores que provocan Estrés Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva – Clínica Rengel Ciudad de La Paz 2017.

Metodología: Estudio descriptivo, corte transversal. La muestra equivalente al 28% de profesionales de Enfermería, utilizó un instrumento sometido a validación de expertos en Medicina Crítica y Terapia Intensiva en Enfermería.

Resultados: Edad predominante entre 26 – 28 años con un 50%; del cual 70% son Licenciadas en Enfermería, 70% solteras y 80% de las profesionales de Enfermería no tienen hijos. En relación a los turnos 40% trabaja en horario nocturno y la antigüedad de 1 a 3 años el 50%, la atención sola de 3 pacientes en una jornada laboral el 50%, el ruido un 40%, la sobrecarga de trabajo el 60%, el contacto con el sufrimiento y muerte un 40%, las que desconocen metas y funciones el 50%, las malas relaciones personales el 40%, falta de formación continua un 40%, la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio el 60%, no saber bien el manejo, funcionamiento de un equipo especializado y falta de recursos materiales adecuados para el trabajo un 50% y en los últimos tres meses 70% mencionan no sufrir ningún tipo de estrés Extra Laboral, la sobrecarga de trabajo genera mayor porcentaje de estrés en el personal de enfermería con el cargo de especialista en Terapia Intensiva un 66.7%, las malas relaciones personales genera mayor porcentaje de estrés en las solteras el 57,1 %

Conclusión: Los factores que generaron mayor frecuencia de Estrés Laboral en los profesionales de Enfermería fueron: la antigüedad comprendida entre 1 a 3 años de trabajo, la sobrecarga laboral, el contacto con el sufrimiento y muerte; las malas relaciones personales, falta de formación continua y además de la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral, personal de enfermería, Factores Estresores.

SUMMARY

Factors that cause Work Stress in the nursing staff of the Intensive Care Unit - Clinica Rengel Ciudad de La Paz.

Objective: To identify the factors that cause Work Stress in the nursing staff of the Intensive Care Unit - Rengel Clinic Ciudad de La Paz 2017.

Methodology: Descriptive study, cross section. The sample equivalent to 28% of Nursing professionals, used an instrument submitted to validation by experts in Critical Medicine and Intensive Nursing Therapy.

Results: Predominant age between 26 - 28 years with 50%; of which 70% are licensed in Nursing, 70% are single and 80% of Nursing professionals do not have children. In relation to the shifts, 40% work at night and the age from 1 to 3 years 50%, the attention alone of 3 patients in a working day 50%, the noise 40%, the overload of work 60% , contact with suffering and death 40%, those who do not know goals and functions 50%, bad personal relationships 40%, lack of continuous training 40%, lack of personnel to adequately cover the service 60% , not knowing well the management, operation of a specialized team and lack of adequate material resources for work by 50% and in the last three months 70% mention not suffering any type of Extra Work stress, the work overload generates a higher percentage of stress in the nursing staff with the position of specialist in Intensive Therapy 66.7%, poor personal relationships generates a higher percentage of stress in unmarried women 57.1%

Conclusion: The factors that generated the highest frequency of occupational stress in nursing professionals were: seniority comprised between 1 to 3 years of work, work overload, contact with suffering and death; Bad personal relationships, lack of continuous training and in addition to the lack of staff to adequately cover the service.

KEY WORDS: Work stress, nursing staff, Stressors

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (1.994), define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". (2) A nivel mundial estudios realizados en México en Tampico llegaron a la conclusión que la muerte y el sufrimiento y la sobrecarga de trabajo generan el mayor estrés en el personal de enfermería, condicionando un estrés moderado (3).

A nivel sudamericano en Colombia se estableció que los que producen los mayores niveles de estrés son las situaciones relacionadas con "conflicto con los superiores", seguido de la "sobrecarga laboral" y el "contacto con el dolor y la muerte". (4)

A nivel nacional y más específicamente del departamento de La Paz, encontramos al respecto tres estudios: El primero que encontramos es el de Alberto Susy (2002) en conclusión que el estrés en personal de enfermería llega a un promedio alto de 65 a 87% especialmente en el personal que trabaja mucho tiempo (5), Alcons y Blanco el 2006, entre sus resultados más relevantes se encuentra: las que trabajan por más de 12 horas se encuentran susceptibles a niveles de estrés en un 49 % (2). Y Nélida Yujra (2012), llega a la conclusión el tipo de riesgos ambientales físicos, ruido y por falta de material e insumos son los que generan más estrés. (6)

Por tanto el trabajo en hospitales y Clínicas han sido considerados como una fuente estresante, porque involucra estar continuamente en contacto con el dolor y la muerte, las cargas de trabajo y las tensiones a la que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad, llevando a generar estrés.

En este contexto se decide realizar el estudio de Estrés Laboral con el objetivo Determinar los factores que provocan estrés laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva – Clínica Rengel, ciudad de La Paz 2017, se aplicó una encuesta validado con expertos en terapia intensiva, se tomó como universo y muestra el total de Licenciadas en enfermeras que trabajan en la Unidad, lo cual se

obtuvo que el profesional de enfermería sufre estrés laboral, se pretende programar estrategias sobre el Manejo del estrés, relaciones humanas y trabajo en equipo, juntamente con jefatura de enfermería programar capacitación continua para las profesionales.

2. JUSTIFICACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere, al estrés como “Una enfermedad peligrosa para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo, resiente la productividad al afectar la salud física y emocional de los trabajadores” (7)

Estudios realizados a Nivel Mundial en México (Vera Cruz) gestión (2014) concluyen que los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios (8).

A Nivel Sudamericano, en Portugal gestión (2011) los resultados fueron significativos se identificó que los enfermeros que inician la carrera, estructura física inadecuada y malas relaciones interpersonales tienen niveles de estrés más elevados (9), paralelamente en Colombia – Cartagena gestión (2013) Estrés Laboral en enfermería y factores asociados se estableció la presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación (10).

A nivel nacional departamento de La Paz, de Alberto(2002) Estrés Laboral y factores Asociados al Personal del Hospital de la mujer; muestra que el personal que trabaja mucho tiempo tiene mayor tendencia al Estrés con un promedio de 65 a 87% (5), Alcons y Blanco (2006) Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario de Miraflores, muestra que las que trabajan por más de 12 horas se encuentran susceptibles a niveles de estrés en un 49 % (2) y Nélica Yujra (2012) “Estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas llega a la conclusión que el predominio del tipo de riesgos ambientales físicos y ruido es el 100%, el 93% es por falta de material e insumos son los que generan más estrés (6)

En este contexto la Unidad de Terapia Intensiva, de características exclusivas en cuanto a la estructuración, procesos de diagnósticos terapéuticos de mayor complejidad; es una área de alto riesgo y alta dependencia, de ahí el impacto psicológico en el equipo interdisciplinario que debe necesariamente contar con cursos de pos grados que sin duda requieren competencias dinámicas de acuerdo a la evolución de la tecnología conocimientos prácticos y teóricos que necesitan dominar, demandando gran esfuerzo físico y mental sumándose el contacto con los familiares, el afrontamiento a menudo con el sufrimiento humano y muerte.

Sin duda estos factores ayudan a que la Enfermería sea considerada como una profesión altamente estresante, conllevando a cambios en la actitud emocional sufriendo alteraciones a nivel de salud mental en la profesional y esto a su vez desencadenaría alteración en la armonía de trabajo con los propios colegas y afectar al mismo paciente y familia.

La descripción de la magnitud y el impacto de las repercusiones de esta problemática impulsa a realizar el presente estudio que sin duda permitirá un diagnóstico situacional del Estrés en el personal de Enfermería que coadyuvara a la mejoras de calidad y seguridad de los cuidados de Enfermería al paciente crítico, entorno laboral de la institución, de la propia unidad y en los profesionales, buenas relaciones humanas, proteger la salud de nuestro gremio, realizar estrategias que disminuyan los factores o estresores en estos servicios; Además de establecer acciones para tener un control de las fuentes generadoras de estrés, de manera que nos pueda permitir la optimización del bienestar del personal de Enfermería, rendimiento laboral, su salud y por ende también la satisfacción del paciente, se mejorará el ambiente laboral y la imagen institucional.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas dos décadas, ha habido una creciente preocupación por los efectos del estrés sobre los profesionales de enfermería, Según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA), la principal preocupación para el personal de Enfermería en relación a la salud y seguridad en el entorno laboral es el efecto agudo o crónico del estrés (11) El estrés nace de la relación de la persona con el medio laboral y aparece de manera progresiva como resultado del esfuerzo de adaptación inadecuada del trabajador a la realidad que le supera. La cantidad de trabajo, su dificultad y la gravedad de los problemas que debe ir superando marcan la evolución. El lugar de trabajo también influye en la aparición del estrés.

Por tanto uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en sus labores diarias es el personal de Enfermería , en parte por la gran responsabilidad que asumen en la atención del paciente, pero se cree más aun en las profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, quienes tienen a su cargo pacientes en etapa crítica. De acuerdo a la descripción el estudio de Estrés Laboral se ejecutara en la Clínica Rengel ubicado en la zona de Sopocachi del departamento de La Paz, se fundó el 22 de febrero de 1989, a lo largo de los años se constituyó como una Clínica abierta, de excelente nivel tecnológico y humano, que se destaca por contar en su staff con profesionales de reconocida trayectoria, con la experiencia que cuenta actualmente se inaugura dos sucursales con el mismo nivel tecnológico calidad y confort en sus ambientes, la Clínica Rengel focaliza su acción en el cuidado y contención de los pacientes y familias, prestando especial atención a las normas éticas de los servicios médicos, basadas en la dignidad y en los derechos, brinda atención en Imagenología, Terapia Intensiva adultos, intermedia y neonatal, Internación que cuenta con 40 camas , Ginecología y Obstetricia, Traumatología, neurocirugía, cirugía cardio toraxica, Quirófano, Laboratorio, Cirugía, Emergencias, Hemodinámica, Medicina Interna, Pediatría y Farmacia, Consultorio Externo, Nutricionista y Fisioterapia.

El total de profesionales que trabaja en la Clínica entre Lic. de Enfermería y aux. de enfermería es de 36 enfermeras con contrato fijo y a llamado.

Para la mencionada investigación se seleccionó la Unidad de Terapia Intensiva que cuenta con 6 unidades de encamamiento; ubicado en el segundo y tercer piso de las instalaciones de la Clínica, En la actualidad, queda establecida como una Unidad Polivalente, atendiendo a pacientes críticos, tanto de las especialidades de Medicina Interna, Cirugía General, gineco- obstétrica, cirugía plástica y especializada.

En el segundo piso cuenta con tres camas para pacientes críticos, completamente equipadas con la respectiva tecnología de una Unidad de Terapia Intensiva, en el tercer piso cuenta con dos camas y una cama para aislado para pacientes críticos, completamente equipadas ambas cuentan con un baño para pacientes.

De las 6 unidades de encamamiento, que cuenta esta Clínica siempre están ocupadas el 70 a un 90% y la permanencia que tiene cada paciente es dependiente del diagnóstico que tiene, situación económica que influye en la estancia pueden llegar a quedarse de 1 a 2 meses, de dos semana, un día hasta 12 horas e incluso solo un par de horas hasta su estabilización.

Los procedimiento que se realiza con frecuencia en cada admisión de pacientes es intubación orotraqueal, cateterismos central, cateterismo vesical, instalación de sonda nasogástrica, administración de vaso activos, sedo analgesia y dependiendo del diagnóstico se realizara otros procedimientos

La afluencia de pacientes es bastante a la unidad de terapia intensiva más en horario nocturno, realiza préstamo de SOAT, Seguros de Cotel, otros seguros y venta de servicios donde el Hospital cossmil adquiere.

Acerca del plantel profesional, cuenta con 7 médicos especialistas que cubren 24 horas al día semi presencial con rotaciones programadas, tres médicos generales de 24 horas con rotaciones programadas.

En cuanto al personal de Enfermería se cuenta con un total de 10 licenciadas de enfermería, quienes en diferentes turnos y rotes brindan atención las 24 horas del día en la unidad, son de contrato fijo y personal ha llamado con una carga horaria mensual de 192 horas.

Observándose durante el desempeño laboral en la Clínica la problemática en relación a el problema identificado implica , la falta de instrumentos que nos acceda medir la sobre carga de trabajo y así poder ajustar el personal según las necesidades de cada paciente, en algunas oportunidades la falta de insumos, la falta de medicamentos, falta de personal en algunos turnos principalmente nocturnos, personal nuevo que no se adapta a la complejidad de las funciones de enfermería, malas relaciones interpersonales, siendo el personal de enfermería quien está permanentemente en contacto con los pacientes y las situaciones que lo rodean, con la familia de dichos pacientes, creando emociones de todo tipo que deben saber manejarse mediante estrategias para mantener el equilibrio para cumplir responsablemente el compromiso de brindar una atención profesional.

3.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores que provocan estrés laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva – Clínica Rengel ciudad de La Paz 2017?

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Identificar los factores que provocan estrés laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva – Clínica Rengel ciudad de La Paz 2017

4.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Describir las características sociodemográficas del profesional de Enfermería.
- Conocer los factores intralaborales que generan estrés en los profesionales de Enfermería.
- Nombrar los factores extralaborales que generan estrés en los profesionales de Enfermería.
- Indicar el turno laboral más frecuente a generar estrés en los profesionales de enfermería.
- Conocer el mayor porcentaje estresor de demanda del propio trabajo según el grado de formación de los profesionales de enfermería
- Indicar el mayor porcentaje estresor a nivel interpersonal y grupal según el estado civil de las profesionales de enfermería.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. MARCO REFERENCIAL

En México en Tampico gestión 2011 se realizó un estudio denominado Nivel de Estrés en Enfermeras que laboran en Áreas de Hospitalización con el objetivo de Identificar el índice de estrés laboral determinado por la frecuencia de estresores laborales en personal de enfermería de los servicios de hospitalización de segundo nivel de atención en salud. Metodología: estudio de tipo descriptivo y transversal en una muestra conformada por 148 enfermeras, en un muestreo probabilístico y proporcional por turnos, los datos se obtuvieron con la Nursing Stress Scale. Resultados: El mayor porcentaje de la muestra correspondió al género femenino, con una media de edad de 42 años, la mayor proporción era casada, y el mayor porcentaje tiene una antigüedad laboral de más de 11 años. El nivel de estrés laboral determinado por la frecuencia de estresores laborales reportó un estrés moderado. Los factores que generan más estrés son los relacionados con la muerte y el sufrimiento, la carga de trabajo, la preparación insuficiente, la incertidumbre en relación a los tratamientos que se les brinda a los pacientes y la falta de apoyo de los superiores de enfermería. Los agentes estresores que condicionaron estrés fueron los concernientes a pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal, ver sufrir a un paciente, realizar tareas que no son de enfermería y que el médico no esté presente en alguna situación de urgencia. Conclusiones: La muerte y el sufrimiento y la sobrecarga de trabajo generan el mayor estrés en el personal de enfermería, condicionando un estrés moderado. (3)

En México – Veracruz gestión 2014 se realizó un estudio denominado Estrés Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz con el Objetivo: determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México. Método: estudio descriptivo y transversal. Participaron 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se utilizó la Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes, con una confiabilidad de 0,84.

Resultados: se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%). Conclusiones: los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios. (8)

En España gestión 2011 se realizó un estudio denominado Identificación de Factores de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería con el objetivo de ese estudio identificar y clasificar factores laborales estresantes que afectan a los profesionales de enfermería en Unidades Hospitalarias. Estudio cualitativo, descriptivo-analítico, prospectivo siguiendo la metodología Delphi, en España – Hospital Geral. Universitario de Alicante y Hospital Geral. de Elda. Participaron profesionales de enfermería (n=30) de las unidades. Se identifican en las cuatro etapas del proceso diferente factores de estrés en los profesionales, elevándose progresivamente los niveles de consenso. Se concluye que los factores con mayor consenso y mayor puntuación en el grupo, pueden usarse como herramienta en la gestión clínica de unidad hospitalaria, a fin de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, y buscar la excelencia en la línea gestora. (12)

En Portugal gestión 2011 se realizó un estudio denominado Factores Generadores de Estrés en Enfermeros en Unidades de Terapia Intensiva con él con el objetivo de conocer algunos factores generadores de estrés de enfermeros que trabajan en unidades de terapia intensiva. Se trata de un estudio de tipo descriptivo y transversal, en total la muestra fue constituida con 235 enfermeros pertenecientes a dos unidades de terapia intensiva de la ciudad del Porto (Portugal), En la recolección de datos se utilizó: 1) un cuestionario de auto llenado (para las variables sociodemográficas, para los aspectos físicos del servicio y para las variables relacionadas con el contexto de trabajo); 2) la Escala de las Relaciones

Interpersonales en el Trabajo; y 3) la Nurse Stress Index. Se identificó que los enfermeros en inicio de carrera tiene niveles de estrés más elevados ($\bar{X}=81$); que una estructura física inadecuada conduce a niveles de estrés más elevados ($\bar{X}=83$); que cuanto peor es la relación interpersonal, mayores son los niveles de estrés (Coeficiente de correlación de Spearman $=-0,331$); que los enfermeros que establecen una mala relación con los jefes perciben la dimensión "Apoyo y involucramiento organizacional" como fuente generadora de estrés (t-Student, $p<0,001$). Se recomienda implementar programas de intervención para la gestión del estrés ocupacional, que debe integrar todas las áreas operacionales y involucrar a todos los colaboradores. (9)

En Colombia – Cartagena gestión 2013 se realizó un estudio denominado Estrés Laboral en Enfermería y factores asociados, con el Objetivo: Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Metodología: Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento "TheNursing Stress Scale" (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. Para el análisis de los datos se aplicó estadística descriptiva, se realizó análisis bivariado utilizando la probabilidad Kruskal Wallis y U Mann Whitney para estimar diferencias significativas de promedios entre variables. Resultados: Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Conclusión: La presencia de estrés en

los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación. (10)

En Brasil gestión 2008 se realizó un estudio denominado El Estrés de los Enfermeros que actúan en una Unidad de Terapia Intensiva con el objetivos: identificar la presencia de estrés en enfermeros que trabajan en unidades de terapia intensiva; identificar a los agentes estresantes y a los síntomas asociados al estrés, según la percepción del enfermero; y, evaluar la correlación entre la presencia del estrés, las fuentes del estrés y los síntomas presentados por los enfermeros. Setenta y cinco enfermeros participaron del estudio. Los datos fueron recolectados por medio de cuestionarios. El análisis fue realizado utilizando los coeficientes de correlación de Pearson y ajustando con modelos lineales generalizados. El estudio mostró la presencia de estrés correlacionado ha: la insatisfacción en el trabajo; a las actividades consideradas como situaciones críticas en unidad de terapia intensiva; a los síntomas relacionados con alteraciones cardiovasculares; al aparato digestivo y a los músculos del esqueleto. La conclusión del estudio es que el estrés está presente en la actividad del enfermero en las unidades de terapia intensiva y está correlacionado a factores pertinentes al sector, generando insatisfacción con la profesión y presentando síntomas correlacionados al estrés. (13)

En Perú – Lima gestión 2015 se realizó un estudio denominado Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 con el Objetivo de determinar los factores estresores asociados al síndrome de Burnout en enfermeras de UCI de hospitales de EsSalud nivel III-2, Lima-Metropolitana. Estudios de Europa determinan la prevalencia de Burnout en enfermeras entre 10-30%, en Perú afecta al 11%, con gran repercusión en la salud física y mental; siendo las unidades de cuidados intensivos un área de alta presión laboral y carga psico-emocional es un estudio cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, considerando una población de 114 enfermeras de UCI, se utilizó dos instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach y cuestionado de Respuesta Emocional al Estrés laboral. Los datos se recolectaron en agosto/2014, fueron

analizados en paquete estadístico SPSS v.21 usando estadística descriptiva para las univariabes y chi2 de Pearson para las bivariabes, como resultados se obtuvo que el 60% de enfermeras presenta factores estresores en nivel medio y 22% nivel alto, destacándose en el análisis por factores “presión y exigencia” y “organizativos y relaciones humanas” con nivel medio y “ambientales” nivel alto. Respecto al síndrome de Burnout, el 7% estaba quemado y 84% tenía tendencia a desarrollarlo. La correlación de variables mostró que los factores estresores están asociados con el síndrome de Burnout, en conclusión existe relación entre las variables, siendo necesario implementar mejoras acorde con las recomendaciones internacionales. (14)

En Ecuador gestión 2017 se realizó un estudio denominado Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil con el objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. La población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. El instrumento fue un cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería. (15)

En Colombia en el municipio de Cúcuta gestión 2005 se realizó un estudio denominado Estresores en las Unidades de Cuidado Intensivo Con el propósito de determinar el nivel de estrés e identificar los estresores que afectan al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos (UCI) en el municipio de Cúcuta (Norte de Santander) durante el primer semestre de 2005, se desarrolló un estudio descriptivo de corte transversal, en una muestra conformada por 22 enfermeras y 59 auxiliares de enfermería para un total de 81 sujetos. Para obtener la información se aplicó el cuestionario: “Estresores laborales para enfermería”, diseñado por Reig A. y Caruana A. (1990), en el que se presentan 68 estresores, valorando en qué medida cada situación representa una fuente de estrés. Se encontró que la mayor parte del personal de enfermería que labora en la UCI presenta algún grado de estrés (94%); los niveles altos y máximos de estrés son producidos por situaciones relacionadas con “conflicto con los superiores” (52%), seguido de la “sobrecarga laboral” (40%) y el “contacto con el dolor y la muerte” (26%). Se observó un mayor grado de estrés en el personal de enfermería con el cargo de enfermeras, jóvenes, con estado civil casado, con menor experiencia laboral, que trabajan en instituciones privadas y que tienen contratación a término indefinido. (4)

En Bolivia – La Paz gestión 2012 se realizó un estudio denominado “Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz” con el objetivo de Determinar los factores de riesgo laborales que provocan estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, en la gestión 2012. Tomándose en cuenta los riesgos ocupacionales ambientales y los riesgos psico-sociales individuales, grupales y organizacionales es un estudio descriptivo de corte transversal. La muestra fueron 14 funcionarios de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva (UTI), a quienes se aplicó un instrumento basado en el “Cuestionario abreviado de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) Resultados. El 93% corresponde al sexo femenino, el 7% al masculino, la edad más predominante entre 34 a 38 años 36%. El 57% son Lic. en Enfermería, el 43% son

Auxiliares. Hay predominio de casados 50%, el 86% son funcionarios de contrato fijo (Ítem). La antigüedad con un 43% que trabajan de 3 a 5 años. Predominio del tipo de riesgos ambientales físicos y ruido con el 100%, los riesgos biológicos 78%. Los factores económicos 86%, el 93% es por falta de material e insumos. Un 71% tuvo estrés extra laboral en conclusión los estresores que influyen para la aparición de estrés laboral en el personal de enfermería es el ambiente físico, ruidos y la falta de material e insumos en la unidad. (6)

5.2. MARCO CONCEPTUAL

5.2.1. CONCEPTO DE ESTRÉS

Sobre el concepto de estrés ha habido diferentes conceptos, pero la Organización Mundial de la Salud lo define como “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción” (2)

Hans Selye conceptualizó el estrés “como una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (16)

Lazarus y Folkman definen al estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que pone en peligro su bienestar. (7)

Según la Real Academia Española, la palabra estrés deriva del latín stringere, que significa “provocar tensión” y lo define como “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos (17)

El estrés es parte de la vida de cada uno de nosotros ya que forma un mecanismo de adaptación de nuestro organismo frente a una amenaza, pero se inicia patológico cuando supera la capacidad de la persona de afrontar diversas situaciones diarias.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer. Se identifican además otros síntomas producidos por el estrés como el agotamiento

físico o la falta de rendimiento. Si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, en definitiva problemas de salud (18)

5.2.2. TIPOS DE ESTRÉS

- **Estrés Positivo** (Eustres): Un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. El eustrés es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida.
- **Estrés Negativo** (Distres): Cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de distrés o mal estrés. (19)

5.2.3. FASES DE ESTRÉS

Hans Selye dividió al estrés en tres fases:

- **Alarma:** Que es producida por una situación de angustia, en la que ocurre la gran mayoría de los cambios fisiológicos como taquicardia, taquipnea, sudoración hipertensión y liberación de hormonas.
- **Resistencia:** Las reacciones surgidas en la fase anterior se mantienen, pero disminuye su intensidad y el individuo intenta restablecer el equilibrio, adaptándose al estímulo estresante.
- **Agotamiento:** Los recursos del organismo reducen, lo que puede provocar consecuencias adversas como enfermedad severa e incluso la muerte, en caso de que el estrés no reduzca. Se desarrolla cuando la reacción de alarma ha sido extremadamente grave o cuando se prolonga demasiado.

5.2.4. ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. (20)

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés laboral como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (21)

Las circunstancias que precipitan esta respuesta desadaptativa frente al trabajo suelen estar en relación con la sobrecarga de trabajo y la ambigüedad de rol, así como insuficiencia de recursos, el clima laboral, el grado de intervención en la toma de decisiones entre otros. (22)

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo empeora cuando el trabajador siente que no recibe suficiente apoyo de sus superiores y compañeros y cuando tienen una vigilancia limitada sobre su trabajo o la forma que puede hacer frente a exigencias y presiones laborales.

En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones acerca del estrés laboral, considerado como una enfermedad profesional más y derivando su importancia de las consecuencias personales, económicas y asistenciales que supone la presencia de altos niveles de estrés en el ámbito laboral. (18)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) comenta que son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro cesante, y lo que es más importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, internaciones, etcétera, son en realidad invaluable, por cuanto la calidad de vida. (21)

5.2.5. TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

Según Slipack (1996, citado en Campos, 2006) existen dos tipos de estrés laboral:

- **El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de un empleo.
- **El crónico:** Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones :
 - Ambiente laboral inadecuado
 - Sobrecarga de trabajo
 - Alteración de ritmo biológico
 - Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de este estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá (7)

5.2.6. FACTORES LABORALES

Se considera que los factores que originan Estrés Laboral se los conoce también como ESTRESORES, se define como todo evento, situación que puede evocar emociones negativas en el individuo en el entorno laboral existiendo: Estresores intralaborales y Estresores extralaborales según Peiro.

5.2.7. ESTRESORES INTRALABORALES

Se muestran dentro del ámbito laboral, todos los estresores son ambientales en el sentido de que son parte del medio ambiente. Los factores de estrés presentes en situación trabajo clasificar en:

Estresores del ambiente físico.

- Temperatura ambiental.
- Espacio físico insuficiente o mal distribuido.
- Ruido
- Iluminación
- Peso
- Contaminación

Demandas del propio trabajo.

- Sobrecarga de trabajo.
- Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.
- Turno imprevisto.
- Trabajar en domingos y festivos.
- No poder resolver problemas.
- Tomarme demasiado en serio mi trabajo.
- Múltiples ordenes
- Trabajar en horario nocturno.
- Tener un plazo corto para cumplir órdenes.
- Ejecutar procedimientos rápidos.

Los contenidos del trabajo

- Contacto con el sufrimiento y la muerte.
- Atender a pacientes agresivos
- Atender a pacientes poco o nada colaboradores.
- Sentirse impotente en las tareas a realizar.
- Que amenacen con denunciarme.
- Excesivo papeleo.
- Tener que aparentar seguridad cuando no la tengo.

- Que sólo me digan lo que hago mal.
- Consolar a la familia cuando muere el paciente.

El desempeño de roles

- Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.
- Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.
- Desconoce metas y funciones
- Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.
- Excesiva responsabilidad.
- Asumir trabajos que no me correspondan.

Las relaciones interpersonales y grupales

- El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.
- No poder localizar al médico cuando se necesita.
- Trabajo individual.
- Falta de apoyo en conflictos.
- Falta de confianza, cooperación e interacción
- Trabajar con personas no preparadas
- Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros
- Errores de otros enfermeros que afecten a mis pacientes.
- Malas relaciones personales con los superiores y compañeros

El desarrollo laboral

- Rotación de personal
- Afrontar situaciones nuevas.
- Recibir sueldo no acorde.
- Falta de formación continúa.

- Administrar o supervisar el trabajo de otras personas.

Nuevas tecnologías

- No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado
- Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.
- Nuevos procedimientos y tecnologías.
- Uso de tecnologías.

Componentes de la estructura o del clima organizacional.

- Elevado número de personal eventual.
- Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.
- Falta de apoyo de los superiores.
- Que decisiones y cambios que me afectan se tomen sin contar conmigo.
- La supervisión que recibe de sus superiores.
- Tener un superior incompetente.
- Falta de rotación de turnos

5.2.8. ESTRESORES EXTRALABORALES

Los estresores extra organizacionales son los que se plantean fuera del ámbito laboral pues comprende los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. Hay mayor incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal. La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar. (19)

5.2.9. MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL

- **Manifestaciones cognitivas:** Produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

- **Manifestaciones motoras:** Se puede evidenciar el hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.
- **Manifestaciones fisiológicas:** Se manifiesta mediante la presencia de taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc. (23)

5.2.10. EFECTOS QUE PROVOCA EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Los factores psicosociales son fuentes generadores del estrés y sus efectos se dan de acuerdo como el individuo lo perciba. Las personas con estrés pueden sentirse irritables, más angustiados, tensos, fatiga, depresión, dificultad para concentrarse, desmotivados, insatisfecho con el trabajo, deprimidos, cansados y no pueden dormir bien, son nerviosos, baja autoestima, tristes, sentimientos de culpa, falta de concentración en las actividades, irritables. (15)

Faltan al trabajo, realizan cambios de guardia, incapacidad para tomar decisiones, insatisfacción con los procedimientos realizados, no comunican con otros profesionales, reciben críticas de los médicos, familiares, pacientes, tienen pensamientos negativos, responde con risa o llanto, irritabilidad, ansiedad, sienten culpables y agotados y son incompetentes en la profesión. A consecuencia de estas alteraciones se deteriora el organismo dando enfermedades cardiovasculares, respiratorias, digestivas y musculares que afecta la salud del personal y la calidad en la atención del usuario (15)

El estrés en el trabajo puede afectar facultades mentales del individuo y también la productividad de la institución los principales problemas son: Aumento de las quejas de los pacientes, procedimientos inseguros, demanda de los pacientes por

negligencia médica hacia el profesional de la salud, deterioro de la imagen del hospital como por ejemplo los pacientes no confían en la atención de calidad. Ante todo estos antecedentes afecta el desempeño y la productividad de la institución. (15)

5.2.11. SÍNDROME DE BURNOUT

Es un síndrome padecido por personas que trabajan en íntimo contacto con otros seres, relación que les exige una respuesta emocional continua. El síndrome de Burnout aparece en el individuo como respuesta ante el estrés laboral crónico; es el agotamiento, el desgaste físico y emocional que resulta de la exposición permanente a los estresores emocionales e interpersonales en el trabajo. Burnout fue utilizado por primera vez por el psicólogo clínico Herbert Freudenberger para definir el desgaste extremo de un empleado. (17)

El Síndrome de Burnout fue introducido por Freudemberger (1974), para describir las reacciones que presentan algunas profesionales como consecuencia de una exposición crónica o circunstancias laborales “estresantes “o tras el contacto directo y continuado con la gente. Según Dale (1979), uno de los que inician la concepción teórica del Burnout lo entiende como consecuencia del estrés laboral, con la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo. Maslach y Jackson (1981); conceptualizaron el Síndrome de Burnout como el síndrome del agotamiento emocional, realización personal en el trabajo y despersonalización, que pueden desarrollarse en aquellos sujetos cuyo objeto de trabajo son personas de cualquier tipo de actividad. (16)

Según Maslach y Jackson, el burnout queda definido como un síndrome que consta de tres dimensiones:

a) **Agotamiento emocional:** experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios debido al contacto diario y continuo

con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo y que presentan problemas o resultan problemáticas (pacientes, presos, indigentes, alumnos, etc.).

b) Despersonalización: desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo, hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales con indiferencia y de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas.

c) Baja realización personal en el trabajo: tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, en especial su habilidad para realizar el trabajo y para tratar con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales. (24)

5.2.12. ESTRES LABORAL EN ENFERMERIA.

El estrés laboral en la enfermera se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades de la enfermera. El estrés laboral en la enfermera puede conducir a la enfermedad psíquica y hasta física. (17)

La American Nurses Association (ANA), en 1979, definió que la disciplina enfermera comprende el diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas a los problemas relacionado con la salud, tanto existentes como potenciales. Estos fundamentos hacen que el desarrollo de la profesión de enfermería, se de en un entorno donde el día a día, permite ofrecer cuidados a personas con sufrimiento físico y psicológico. De ahí que es frecuente encontrar profesionales, con pérdida de la motivación, bajo rendimiento, deterioro del trato ofrecido etc. La razón de este estrés en enfermería no se podría atribuir a un único factor o estresor, sino que es la suma de condición estresante que someten a la enfermera a una carencia de recursos para hacer frente a ellos. (22)

5.2.13. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Son áreas especializadas, en donde son llevados los pacientes que tiene mayor grado de complejidad, que necesitan cuidados directos e intensivos, pues la patología que presentan compromete no solo parte hemodinámica sino la vida del paciente y que por tal requieren de una monitorización constante de sus signos vitales y otros parámetros, donde sencillamente puede progresar a la muerte; además de ser considerado un sector cerrado donde el acoplamiento con otros sectores está bastante disminuido.

5.2.14. ENFERMERA INTENSIVISTA:

Es el profesional especializado que tiene la responsabilidad de velar por la recuperación de la salud del paciente que se encuentra en situación crítica entre la vida y la muerte; así como la preparación de materiales y equipos especializados que son de su cuidado y responsabilidad. (23)

5.2.15. MEDIDAS PREVENTIVAS

La prevención es un conjunto de medidas previstas con el fin de evitar o disminuir los riesgos producidos a consecuencia del trabajo (25)

- **Prevención individual:** La organización a nivel individual, consiste en el desarrollo de las necesidades sobre el afrontamiento del estrés, realizando ejercicios sobre resolución de problemas o estrategias conductuales para crear hábitos de vida saludables (25)
- **Prevención en el ámbito organizacional:** El nivel organizacional consiste en instruir a los trabajadores, estableciendo unos objetivos claros según el rol profesional, la toma de decisiones y el rediseño de tareas. Además la mejora de la comunicación entre los directivos de la institución y de los trabajadores así como las condiciones laborales y la promoción de los trabajadores permite que los trabajadores participen en la toma de decisiones (25)

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. TIPO DE ESTUDIO

Se trata de un estudio descriptivo, de corte transversal.

Descriptivo: Porque se dedica a describir características y los principales factores para el desarrollo del estrés en el personal de enfermería.

Corte Transversal: Porque se aplicara una encuesta como instrumento de investigación, además son datos recogidos en un determinado momento y tiempo.

6.2. ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio es en Licenciadas en Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Rengel ubicado en la zona de Sopocachi del departamento de La Paz, se fundó el 22 de febrero de 1989, a lo largo de los años se constituyó como una Clínica abierta, de excelente nivel tecnológico y humano.

6.3. UNIVERSO Y MUESTRA

Universo

El universo está constituido por Licenciadas en Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva equivalente al 100% del total de las enfermeras que prestan sus servicios en los diferentes turno de Mañana, Tarde, Noche, feriados, vacaciones, bajas médicas durante las 24 horas del día los 365 días del año.

Muestra

La muestra equivale al 28% de profesionales de Enfermería

6.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de Inclusión

- Enfermeras profesionales con o sin especialización
- Personal de enfermería que acepte participar de la encuesta
- Profesionales que se encuentren trabajando por más de tres meses en esta unidad.
- Personal de enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva

Criterios Exclusión

- Personal de enfermería que se encuentre de vacación, baja médica.
- Profesionales que se encuentren trabajando por menos de tres meses en la Unidad de Terapia intensiva
- Personal de enfermería que no acepte voluntariamente participar de la encuesta.
- Auxiliares de enfermería

6.5. METODOS Y TECNICAS

Método

En el presente estudio se manejó como instrumentos de recolección de datos una “Matriz (encuesta) para la evaluación de factores que provocan Estrés Laboral en el personal de Enfermería. Dicha encuesta fue creada por medio de referencias bibliográficas para el estudio, la Matriz cuenta con 19 preguntas que mide globalmente las características sociodemográficas del trabajador, factores de estrés laboral, extra laboral. El instrumento será sometido a una validación de expertos a 5 Licenciadas en enfermería que cuentan con la Especialidad y Maestría en Terapia Intensiva y Medicina Critica y que trabajen en el área de Hospitales de tercer nivel.

Técnica

La técnica a utilizar será la aplicación de encuesta, siendo un conjunto de preguntas constituidas, al personal de enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Rengel.

Mediante una serie de preguntas cerradas, claras y sencillas se conseguirá de mejor modo un almacenamiento de datos que nos ayudarán en la intervención.

Para su aplicación se realizara el consentimiento informado a cada una de las investigadas.

6.6. PLAN DE TABULACION Y ANALISIS

La manera de tabulación de datos, fueron procesados mediante el programa estadístico de Excel, con el cual la elaboración de tablas y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación considerando según los objetivos planteados en el trabajo de investigación

6.7. CONSIDERACIONES ETICAS

Para la ejecución del presente estudio se tuvo en consideración la carta de aceptación de la Institución y asimismo el consentimiento informado de los profesionales de Enfermería de dicha Institución, expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial, siendo utilizado el informe solo para los fines del estudio.

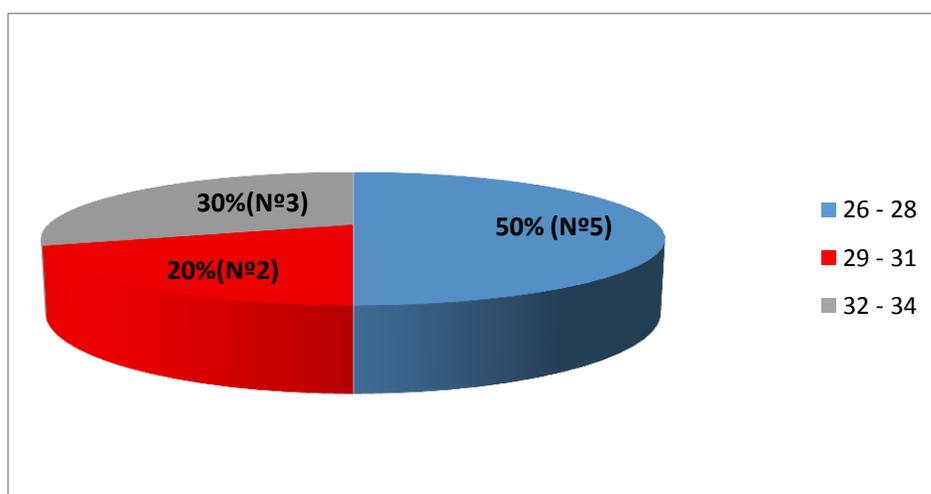
7. RESULTADOS

TABLA N° 1
PROFESIONALES DE ENFERMERIA SEGÚN EDAD
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Edad	Nº	%
26 - 28	5	50
29 - 31	2	20
32 - 34	3	30
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017.

GRAFICO N° 1



Fuente: Elaboración Propia.

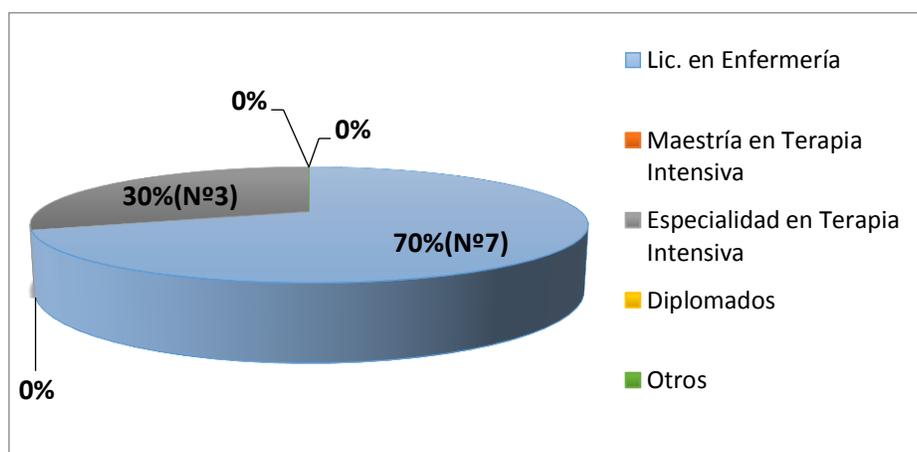
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva es de 26 – 28 años de edad con el 50% contra el 20% que corresponde a los 29 – 31 años de edad.

TABLA N° 2
GRADO DE FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Profesión	Nº	%
Lic. en Enfermería	7	70
Maestría en Terapia Intensiva	0	0
Especialidad en Terapia Intensiva	3	30
Diplomados	0	0
Otros	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017.

GRAFICO N° 2



Fuente: Elaboración Propia, 2017.

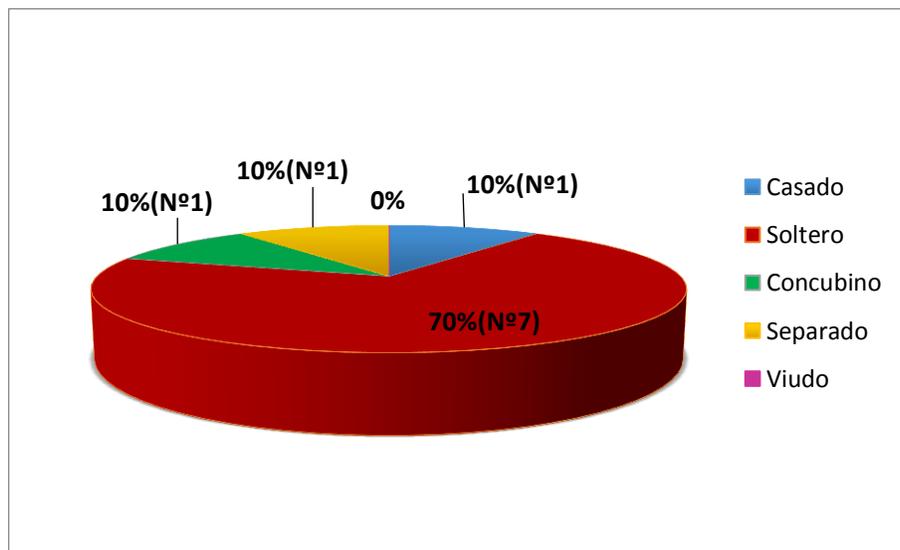
Análisis: El mayor porcentaje se evidencia en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva el 70% de las profesionales de Enfermería no cuentan con especialidad que sin embargo cumple con el grado básico de Licenciatura, y el 30% de las colegas cuentan con la especialidad en medicina Crítica y Terapia Intensiva en enfermería, y el 0% no cuentan con diplomados ni maestrías en esta área.

TABLA N°3
ESTADO CIVIL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Estado civil	Nº	%
Casado	1	10
Soltero	7	70
Concubino	1	10
Separado	1	10
Viudo	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°3



Fuente: Elaboración Propia, 2017

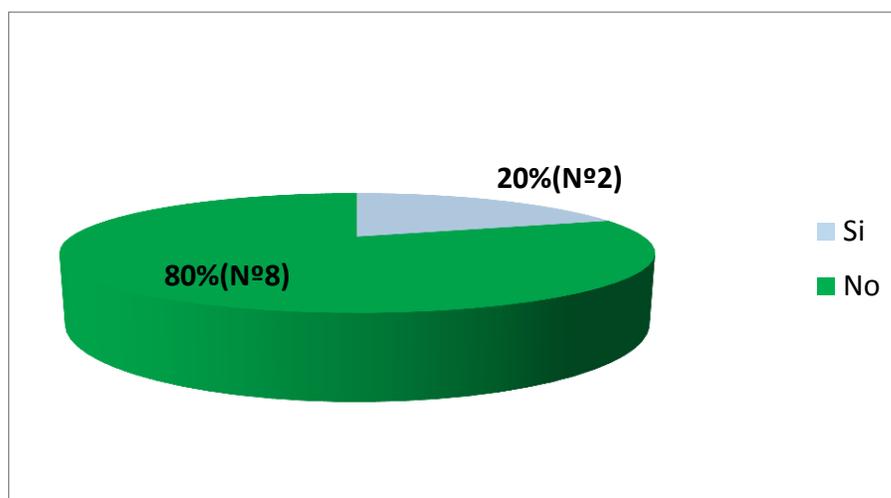
Análisis: El mayor porcentaje observado el 70% de las profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva son solteras y el 10 % son casados con iguales porcentajes concubinos y separados y sin significancia viudos.

TABLA N°4
PRESENCIA DE HIJOS EN LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Presencia de hijos	Nº	%
Si	2	20
No	8	80
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°4



Fuente: Elaboración Propia, 2017

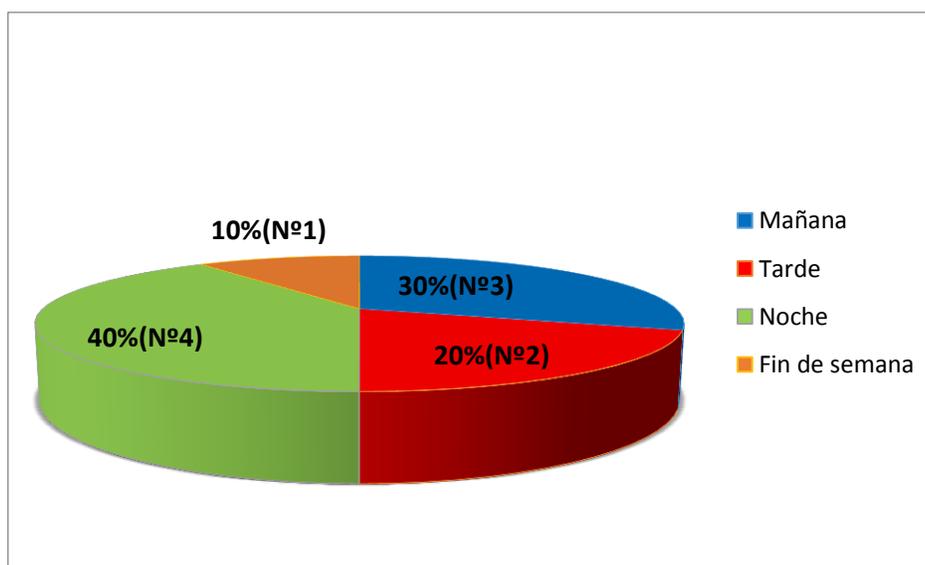
Análisis: El mayor porcentaje observado, el 80% de las profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva no tiene hijos y el 20% cuentan con hijos.

TABLA N°5
DISTRIBUCION DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA POR TURNO
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Turnos	Nº	%
Mañana	3	30
Tarde	2	20
Noche	4	40
Fin de semana	1	10
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°5



Fuente: Elaboración Propia, 2017

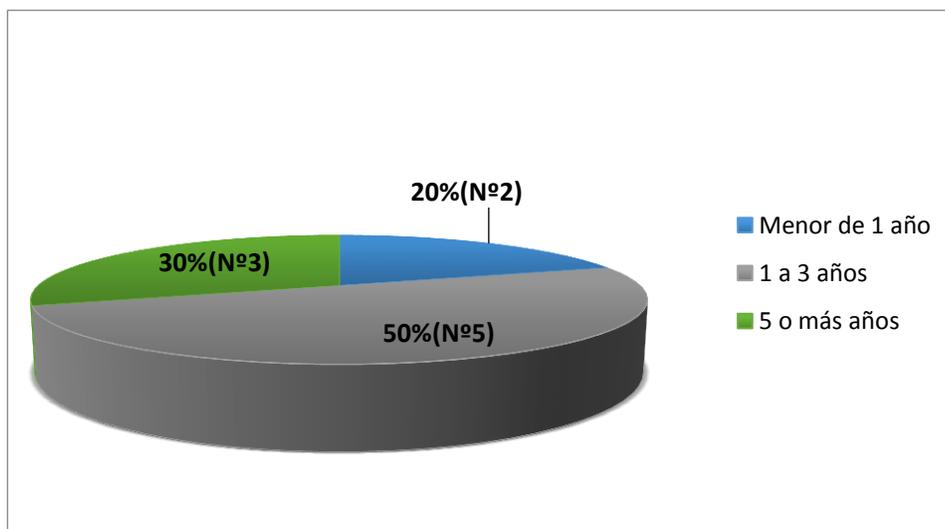
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva el 40% de las licenciadas trabajan en turno de la noche, un 30 % en turno de la mañana, el 20% en el turno de la tarde y el 10% en fin de semana.

TABLA N°6
ANTIGÜEDAD DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Años	Nº	%
Menor de 1 año	2	20%
1 a 3 años	5	50%
5 o más años	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°6



Fuente: Elaboración Propia, 2017

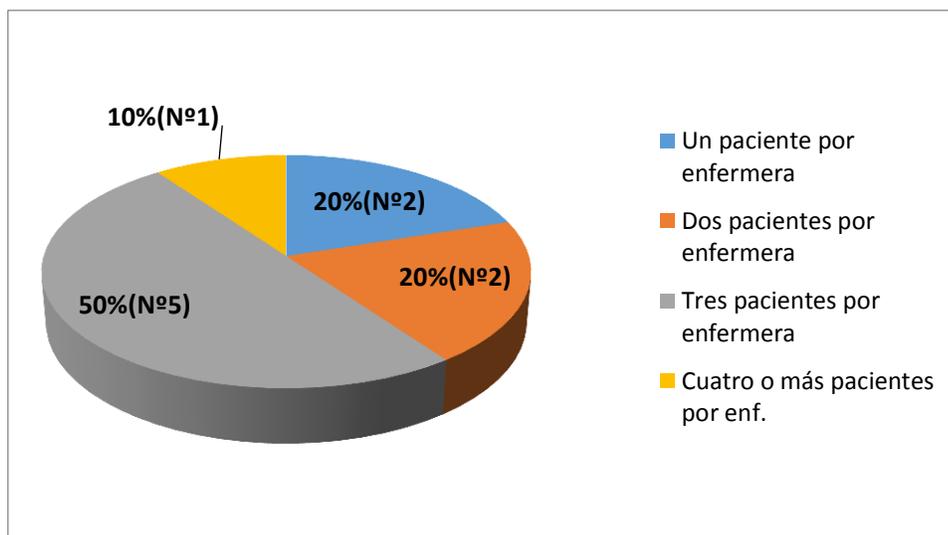
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva de la antigüedad del personal de enfermería en la unidad con un 50% que trabajan entre 1 a 3 años, el 30% lo hace entre 5 o más años y sólo un 20% trabaja menos de 1 año.

TABLA N°7
ATENCIÓN DE NUMERO DE PACIENTES EN UNA JORNADA LABORAL
DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Relación paciente / enfermera	Nº	%
Un paciente por enfermera	2	20
Dos pacientes por enfermera	2	20
Tres pacientes por enfermera	5	50
Cuatro o más pacientes por enfermera	1	10
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICA N°7



Fuente: Elaboración Propia, 2017

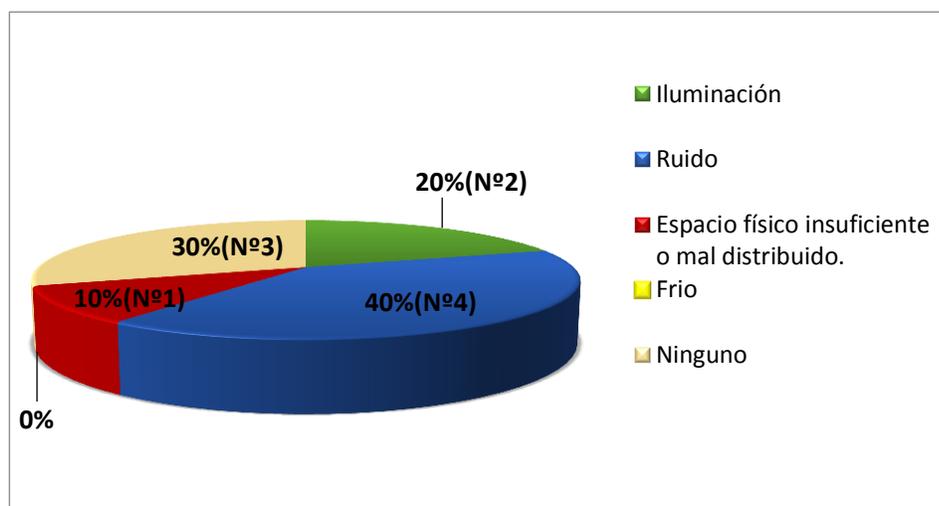
Análisis: De acuerdo al número de atención de pacientes en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva el mayor porcentaje observado con un 50% los que atienden tres pacientes, los que atienden 2 pacientes paralelamente los que atienden 1 paciente con el 20% y el 10% 4 pacientes por enfermera.

TABLA N°8
ESTRESOR FÍSICO QUE AFECTA EL DESEMPEÑO LABORAL DE
PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor físico que afecta el desempeño laboral	Nº	%
Iluminación	2	20
Ruido	4	40
Espacio físico insuficiente o mal distribuido.	1	10
Frio	0	0
Ninguno	3	30
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°8



Fuente: Elaboración Propia, 2017

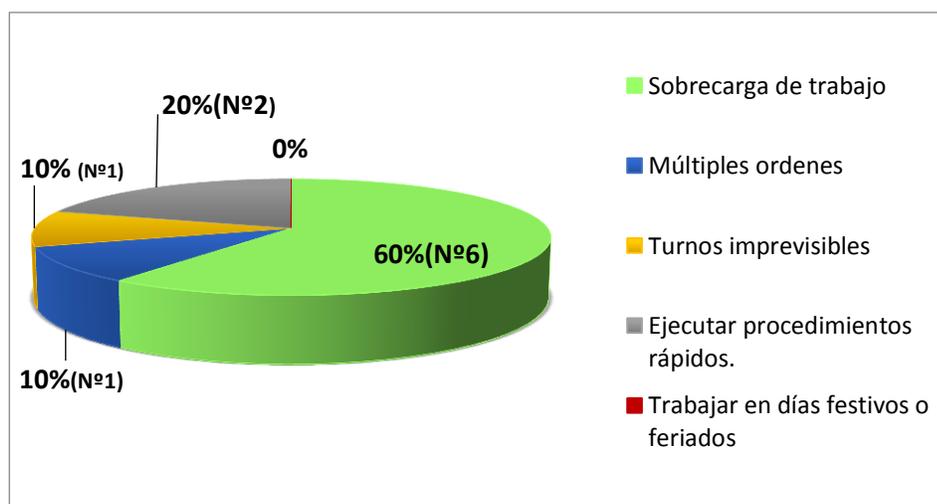
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva menciona que el ruido es generador de estrés en un 40%, ninguno el 30%, la iluminación en un 20%, el espacio insuficiente o mal distribuido un 10% y sin significancia el frio.

TABLA N°9
ESTRESORES DE DEMANDA DEL PROPIO TRABAJO QUE AFECTA A
LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	Nº	%
Sobrecarga de trabajo	6	60
Múltiples ordenes	1	10
Turnos imprevisibles	1	10
Ejecutar procedimientos rápidos.	2	20
Trabajar en días festivos o feriados	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°9



Fuente: Elaboración Propia, 2017

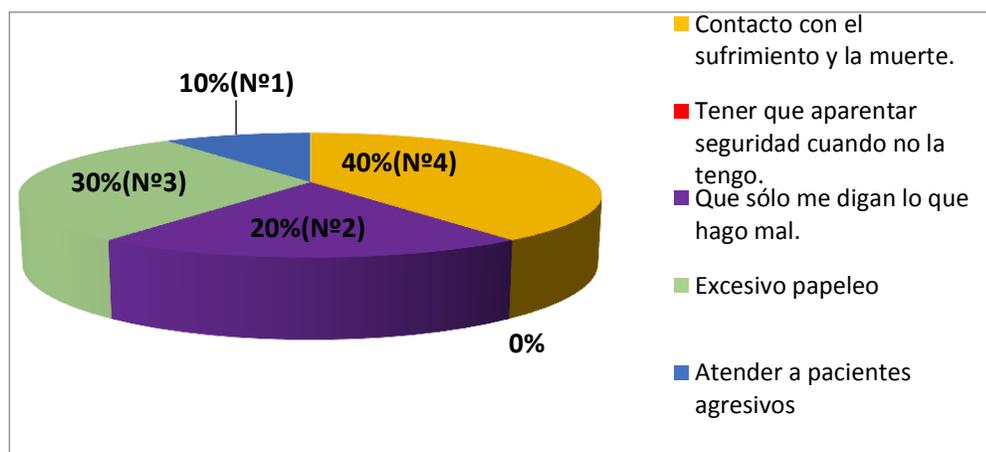
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva el tipo de estresor que afecta más en el trabajo es la sobrecarga de trabajo con un 60%, ejecutar procedimientos rápidos con un 20%, encontrándose tanto turnos imprevisibles como múltiples órdenes con un 10% y trabajar en días festivos o feriados con el 0%

TABLA N°10
ESTRESORES DE LOS CONTENIDOS DEL TRABAJO QUE AFECTA A LAS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	N°	%
Contacto con el sufrimiento y la muerte.	4	40
Tener que aparentar seguridad cuando no la tengo.	0	0
Que sólo me digan lo que hago mal.	2	20
Excesivo papeleo	3	30
Atender a pacientes agresivos	1	10
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°10



Fuente: Elaboración Propia, 2017

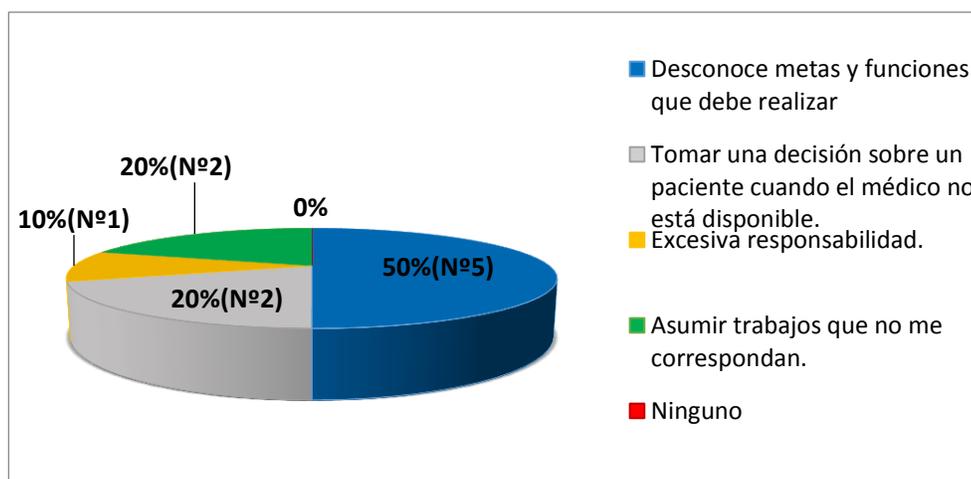
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva, en el contexto de los factores del contenido de trabajo, el tipo de estresor que afecta con predominio es el contacto con el sufrimiento y la muerte con un 40%, siguiendo con el excesivo papeleo con un 30%, que solo me digan lo que hago mal con un 20%, atender a pacientes agresivos con un 10% y sin significancia tener que aparentar seguridad cuando no la tengo.

TABLA N°11
ESTRESORES DEL DESEMPEÑO DE ROLES QUE AFECTA A LAS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	Nº	%
Desconoce metas y funciones que debe realizar	5	50
Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	2	20
Excesiva responsabilidad.	1	10
Asumir trabajos que no me correspondan.	2	20
Ninguno	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°11



Fuente: Elaboración Propia, 2017

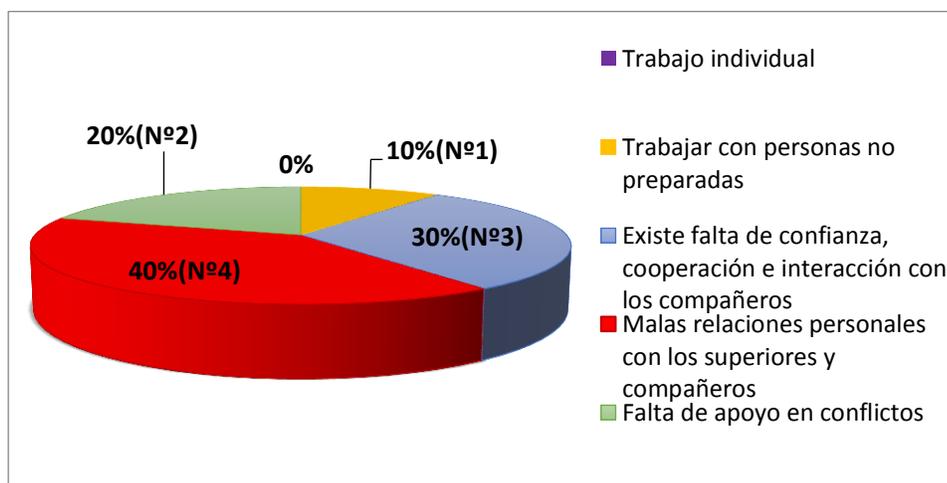
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva las que desconocen metas y funciones son más vulnerables a generar estrés con un 50%, los que deben tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible, juntamente con asumir trabajos que no les corresponden con un 20%, excesiva responsabilidad con un 10% y sin significancia ninguno.

TABLA N°12
ESTRESORES A NIVEL INTERPERSONAL Y GRUPALES QUE AFECTA A
LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	Nº	%
Trabajo individual	0	0
Trabajar con personas no preparadas	1	10
Existe falta de confianza, cooperación e interacción con los compañeros	3	30
Malas relaciones personales con los superiores y compañeros	4	40
Falta de apoyo en conflictos	2	20
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°12



Fuente: Elaboración Propia, 2017

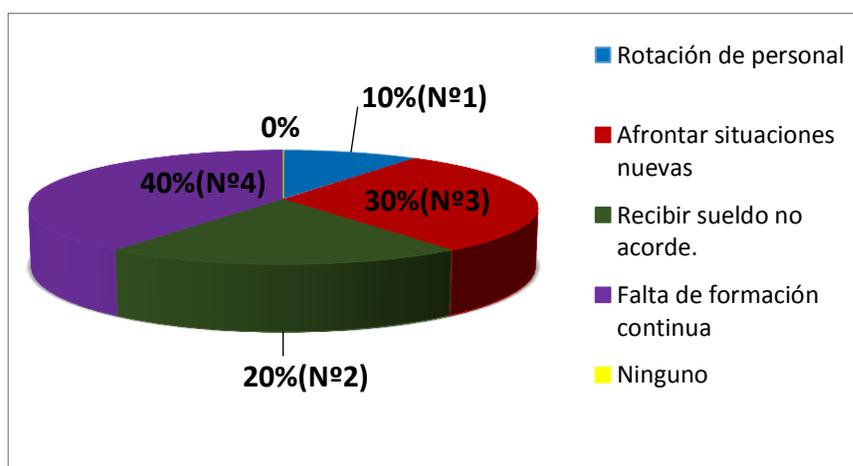
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva muestran principalmente las malas relaciones personales con los superiores y compañeros con 40%, falta de confianza, cooperación e interacción con 30%, la falta de apoyo en resolver conflictos con 20%, trabajar con personas no preparadas con 10% y trabajo individual con el 0%.

TABLA N°13
ESTRESORES DEL DESARROLLO LABORAL QUE AFECTA A LAS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	Nº	%
Rotación de personal	1	10
Afrontar situaciones nuevas	3	30
Recibir sueldo no acorde.	2	20
Falta de formación continua	4	40
Ninguno	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICA N°13



Fuente: Elaboración Propia, 2017

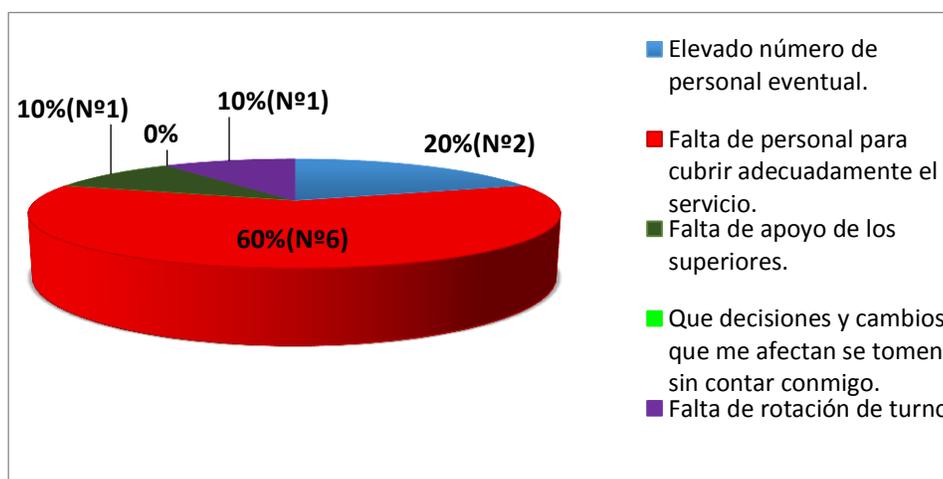
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva señala que la falta de formación continua es generador de estrés en un 40%, afrontar situaciones nuevas el 30%, recibir sueldo no acorde en un 20% y rotación de personal un 10%

TABLA N°14
ESTRESORES DE LA ESTRUCTURA O DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
QUE AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	Nº	%
Elevado número de personal eventual.	2	20
Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	6	60
Falta de apoyo de los superiores.	1	10
Que decisiones y cambios que me afectan se tomen sin contar conmigo.	0	0
Falta de rotación de turno	1	10
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°14



Fuente: Elaboración Propia, 2017

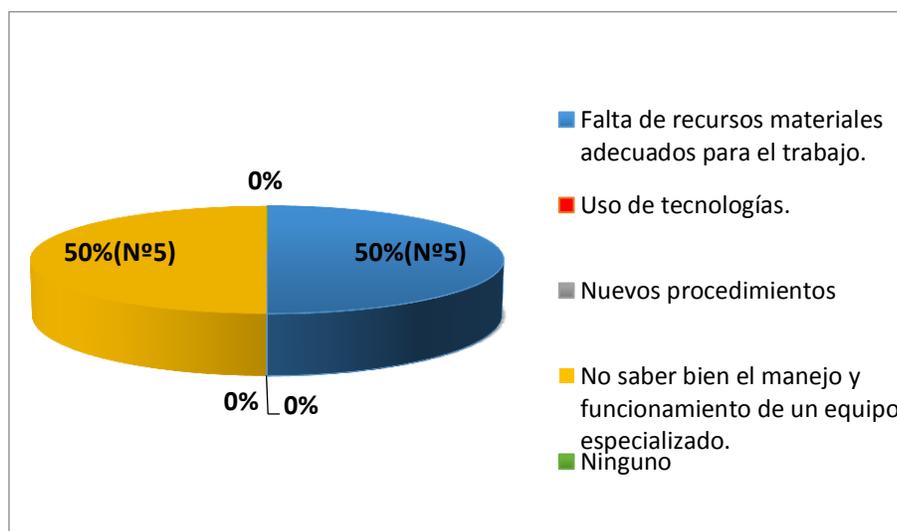
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva, que afecta con predominio la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio con el 60%, siguiendo con el elevado número de personal eventual con un 20%, la falta de apoyo de los superiores, la falta de rotación de turno con un 10% y sin significancia decisiones y cambios que me afecta se tomen sin mí.

TABLA N°15
ESTRESORES RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS QUE
AFECTA A LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo de estresor	Nº	%
Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.	5	50
Uso de tecnologías.	0	0
Nuevos procedimientos	0	0
No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	5	50
Ninguno	0	0
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

CUADRO N°15



Fuente: Elaboración Propia, 2017

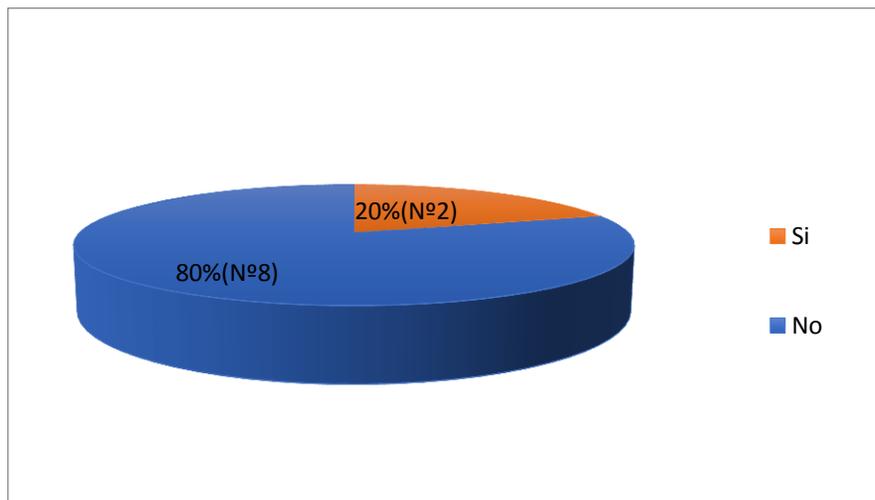
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva marca que el estresor más predominante es no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado y la falta de recursos materiales adecuados para el trabajo con un 50% y con el 0% el uso de tecnologías, nuevos procedimientos

TABLA N°16
POSEE MÁS DE UN EMPLEO LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Más de un empleo	Nº	%
Si	2	20
No	8	80
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°16



Fuente: Elaboración Propia, 2017

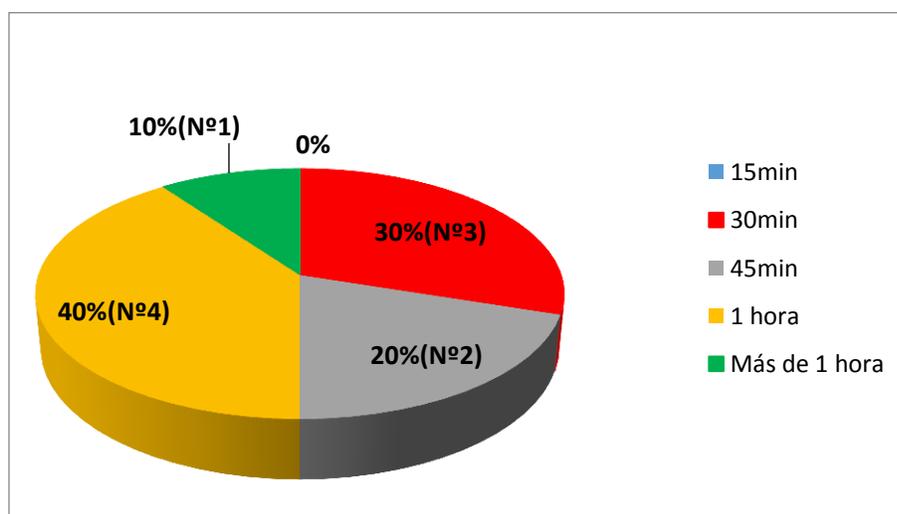
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva que el 80% de las Licenciadas en Enfermería no poseen otro empleo y el 20 % si cuentan con otro empleo.

TABLA N°17
TIEMPO EN LLEGAR AL TRABAJO DE LAS PROFESIONALES DE
ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tiempo	Nº	%
15minutos	0	0
30minutos	3	30
45minutos	2	20
1 hora	4	40
Más de 1 hora	1	10
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°17



Fuente: Elaboración Propia, 2017

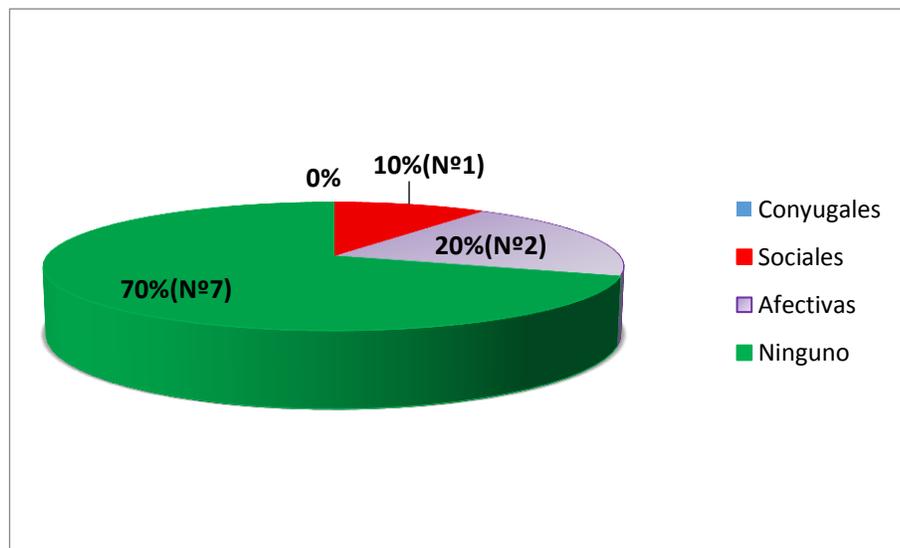
Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva que el 40% de las licenciadas en enfermería demoran en llegar al trabajo desde su domicilio 1 hora, el 30% en 30 minutos, 20% 45 minutos, más de 1 hora con el 10% y sin significancia en 15 minutos.

TABLA N°18
ESTRÉS EXTRALABORAL EN LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

Tipo	Nº	%
Conyugales	0	0
Sociales	1	10
Afectivas	2	20
Ninguno	7	70
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

GRAFICO N°18



Fuente: Elaboración Propia, 2017

Análisis: El mayor porcentaje observado en las profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva que el 70% en los últimos tres meses no sufre ningún tipo de estrés extra laboral, el 20% son afectivas y el 10% sociales.

TABLA N° 19
ESTRESOR DE DEMANDA DEL PROPIO TRABAJO SEGÚN EL GRADO DE
FORMACIÓN DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

ESTRESORES		PROFESIÓN		Total
		Lic. Enfermería	Especialidad en UTI	
ESTRESOR DE DEMANDA DEL PROPIO TRABAJO	Sobrecarga de trabajo	42,9%	66.7%	50,0%
	Múltiples órdenes	14,3%	-	10,0%
	Turnos imprevistos	14,3%	-	10,0%
	Ejecutar procedimientos rápidos	28,6%	33,3%	30,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

Análisis: Se observa en el cuadro en relación al grado de formación que la sobrecarga de trabajo afecta a las especialistas en Terapia Intensiva con el 66.7% quienes describieron mayor porcentaje de estrés en comparación a las Licenciadas en enfermería con un 42,9%

TABLA Nº 20
ESTRESORES A NIVEL INTERPERSONAL Y GRUPAL SEGÚN EL ESTADO
CIVIL DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
CLINICA RENGEL
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTION 2017

ESTRESOR		ESTADO CIVIL				Total
		casado	soltero	concubina	separada	
ESTRESOR A NIVEL INTERPERSONAL Y GRUPAL	Trabajar con personas no preparadas	100,0%	-	--	-	10,0%
	Existe falta de confianza, cooperación e interacción con los compañeros	-	14,3%	100,0%	-	20,0%
	Malas relaciones personales con los superiores y compañeros	-	57,1%	-	100,0%	50,0%
	Falta de apoyo en conflictos	.	28,6%	-	-	20,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia, 2017

Análisis: Se observa en el cuadro que las malas relaciones personales con los superiores y compañeros afectan en un 57,1 % a las solteras quienes representan mayor estrés en comparación a las que están casados, separados y viven en concubinato.

8. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se obtuvieron en el presente estudio fueron las siguientes:

1. Según los resultados se determina que las profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Rengel durante la gestión 2017 desarrollaron Estrés Laboral según la encuesta ejecutada y como factor causal esta la sobre carga de trabajo y la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.
2. En cuanto a las características sociodemográficas de las profesionales de enfermería figurando el rango de edad más predominante entre 26 – 28 años, un alto porcentaje cuentan con la Licenciatura, con estado civil soltero, paralelamente no reportan tener hijos.
3. Los factores intralaborales de los profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva que producen mayor estrés son: el horario nocturno un 40% y personas con una antigüedad de 1 a 3 años con el 50%; la atención sola de 3 pacientes en una jornada laboral un 50%, el ruido un 40%; el contacto con el sufrimiento y la muerte un 40%; las que desconocen metas y funciones que deben realizar un 50%; las malas relaciones personales con los superiores y compañeros un 40%; falta de formación continua un 40%; no saber bien el manejo, funcionamiento de un equipo especializado un 50%; falta de recursos materiales adecuados para el trabajo un 50%, con un alto porcentaje la sobrecarga de trabajo paralelamente la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio un 60%.
4. Entre los factores extralaborales de los profesionales de la Unidad de Terapia Intensiva generadores de estrés son: demorar en llegar al trabajo desde su domicilio en una hora con un 40% y en los últimos tres meses no sufre ningún tipo de estrés extra laboral con un 70%.
5. El turno Laboral más frecuente a generar estrés en el profesional de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, el horario nocturno con un 40%.

6. La sobrecarga de trabajo afecta más a las especialistas en Terapia Intensiva con el 66.7% quienes describieron mayor porcentaje de estrés en comparación a las Licenciadas en enfermería que no cuentan con la especialidad con el 42,9%
7. Las malas relaciones personales con los superiores y compañeros afectan en un 57,1 % a las solteras quienes representan mayor porcentaje de estrés en comparación a las que están casados, separados y viven en concubinato.

9. RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar un programa de prevención de Estrés Laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva.
- ✓ Gestionar talleres de apoyo psicológico y promover el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales, con la participación de psicología.
- ✓ Coordinar con dirección y Enfermería estrategias de afrontamiento para prevenir el estrés laboral en las profesionales de enfermería tales como reuniones de intercambio de ideas, actividades de distracción, rotación de turno, capacitación continua para que adquiera competencias en conocimiento, habilidad y destreza en su trabajo.
- ✓ Dotar de suficiente personal en esta área crítica para disminuir la sobrecarga.
- ✓ Se sugiere un estudio administrativo y activo para asegurar la provisión de materiales de trabajo e insumos para mejorar la atención de pacientes y disminuir el estrés.
- ✓ La Unidad de Terapia Intensiva debería contar con un “espacio de enfermería” para descansar y compartir con compañeros de trabajo durante el refrigerio en cada jornada laboral.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Huera EPM. Programa Preventivo para disminuir el Estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el Hospital Básico de San Gabriel del Cantón Montufar Andes URAdI, Medicas FdC, editors. Tulcan; 2014.
2. Sara Alcons Viza HBV. Estres Laboral y Factores asociados al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia intensiva del complejo Hospitalario Miraflores Universidad Mayor de San Andres FdMENyTM, editor. La Paz; 2006.
3. Rosalinda Garza Hernández MCMHCHAAPGAPSRT. Nivel de Estrés en Enfermeras que Laboran en Áreas de Hospitalización. Desarrollo Científ Enferm. 2011 Enero-Febrero; 19(1).
4. Plata GEZ. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. Scielo. 2008 Octubre; 6(1).
5. Escobar SA. Estres Laboral y Factores Asociados al personal del Hospital de la Mujer Universidad Mayor de San Andres FdMENyTM, editor. La Paz; 2002.
6. Yujra NNY. Estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas Universidad Mayor de San Andres FdMENyTM, editor. La Paz; 2012.
7. Chuman IV. Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre Universidad Nacional Mayor de San Marcos FdMH, editor. Lima-Peru ; 2014.
8. Leticia Cortaza Ramírez MDFT. Estres Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz Mexico. Iberoamericana de educacion e Investigacion en Enfermeria. 2014; 4(1).
9. Vitor Manuel Costa Pereira Rodrigues ASdSF. Factores generadores de estrés en enfermeros en Unidades de Terapia Intensiva. Latino-Am. Enfermagem. 2011

Julio-Agosto; 19(4).

10. Irma Y. Castillo Avila NTLAAGKCTSLC. Estrés laboral en enfermería factores asociados. Científica Salud Uninorte. 2014 Enero - Abril; 30(1).
11. Silvia Portero de la Cruz MVA. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Latino-Am. Enfermagem. 2015 Julio.
12. Jesús Cremades Puerto LMSMJLMIOC. Identificación de Factores de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería. Scielo. 2011 Septiembre - Noviembre ; 16(4).
13. Ana Maria Cavalheiro DFMJACL. El Estrés de los Enfermeros que actúan en una Unidad de Terapia Intensiva. Scielo. 2008; 16(1).
14. María del Rosario Menor Segura RMDSLOFH. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2. Scielo. 2015 Enero - Junio; 2(1).
15. Espinoza ALM. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil , Medicas FdC, Enfermería Cd, editors. Guayaquil - Ecuador; 2017.
16. Martín LEMS. Nivel de Estrés Laboral en los Enfermeros de los servicios de: Emergencia, Trauma, Shock y UCI del Hospital "VICTOR RAMOS GUARDIA" – HUARAZ Universidad Autónoma de Ica FdCdS, editor. Chincha - Ica - Perú; 2015.
17. Guzmán LCC. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de Emergencia Hospital Regional de Ayacucho Universidad Nacional Mayor de San Marcos FdMH, editor. Lima - Perú; 2013.

18. Fraga MP. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica. Enfermería Global. 2013 Julio; 31.
19. Quishpe JRC. Efectos del Estres Laboral en los Profesionales de Enfermería del Hospital General Francisco de Orellana Loja UNd, editor. Puyo - Ecuador ; 2013 - 2014.
20. Sanchez FC. Estres Laboral, Satisfaccion en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera Interamericana UA, Humanas FdPyR, editors. Sede Rosario- Campus Lagos; 2011.
21. Juan José Castro JGM. Relacion entre presencia de Estresores Laborales y aparicion de estres Laboral en el personal de Enfermería Universidad Nacional de Cordoba FdCM, editor. Cordoba; 2010.
22. Diaz SS. Estresores y Satisfaccion Laboral del Personal de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos del Principado de Asturias Oviedo Ud, editor. Asturias; 2012.
23. Bocanegra JL. Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Marcos UNMdS, Humana FdM, editors. Lima- Peru; 2013.
24. Paz EdICd. Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Atención Hospitalaria Valladolid Ud, Enfermería Fd, editors. Valladolid; 2013.
25. Torre. CR. Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout Valladolid Ud, editor. España; 2016.

11. ANEXOS

ANEXO N°1

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE MEDICINA ENFERMERÍA NUTRICIÓN Y TECNOLOGÍA MÉDICA
UNIDAD DE POST GRADO - CARRERA DE ENFERMERÍA**

ENCUESTA

Estimada Licenciada (o):

Estoy realizando un trabajo de investigación sobre el Estrés Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva por este motivo solicito su cooperación para la realización de este estudio, agradezco de antemano su colaboración, garantizándole que la información que usted nos brinda es anónima.

INSTRUCCIÓN

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder, marcando una sola respuesta la que considere de acuerdo a sus propias experiencias.

1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

1.1. Edad.....

1.2. Grado de formación

- a. Lic. en Enfermería
- b. Maestría en Terapia Intensiva
- c. Especialidad en Terapia Intensiva
- d. Diplomados
- e. Otros.....

1.3. Estado civil

- a. Casado
- b. Soltero
- c. Concubino
- d. Separado
- e. Viudo

1.5. Tiene hijo/os

- a. Si
- b. No

2. FACTORES INTRALABORALES

2.1. ¿Qué turno realiza habitualmente?

- a. Mañana
- b. Tarde
- c. Noche
- d. Fin de semana

2.2. ¿Qué antigüedad tiene en la Unidad de Terapia Intensiva?

- a. Menor de 1 año
- b. 1 a 3 años
- c. 5 o más años

2.3. ¿Cuántos pacientes atiende en una jornada laboral?

- 1 1 paciente
- 2 2 pacientes
- 3 3 pacientes
- 4 4 o más pacientes

2.4. ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO

2.4.1. ¿Señale cuál de estos estresores físicos, afectan su desempeño laboral?

- a. Iluminación
- b. Ruido
- c. Espacio físico insuficiente o mal distribuido.
- d. Frio
- e. Ninguno

2.5. ESTRESORES DE DEMANDA DEL PROPIO TRABAJO

2.5.1. ¿Cuál de estos factores le causa estrés?

- a. Sobre carga de trabajo
- b. Múltiples ordenes
- c. Turnos imprevisibles
- d. Ejecutar procedimientos rápidos.
- e. Trabajar en días festivos y feriados

2.6. ESTRESORES DE LOS CONTENIDOS DEL TRABAJO

2.6.1. ¿Cuáles de estos factores le causa estrés?

- a. Contacto con el sufrimiento y la muerte.
- b. Tener que aparentar seguridad cuando no la tengo.
- c. Que sólo me digan lo que hago mal.
- d. Excesivo papeleo
- e. Atender a pacientes agresivos

2.7. ESTRESORES DEL DESEMPEÑO DE ROLES

2.7.1. ¿Qué estresores del desempeño de roles le causan estrés?

- a. Desconoce metas y funciones que debe realizar
- b. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.
- c. Excesiva responsabilidad.
- d. Asumir trabajos que no me correspondan.
- e. Ninguno

2.8. ESTRESORES A NIVEL INTERPERSONAL Y GRUPALES

2.8.1. ¿Qué tipo de estresor interpersonal y grupales afectan su trabajo?

- a. Trabajo individual
- b. Trabajar con personas no preparadas
- c. Existe falta de confianza, cooperación e interacción con los compañeros
- d. Malas relaciones personales con los superiores y compañeros
- e. Falta de apoyo en conflictos

2.9. ESTRESORES DEL DESARROLLO DE LA CARRERA

2.9.1. ¿Qué estresores del desempeño de la carrera le causa estrés?

- a. Rotación de personal
- b. Afrontar situaciones nuevas
- c. Recibir sueldo no acorde.
- d. Falta de formación continua
- e. Ninguno

2.10. ESTRESORES DE LA ESTRUCTURA O DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

2.10.1. ¿Qué tipo de estresor del clima organizacional le causa estrés?

- a. Elevado número de personal eventual.
- b. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.
- c. Falta de apoyo de los superiores.
- d. Que decisiones y cambios que me afectan se tomen sin contar conmigo.
- e. Falta de rotación de turno

2.11. ESTRESORES RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

2.11.1. ¿Qué tipo de estresor relacionado con las nuevas tecnologías le causa estrés?

- a. Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.
- b. Uso de tecnologías.
- c. Nuevos procedimientos
- d. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.
- e. Ninguno

3. ESTRESORES EXTRALABORALES

3.1. ¿Usted posee más de un empleo?

- a. Si
- b. No

3.2. ¿Usted qué tiempo demora en llegar desde su domicilio al trabajo?

- a. 15min
- b. 30min
- c. 45min
- d. 1 hora
- e. Más de 1 hora

3.3. ¿En los últimos 3 meses, tuvo algún tipo de estrés extra laboral?

- a) Conyugales
- b) Sociales
- c) Afectivas
- d) Ninguno

¡Gracias por su colaboración...!

ANEXO N°2

La Paz, 01 de Julio 2017

Señora:

Lic.

Presente.-

**REF: SOLICITUD DE VALIDACION DE
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

Con las consideraciones más distinguidas:

Por intermedio de la presente hago llegar un saludo muy afectuoso y desearle muchos éxitos en las funciones que desempeña.

El motivo de la presente es para solicitar a su persona la revisión y validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta), “FACTORES QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA – CLINICA RENGEL CIUDAD DE LA PAZ 2017”, de esta manera obtener el título como Especialista en Medicina Critica y Terapia Intensiva en Enfermería, que vengo realizando.

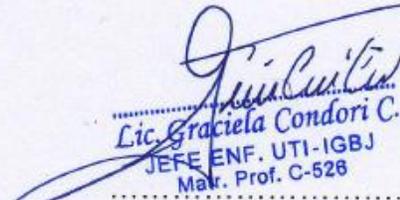
Sin otro en particular, esperando ser atendida positivamente, me despido de usted.

Atentamente:

Adjunto copia de la encuesta

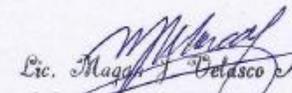
.....
Lic. Marina Gladys Apaza Alanoca

**HOJA DE VALIDACIÓN
DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**


.....
Lic. Graciela Condori C.
JEFE ENF. UTI-IGBJ
Matr. Prof. C-526
.....


.....
Elena Flores Ariguan
LIC. ENF. IGBJ-U
Matr. Prof. F-18
.....


.....
Lic. Gerardo Choque Rivera
ENF. - UTI - M.P. CH-328
.....


.....
Lic. Magda Betasco A.
Jefe a.i. Depto. Enfermería
INSTITUTO NACIONAL DE TORAX
.....


.....
Lic. Chachi Cruz V.
ENFERMERA
HOSPITAL DEL NIÑO
.....

ANEXO N°3

La Paz, 10 de Julio de 2017

Señor:

Dr. Teddy Cuiza

DIRECTOR CLINICA RENGEL

**REF: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

De mi mayor consideración:

Por intermedio de la presente me permito saludar a su autoridad y felicitarlo por las funciones que desempeña.

El motivo de la presente es para solicitar su autorización para aplicación de una encuesta al personal de enfermería que realiza sus funciones en la Unidad de Terapia Intensiva de los diferentes turnos y rotaciones, para la realización del trabajo de grado titulada "FACTORES QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA – CLINICA RENGEL - CIUDAD DE LA PAZ 2017" para acceder al título de Especialista en Terapia Intensiva y Medicina Critica.

Agradeciéndole de antemano la colaboración y atención, me despido de usted con la más amable deferencia.

Marina Gladys Apaza Alanoca
Lic. en Enfermería



Dr. Teddy Cuiza Vera
DIRECTOR
CLINICA RENGEL

ANEXO N°4

La Paz, 10 de Julio de 2017

Señora:

Lic. Marisol Perez

**JEFA DE ENFERMERAS
CLÍNICA RENGEL**

**REF: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN
DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

De mi mayor consideración:

Por intermedio de la presente me permito saludar a su autoridad y felicitarla por las funciones que desempeña.

El motivo de la presente es para solicitar su autorización para aplicación de una encuesta al personal de enfermería que realiza sus funciones en la Unidad de Terapia Intensiva de los diferentes turnos y rotaciones, para la realización del trabajo de grado titulada "FACTORES QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA – CLINICA RENGEL - CIUDAD DE LA PAZ 2017" para acceder al título de Especialista en Terapia Intensiva y Medicina Critica.

Agradeciéndole de antemano la colaboración y atención, me despido de usted con la más amable deferencia.

Marina Gladys Apaza Alanoca
Lic. en Enfermería



Lic. Marisol C. Perez Sarmiento
JEFA DE ENFERMERAS
CLINICA RENGEL
Mat. Prof. P- 604
Autorizado
10-7-17

ANEXO Nº 5

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

FACTORES QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA – CLINICA RENGEL CIUDAD DE LA PAZ 2017

Lugar y fecha.....

Yo.....

Acepto participar voluntariamente en esta investigación titulada “FACTORES QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA – CLINICA RENGEL CIUDAD DE LA PAZ 2017” Se me ha explicado que mi participación consistirá en el llenado de una encuesta. Expreso que me dieron información extensa sobre del propósito del mismo, así como de los objetivos.

La investigadora se comprometió a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo. A su vez, la investigadora me dio la seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Firma del/a Encuestado/a

ANEXO Nº 6

VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTES

- Edad
- grado de formación
- estado civil
- Número de hijos
- Estresores intraLaborales
- Estresores extralaboral

VARIABLES DEPENDIENTES

- Estrés Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escalas	Tipo de estadístico	Tipo de grafico	Instrumento de recolección de datos
Edad	Cuantitativa continua	Período cronológico medido en años desde el nacimiento hasta el momento actual.	período cronológico medido en años desde el nacimiento hasta el momento actual de todo el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la clínica Rengel hasta la fecha actual de la encuesta	Años	Pregunta N°	-----	%	Tortas	Encuesta
Grado de formación	Cualitativa ordinal	Formación académica de un individuo que lo capacita para llevar a cabo diferentes actividades	Formación académica de un individuo que lo capacita para llevar a cabo diferentes actividades de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Rengel, hasta la fecha actual de la encuesta.	Lic. en enfermería	Pregunta N°	Lic. En enfermería Maestrías en UTI Especialidad en UTI Diplomados Otros	%	Tortas	Encuesta
Estado Civil	Cualitativa Nominal	Situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra, con quien se crean lazos jurídicamente reconocidos constituyendo o una institución familiar y adquiriendo derechos y deberes.	Situación personal en que se encuentra o no una persona física en relación a otra, con quien se crean lazos jurídicamente reconocidos constituyendo una institución familiar y adquiriendo derechos y deberes del personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Rengel hasta la fecha actual de la encuesta.	----	Pregunta N°	Casado Soltero Concubino Divorciado Viudo	%	Tortas	Encuesta
Presencia de hijos	Cualitativa Nominal dicotómica	descendiente directo de una persona	Descendiente directo de una persona según el trabajador tenga hijos o no al momento de la encuesta.		Pregunta N°	Sí No	%	Tortas	Encuesta

variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	escala	Tipo de estadístico	Tipo de gráfico	Instrumento recolección de datos
Factores intralaborales	Cualitativa nominal	Aquella los factores inherentes a la propia actividad laboral de la enfermería de la unidad de terapia intensiva que pueden o no generar estrés	Aquella los factores inherentes a la propia actividad laboral del personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva que pueden o no generar estrés	Turnos que realiza	Pregunta N°	Mañana Tarde Noche Fin de semana	%	Tortas	Encuesta
				Antigüedad que tiene en la Unidad de Terapia Intensiva	Pregunta N°	Menor de 1 año 1 a 3 años 5 o más años	%	Tortas	Encuesta
				N° de pacientes atendidos en su jornada	Pregunta N°	1 paciente 2 pacientes 3 pacientes 4 o más pacientes	%	Tortas	Encuesta
				Estresores del Ambiente físico	Pregunta N°	-Iluminación -Ruido -Espacio físico -frio -ninguno	%	Tortas	Encuesta
				Estresores de demanda del propio trabajo	Pregunta N°	-sobrecarga de trabajo -Múltiples ordenes -Turnos imprevisibles -Ejecutar procedimientos rápidos. -Trabajar en días feriados y festivos	%	Tortas	Encuesta
				Estresores de los contenidos del trabajo	Pregunta N°	-Contacto con el sufrimiento y la muerte. -Tener que aparentar seguridad cuando no la tengo. -Que sólo me digan lo que hago mal. -Excesivo papeleo - Atender a pacientes agresivos	%	Tortas	Encuesta

				Estresores del desempeño de roles		-Desconoce metas y funciones que debe realizar -Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible. -Excesiva responsabilidad. -Asumir trabajos que no me correspondan.	%	Tortas	Encuesta
				Estresores a nivel interpersonal y grupales		-Trabajo individual -Trabajar con personas no preparadas -Existe falta de confianza, cooperación e interacción con los compañeros -Malas relaciones personales con los superiores y compañeros -Falta de apoyo en conflictos	%	Tortas	
				Estresores del desempeño laboral		-Rotación de personal -Afrontar situaciones nuevas -Recibir sueldo no acorde. -Falta de formación continua	%	Tortas	Encuesta
				Estresores de la estructura o el clima organizacional		-Elevado número de personal eventual. -Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. -Falta de apoyo de los superiores. -Que decisiones y cambios que me afectan se tomen sin contar conmigo. -Falta de rotación de turno	%	Tortas	Encuesta

				Estresores relacionados con las nuevas tecnologías		-Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo. -Uso de tecnologías. -Nuevos procedimientos -No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	%	Tortas	Encuesta
Factores extralaboral	Cualitativa nominal	Los que se plantean fuera del ámbito de la empresa	Los que se plantean fuera del ámbito de la empresa y que conllevará a tener un estrés extra laboral en el personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva	más de un empleo tiempo desde el domicilio al trabajo algún tipo de estrés extralaboral		-Si -No -15min -30min -45min -1 hora -Más de 1 hora Conyugales Sociales Afectivos Ninguno	%	Tortas	Encuesta

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE MEDICINA ENFERMERÍA NUTRICIÓN
Y TECNOLOGÍA MÉDICA
UNIDAD DE POST GRADO



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA CLÍNICA RENGEL 2017

POSTULANTE: Lic. Marina Gladys Apaza Alanoca

TUTOR: M Sc. Lic. Soledad E. Quispe A.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PRESENTADA PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN MEDICINA CRÍTICA Y TERAPIA INTENSIVA

LA PAZ- BOLIVIA

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	74
1. JUSTIFICACIÓN.....	76
2. OBJETIVOS.....	78
2.1. OBJETIVO GENERAL	78
2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	78
3. DESARROLLO DEL TRABAJO	79
3.1. DEFINICIÓN	79
4. METODOLOGÍA	80
4.1. PROGRAMACION DE CONTENIDOS TEMATICO.....	81
4.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	82
4.3. RECURSOS MATERIALES	83
4.3.1. EQUIPOS	83
4.3.2. MATERIALES DE ESCRITORIO	83
4.3.3. MATERIALES DE RELAJACIÓN.....	84
4.3.4. MATERIALES EDUCATIVOS.....	84
4.4. EVALUACION.....	84
SESIÓN I: ESTRÉS LABORAL.....	85
SESIÓN II: TÉCNICAS DE RELAJACIÓN	87
SESION III: TECNICA DE RESPIRACION.....	89
SESION IV: MEDITACION.....	92
SESION V: MUSICOTERAPIA.....	94
SESION VI: ACTIVIDAD FISICA.....	96
5. RECOMENDACIONES.....	98
6. BIBLIOGRAFÍA.....	99

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Terapia Intensiva es un ambiente creado para la vigilancia continua y tratamiento inmediato de enfermos críticos, mediante asistencia tecnológica, profesional altamente calificado donde debe estar alerta a asistir a todo paciente de alto riesgo durante las 24 horas del día, cualquier acontecimiento vital puede tornarse estresante pero al saber llevar establece el éxito en el trabajo.

Según Organización Mundial de Salud, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (1)

Un programa de prevención de riesgos laborales se define como el conjunto de actividades preventivas en todos y cada uno de los niveles jerárquicos de la organización. (2).

A nivel mundial estudios realizados en España gestión 2016 llegaron a la conclusión las medidas preventivas nos permiten reducir su incidencia, aplicándose a nivel individual, interpersonal y organizacional. Las estrategias de intervención deben adaptarse en toda la institución. (3).

A nivel sudamericano un estudio en Arequipa – Perú gestión 2017 se determinó que el efecto de la aplicación del programa de intervención mejoró directa y significativamente en la disminución del estrés laboral en las enfermeras que laboran

en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios (4). A nivel nacional no se encuentra estudios realizados.

Por lo expuesto el presente trabajo tiene la finalidad de implementar un Programa de Prevención de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Rengel 2017.

1. JUSTIFICACIÓN

En la Constitución política del Estado Plurinacional de Bolivia en su artículo 46. Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias y El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Las enfermeras estresadas están expuestas a mayores riesgos que los demás. Las emociones, acontecimientos e inquietudes que a cualquiera afecta un poco, en ellos condicionan la salud y con el origen de una infinidad de enfermedades.

En el estudio realizado se encontró que el profesional de enfermería presenta estrés laboral por el cual se propone realizar la propuesta de intervención denominado programa de prevención de estrés laboral en profesionales de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Rengel 2017

Partiendo del concepto de que salud no es solamente: “la ausencia de afecciones o enfermedad, sino también un estado completo de bienestar físico mental y social”. Muy estrechamente relacionado con el concepto de calidad de vida que comprende el conjunto de bienestar físico, mental y social.

La idea de que una buena salud física y mental en los profesionales de enfermería es indispensable para poder atender a los cuidados de los pacientes y mantener el equilibrio en sus actividades diarias.

Según autores indican que los programas de prevención de estrés ayudan a disminuir el estrés laboral, donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto permite a los trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices

El Programa de prevención busca mediante su aplicación lograr disminuir el estrés laboral identificado en el personal de enfermería, la mejora en la salud de los trabajadores implica un descenso en los niveles de ansiedad y depresión, mayor autoestima y descenso de las emociones negativas, brindar cada día un mejor ámbito laboral y calidad de vida a ellos, por lo tanto como respuesta tendremos que el personal de enfermería desarrolla la actividad laboral sin estrés y esto nos ayudara a dar un aporte importante a la gerencia de La Clínica Rengel que podrá revertir o disminuir los factores o estresores que causan estrés, mejorando la satisfacción del personal de enfermería, su salud y rendimiento laboral y por ende también la satisfacción del usuario externo del paciente. Coadyuvando de manera más efectiva al tratamiento que recibe. Se fortalecerá también, no solo el clima laboral sino la imagen institucional como un importante prestador de servicios de salud públicos e indirectamente su productividad y rendimiento.

La propuesta de intervención tiene una alta probabilidad de tener éxito debido a los siguientes criterios:

- Se tiene una definición clara de los problemas y las causas por lo tanto las actividades propuestas contribuyen a solucionar el problema.
- Se cuenta con un plan operativo referente tanto a los recursos técnicos como a los humanos que son necesarios y se poseen.
- La propuesta si bien no genera recursos pero evita gastos innecesarios a la institución.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Implementar un Programa de Prevención de Estrés Laboral en profesionales de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Rengel 2017.

2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Socializar el manejo y prevención del estrés laboral en el personal de Enfermería
- Impartir charlas educativas sobre los factores causales y los efectos sobre la salud del estrés laboral al personal de enfermería.
- Realizar estrategias psicoterapéuticas de prevención y manejo del estrés
- Aplicar estrategias preventivas para el estrés laboral en el personal de enfermería.

3. DESARROLLO DEL TRABAJO

3.1. DEFINICIÓN

Un programa de prevención es un conjunto coherente de acciones encadenadas y construidas a partir de una evaluación de necesidades, buscando la creación o adaptación de actividades dirigidas al cumplimiento de los objetivos trazados como metas del programa a implementar. (5)

El Programa Preventivo se caracteriza por la aplicación de enseñanzas que se presentan como acciones para disminuir el estrés laboral y demás complicaciones, a través de charlas educativas, estrategias psicoterapéuticas de prevención y manejo del estrés.

Los programas de prevención buscan introducir acciones para la detección temprana de un factor de riesgo o un trastorno en una etapa en que pueda ser corregido o curado. (5)

Prevenir es siempre tomar medidas o realizar actuaciones que eviten la aparición de problemas o de situaciones consideradas como problemáticas. (6)

4. METODOLOGÍA

El programa va dirigido a los profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Rengel. Cuenta con 6 sesiones que se implementara 1 vez al mes, durante el tiempo de 2 horas, se llevara en Auditorium de la Clínica Rengel.

Este proceso se conforma de dos elementos principales:

- El participante, que es el sujeto que aprende.
- El facilitador, que es el sujeto que participa y dirige en el proceso de aprendizaje.

En este proceso de enseñanza-aprendizaje es esencial que los profesionales de enfermería tengan la oportunidad de participar activamente a fin de que sientan el aprendizaje como parte de sus propias experiencias. La metodología a utilizar será participativa, donde el importante objetivo será enseñar a relajarse, es decir, que la persona aprenda por medio de diferentes técnicas de relajación y pueda así manejar su estrés.

Se ejecutaran dinámicas de animación al dar inicio de cada sesión, para luego pasar a una explicación teórica breve del tema a tratar y entrar a fondo con la práctica de la teoría brindada para al final realizar preguntas de evaluación.

4.1. PROGRAMACION DE CONTENIDOS TEMATICO

MODULO	TEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Sesión intervención I	-Estrés laboral	-Definir que es el estrés laboral - Conocer los principales factores desencadenantes, sintomatología - Saber cuáles son las principales estrategias para la prevención de estrés
Sesión intervención II	Técnicas de relajación	-Conseguir niveles profundos de relajación muscular -Enseñar a la persona a controlar su propio nivel de activación a través de la modificación inducida de condiciones fisiológicas como la tensión-distensión de los músculos, y ciertas sensaciones de peso y calor.
Sesión intervención III	Técnicas de respiración	-Definir respiración adecuada -Indicar beneficios de la respiración adecuada -Identificar los tipos de respiración
Sesión intervención IV	Meditación	-Detallar meditación -Identificar beneficios de la meditación-
Sesión intervención V	Musicoterapia	-Definir musicoterapia -Identificar beneficios de la musicoterapia -Explicar Vibro acústica
Sesión intervención VI	Actividad física	-Definir actividad física -Mencionar beneficios de la actividad física -Identificar las fases de la actividad física

4.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TEMA	FECHA	HORA	ACTIVIDAD	EXPOSITOR
Sesión I	14/06/18	10:00 a 12:00	<ul style="list-style-type: none"> -Bienvenida a los profesionales -Presentación de cada integrante, con una pequeña reseña sobre su vida. -Se informará sobre las expectativas del curso - Se dará a conocer las reglas a los participantes -Se dará a conocer el objetivo del curso -Explicación de la metodología a desarrollarse en las sesiones -Dinámica -Exposición: definición de Estrés laboral, Fuentes generadores de estrés, sintomatología y Estrategias de prevención y manejo del estrés laboral 	Lic. de Psicología Shirley Rojas Cuellar
Sesión II	28/06/18	15:00 A 17:00	<ul style="list-style-type: none"> -Bienvenida a los profesionales -Dinámica -Exposición: Técnicas de relajación -Sesión práctica técnica de relajación 	Lic. de Fisioterapia Ximena Fernández
Sesión III	20/07/18	10:00 A 12:00	<ul style="list-style-type: none"> -Bienvenida a los participantes -Dinámica -Exposición: Técnicas de Respiración adecuada -Sesión práctica técnica de 	Lic. de Fisioterapia Ximena Fernández

			respiración	
Sesión IV	23/08/18	15:00 A 17:00	-Bienvenida a los profesionales -Dinámica -Exposición: Meditación -Sesión práctica de Meditación	Lic. de Psicología Shirley Rojas Cuellar
Sesión V	26/09/18	10:00 A 12:00	Bienvenida a los profesionales -Dinámica -Exposición: Musicoterapia -Sesión práctica de Musicoterapia	Lic. de Psicología Shirley Rojas Cuellar
Sesión VI	27/10/18	15:00 A 18:00	-Bienvenida a los profesionales -Dinámica -Exposición: Actividad Física -Sesión práctica Actividad física -Repaso general de todas las Sesiones Compartir con las participantes	Lic. de Fisioterapia Ximena Fernández

4.3. RECURSOS MATERIALES

Para el desarrollo de las sesiones del programa se utilizara:

4.3.1. EQUIPOS

- Equipo de sonido
- CD de música de meditación
- Proyector.

4.3.2. MATERIALES DE ESCRITORIO

- Hojas bond
- Lapiceros
- Papelografos
- Cartulinas

- Ovillo de lana

4.3.3. MATERIALES DE RELAJACIÓN

- Mantas
- Telas

4.3.4. MATERIALES EDUCATIVOS

- Laminas educativas
- Folletos

4.4. EVALUACION

La evaluación es por medio de preguntas al término de la sesión, la participación durante las sesiones.

SESIÓN I: ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO:

Al concluir la primera sesión se espera que los estudiantes sean capaces de:

- Definir que es el estrés laboral
- Conocer los principales factores desencadenantes, sintomatología
- Saber cuáles son las principales estrategias para la prevención de estrés

CONTENIDO

PASO N° 1: ANIMACIÓN (30 minutos)

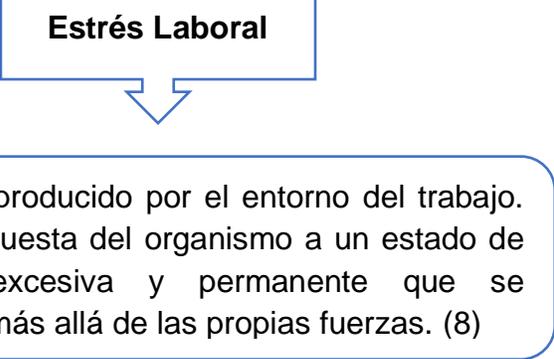
Dinámica: Pelota preguntona

Incluirse: cada profesional se presenta mencionando su nombre, área de trabajo, fortaleza cuales son cualidades y van intercalando aumentando una pregunta más que quieran conocer del otro.

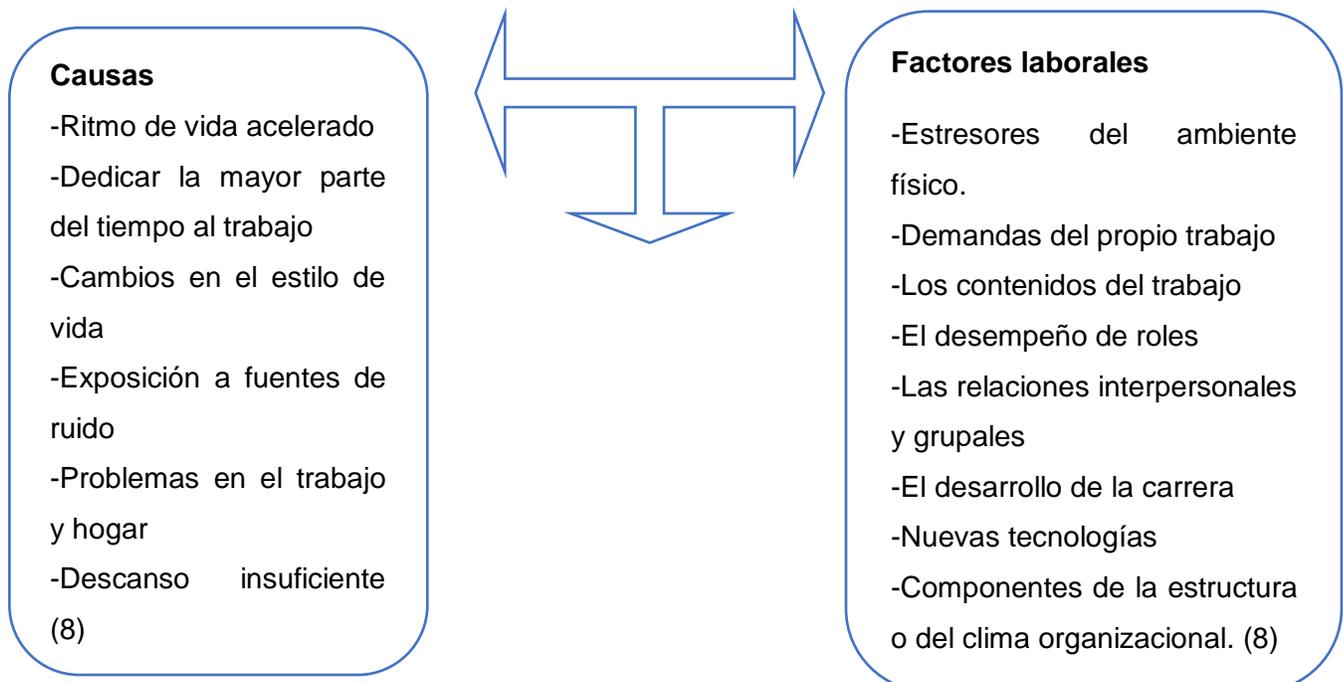
PASO N° 2: EXPLICACION (60 minutos)

Se forma un U con todo el grupo, con ayuda de Papelografos se procede a la explicación del tema.

Estrés Laboral



Es aquel producido por el entorno del trabajo. Es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas. (8)



PASO 03 EVALUACIÓN (10 minutos)

Se lanzarán preguntas al azar a los profesionales con la finalidad de evaluar la comprensión del tema.

Se hará entrega de material de reforzamiento del tema.

SESIÓN II: TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

OBJETIVOS

- Conseguir niveles profundos de relajación muscular
- Enseñar a la persona a controlar su propio nivel de activación a través de la modificación inducida de condiciones fisiológicas como la tensión-distensión de los músculos, y ciertas sensaciones de peso y calor.

CONTENIDO

PASO N° 1: ANIMACIÓN (10 minutos)

Dinámica: La madeja de lana

Se colocan todas las profesionales en círculo y la expositora toma una madeja de lana lanza una pregunta sobre el tema de la sesión anterior cuando termina, le tira la madeja de lana a cualquier persona, pero sin soltar la punta, van haciendo los demás lo mismo y se va creando una especie de tela de araña. Lo ideal es que después se pueda desenredar respondiendo la respuesta a la pregunta.

PASO N° 2: EXPLICACION (40 minutos)

Se captara la atención del personal de salud por medio de apoyo didáctico que les facilite la interpretación del tema expuesto se formara un circulo.

Se les explican técnicas de relajación a los profesionales, charla explicativa.

PASO N° 3: TALLER (60 minutos)

Realización de ejercicios de relajación para poder realizar en cualquier momento así como técnicas para realizar en casa.

En primer lugar lo realizará la Lic. de fisioterapia que imparte la clase y a continuación se les pedirá a los profesionales de enfermería que lo lleven ellos a la práctica para poder corregir así posibles errores posturales, entre otros, deben tener ropa cómoda.

TÉCNICA

Pasos generales: tensionar voluntariamente cada grupo muscular 3 a 4 segundos y relajarlo después varios segundos (20-30sg) siguiendo el siguiente orden. Prestar atención a las sensaciones de tensión y relajación que se generan.

Relajación de cara, cuello y hombros: frente, ojos, nariz, lengua, mandíbula, cuello y nuca, hombros.

Relajación de brazos y manos: Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos.

Relajación de piernas: Contraer nalgas y muslos. Estirar una pierna y después la otra levantando la punta del pie hacia arriba y notando la tensión.

Relajación de tórax, abdomen y región lumbar: Espalda. Tórax y estómago.

Relajación rápida y completa: Consiste en tensar y relajar todos los músculos a la vez. Se puede hacer tumbado o de pie. (7)

PASO N° 4: EVALUACIÓN (10 minutos)

Después del taller, se harán una serie de preguntas comprobando los conocimientos y resolviendo las dudas correspondientes.

SESION III: TECNICA DE RESPIRACION

OBJETIVOS:

Al concluir la sesión se espera que los profesionales sean capaces de:

- Definir respiración adecuada
- Indicar beneficios de la respiración adecuada
- Identificar los tipos de respiración

CONTENIDO

PASO N° 1: ANIMACIÓN (15 minutos)

Dinámica: Una verdad y una mentira

Se repartirá a cada participante una tarjeta que tendrá un número (del 1 al 5), deberá colocar una verdad y una mentira de sí mismo en la tarjeta, al término de escribirlos preguntara quien tiene la tarjeta con el mismo número formándose así en parejas, siendo la tarea que la pareja adivine cual es la verdad y cuál es la mentira, luego para todo el grupo se compartirá lo encontrado en la tarjeta.

Esta dinámica permite que los participantes interactúen entre ellos generando un ambiente de confianza.

PASO N° 2: EXPLICACION (30 minutos)

Para este tema usaremos un proyector en el cual se detallará:

- Que es una respiración adecuada y tipos de respiración
- beneficios de la respiración adecuada

PASO N° 3: TALLER (60 minutos)

Se pedirá a los participantes que se acuesten para percibir el movimiento de la respiración.

Ejercicio 1: Inspiración abdominal. El objetivo de este ejercicio es que la persona dirija el aire inspirado a la parte inferior de los pulmones. Para ello se debe colocar una mano en el vientre y otra encima del estómago. En el ejercicio se debe percibir movimiento al respirar en la mano situada en el vientre, pero no en la situada sobre el estómago.

Ejercicio 2: Inspiración abdominal y ventral. El objetivo es aprender a dirigir el aire inspirado a la zona inferior y media de los pulmones. Es igual al ejercicio anterior, sin embargo una vez llenada, la parte inferior, se debe llenar también la zona media. Se debe notar movimiento primero en la mano del vientre y después en la del abdomen.

Ejercicio 3: Inspiración abdominal, ventral y costal. El objetivo de este ejercicio es lograr una inspiración completa. La persona acostada, debe llenar primero de aire la zona del vientre, después el abdomen y por último el pecho.

Ejercicio 4: Espiración. Este ejercicio es continuación del anterior. Se deben realizar los mismos pasos y después, al espirar, hay que cerrar los labios, de forma que al salir el aire, se produzca un breve soplido. La espiración debe ser pausada y controlada.

Ejercicio 5: Ritmo inspiración - espiración. Ahora la inspiración se hace de forma continua, enlazando los tres pasos (abdomen, estómago y pecho). La espiración se hace parecida al ejercicio anterior, pero se debe procurar hacerlo cada vez más silencioso.

PASO N° 4: EVALUACIÓN (15 minutos)

Los profesionales aun acostados se les pedirán que lentamente se incorporen y se sienten para expresar como se sintieron durante la actividad.

Se lanzaran preguntas al lazar a los profesionales con la finalidad de evaluar la comprensión del tema.

Se hará entrega de material de reforzamiento del tema.

SESION IV: MEDITACION

OBJETIVOS:

Al concluir la sesión se espera que los profesionales sean capaces de:

- Definir meditación
- Identificar beneficios de la meditación

CONTENIDO

PASO N° 1: ANIMACIÓN (15 minutos)

Dinámica: Papel de un minuto

Se repartirá a cada profesional de Enfermería un pedazo de papel donde cada uno pondrá lo que entiende por la palabra Meditación y se dará tiempo de 5 minutos para que escriban lo que saben y luego se pedirá 3 voluntarios para que participen, se recogerán los papeles de todos los participantes.

Esta dinámica permite tener una idea de la información que tienen los profesionales respecto al tema. El escribir sobre un tema ayuda a darse cuenta que cosa saben o que cosa no.

PASO N° 2: EXPLICACION (30 minutos)

Se forma un círculo con todo el grupo, con ayuda de Papelografos y lluvia de ideas se definirá:

- Que es la Meditación
- Beneficios de la Meditación

Se realiza la explicación clara de los puntos, haciendo uso de lo antes mencionado por los participantes.

PASO N° 3: TALLER (60 minutos)

Se inicia la meditación solicitando a los profesionales que se coloquen en la posición más cómoda para ellos pasando así a la práctica de la respiración adecuada aprendida en la sesión anterior y con CD de meditación.

PASO N° 4: EVALUACIÓN (30 minutos)

Los profesionales que se encuentran en la posición más cómoda para ello se les pedirán que se reincorporen lentamente y se sienten en círculo, se le pedirá a dos voluntarios que cuenten como se sintieron durante la meditación.

Se lanzaran preguntas al lazar a los profesionales con la finalidad de evaluar la comprensión del tema y se dejara de tarea que antes de la siguiente sesión cada participante medite

Se hará entrega de material de reforzamiento del tema.

SESION V: MUSICOTERAPIA

OBJETIVOS:

Al concluir la sesión se espera que los profesionales de enfermería sean capaces de:

- Definir musicoterapia
- Identificar beneficios de la musicoterapia
- Explicar Vibro acústica

CONTENIDO

PASO N° 1: ANIMACIÓN (15 minutos)

Dinámica: Adivina quién soy

Se repartirá a cada profesional una imagen de papel y se formaran en parejas teniendo que entre ellos darse pistas, poder adivinar qué imagen tiene su pareja, se dará tiempo de 5 minutos dicha actividad, luego aquellas parejas que adivinaron dirán sus imágenes primero y luego los demás.

Mediante esta dinámica los participantes tendrán que adivinar cuál es el tema de la sesión.

PASO N° 2: EXPLICACION (30 minutos)

Se forma un círculo con todo el grupo, con ayuda de Papelografos y lluvia de ideas se definirá:

- Que es la Musicoterapia
- Beneficios de la Musicoterapia
- Definir Vibro acústica

Se realiza la explicación clara de los puntos, haciendo uso de lo antes mencionado

PASO N° 3: TALLER (60minutos)

Se inicia el taller pidiendo a los participantes que se coloquen en la posición más cómoda se les cubrirá los ojos con una tela para evitar distracciones, se continua con la práctica de la respiración adecuada y hace uso del Cuenco Tibetano para formar las vibraciones, durante todo el ejercicio se caminara por todo el ambiente haciendo sonar el cuenco tibetano para que todos sientan las vibraciones cerca.

PASO N° 4: EVALUACIÓN (15 minutos)

Los profesionales que se encuentran en la posición más cómoda para ellos se les pedirán que se reincorporen lentamente y se sienten en círculo, se le pedirá a dos voluntarios que cuenten como se sintieron durante la sesión.

Se lanzaran preguntas al aire a los participantes con la finalidad de evaluar la comprensión del tema.

Se hará entrega de material de reforzamiento del tema.

SESION VI: ACTIVIDAD FISICA

OBJETIVOS:

Al concluir la sesión se espera que los profesionales sean capaces de:

- Definir actividad física
- Mencionar beneficios de la actividad física
- Identificar las fases de la actividad física

CONTENIDO

PASO N° 1: ANIMACIÓN (20 minutos)

Dinámica: Ciegos

La mitad del grupo son ciegos y los otros guías. Los ciegos deben dejarse llevar por sus compañeros guías, recorriendo así todo el ambiente esquivando a las otras parejas y los obstáculos. Luego de diez minutos se cambian de rol. Al final del ejercicio todo nos sentaremos a conversar como se sintieron con la persona que los guio.

Se podrá observar si después de todas las sesiones se crearon lazos de confianza entre los participantes.

PASO N° 2: EXPLICACION (15 minutos)

Se forma un círculo con todo el grupo, con ayuda de Papelografos se definirá:

- Que es la Actividad Física
- Beneficios de la Actividad Física
- Fases de la Actividad Física

Se realiza la explicación clara de los puntos.

PASO N° 3: TALLER (30 minutos)

Se inicia el taller pidiendo a los participantes que se paren en sus lugares, se colocara música para la realización de la actividad y así iniciar siguiendo las indicaciones de los ejercicios a desarrollar.

PASO N° 4: EVALUACIÓN (10 minutos)

Se pedirá a los participantes que tomen asiento y recuperen el aliento mientras se refuerzan las ideas claves del tema.

Se hará entrega de material de reforzamiento del tema.

5. RECOMENDACIONES

Se recomienda que cada año se debiera evaluar el estrés laboral en el personal de enfermería.

Se recomienda que los talleres de prevención de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, no sólo se apliquen en el área, sino que se extienda a todo el personal de enfermería que trabaja en la institución, ya que por el complejo trabajo que realizan, el personal tiende a acumular tensiones y un nivel de estrés que provoca malas relaciones interpersonales, desconfianza, mala comunicación y un deficiente trabajo en equipo.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Parra H. Salud Ocupacional segun la OMS. 2011..
2. Montalvo MJG. Programa de Prevencion de Riesgos Laborales. 2011..
3. Torre. CR. Estrategias de intervencion en profesionales de enfermeria con síndrome de burnout Valladolid Ud, editor. España; 2016.
4. Mamani DMU. Aplicacion de un Programa de Intervencion para Disminuir el Estrés Laboral en Enfermeras de Centro Quirurgico Clinica San Juan de Dios Agustin UNdS, Enfermeria Fd, editors. Arequipa-Peru; 2017.
5. G RA, Y ZS, M. ZS. Implementacion de Programas Preventivos; 2009.
6. Martin FA. Manual para la elaboracion y evaluacion de Programas de Prevencion del Abuso de Drogas Madrid AAdICd, editor. Madrid.
7. MANUAL DE PREVENCIÓN Y TECNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL..
8. Huera EPM. Programa Preventivo para disminuir el Estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el Hospital Básico de San Gabriel del Cantón Montufar Andes URAdL, Medicas FdC, editors. Tulcan; 2014.

