

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



FACTORES CAUSALES DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA UNIDAD TERAPIA INTENSIVA CLÍNICA CENTRO MÉDICO
ESPECIALIZADO (CEMES) 2017

POSTULANTE: LIC. ELVA SILVIA ZACARIAS CAREAGA.

DOCENTE: MSC. LIC. PATRICIA PAOLA TICONA.

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

LA PAZ- BOLIVIA

2018

DEDICATORIA

El trabajo de investigación va dedicado a Dios, por ser el que me ilumina cada día, por haberme dado la oportunidad de lograr este gran reto en mi vida y por el logro de uno de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el que me ilumina cada día y por haberme dado la oportunidad de lograr este gran reto en mi vida.

A una persona especial que creen en mí, por ser el que me apoya y ayuda a ser mejor cada día.

A mi querida mamá, abuelita Rosa Cantuta por creer en mí, por ser mi motivación para la culminación de mis estudios.

A mi familia por el apoyo incondicional, por toda la confianza depositada en mí, por su amor.

A mí querida docente y tutora Lic. Patricia Paola Ticona por su asesoramiento por todo su conocimiento brindado, su valiosa orientación y su destacado apoyo.

A mi querida Universidad Mayor de San Andrés por los conocimientos adquiridos en este proceso de superación profesional post gradual.

A la Clínica Centro Médico Especializado (CEMES), al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva por brindarme su colaboración.

RESUMEN

El presente trabajo sirve para identificar factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva Clínica Centro Médico Especializado (CEMES), el diseño del estudio es observacional descriptivo de corte transversal en cuanto a la metodología se realizó entrevista con un instrumento semiestructurado a 10 profesionales de enfermería siendo el universo del estudio.

En el estudio se demuestra que el 100 % del recurso humano de terapia intensiva es de sexo femenino con un promedio estándar de edad de 30 - 39 años como promedio, siendo el estado civil soltera el dominante con 70%, todos con nivel académico alcanzado de licenciatura en enfermería y con un 20% con estudios de post grado en diferentes menciones, indicando que el 60 % trabaja a contrato, un 30% de forma eventual y posee más de un empleo, siendo la antigüedad laboral de menor de un año con el 60%, el turno de trabajo es rotatorio en los tres turnos, con relación paciente/enfermera el 70% con 2 pacientes por 1 enfermera, demostrando la sobre carga de trabajo en su puesto laboral, un 100% de las respuestas del formulario de recolección, indica que el trabajo que se realiza en la unidad de terapia intensiva estresa al trabajador, evidenciando que el 80% de las enfermeras tienen problemas de relación interpersonal con colegas de trabajo, demostrándose que el principal estresante es el ruido con el 100% de respuesta positiva, teniendo como antecedente que no se aplica ninguna medida de prevención del estrés.

Como conclusión podemos indicar que el trabajo de investigación identificó los factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de Clínica Centro Médico Especializado (CEMES) son los factores intrínsecas como el poseer más de un empleo y la experiencia laboral y otro factores extrínsecas como en el número de pacientes, sobre carga laboral, la no existencia de capacitación en el manejo de equipos y las relaciones interpersonales poco afectivas, el ruido fue uno de los estresor de mayor frecuencia .

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, Enfermería, Unidad de Terapia Intensiva,

SUMMARY

This study serves to identify causal factors of occupational stress in professional nursing of the unit of therapy intensive Clinic Medical Center specialist (CEMES), the study design descriptive observational cross section is in as regards the methodology was conducted interview a semi-structured instrument 10 nursing professionals to be the universe of the study.

The study shows that 100% of the human resources of intensive therapy is female with a standard average age of 30 - 39 years old on average, being the marital maiden the dominant with 70%, all with academic level reached of Bachelor in sick RIA and with 20% of studies degree in different mentions, indicating that 60% works contract, 30% occasionally and holds more than one job, being the seniority of less than a year with 60%, the work shift is rotating in three shifts , regarding patient/nurse 70% with 2 patients per 1 nurse, demonstrating the above workload in his job, a 100% collection form responses, indicates that the work being done in the intensive therapy unit stressed to the worker, showing that 80% of nurses have problems of interpersonal relationship with colleagues at work, demonstrating that the stressful main is the noise with 100% positive feedback, taking as a precedent that does not apply any measure of stress prevention.

As conclusion can indicate that the research work identified the causal factors of occupational stress in professional nurses of the intensive therapy of Clinic Medical Center specialist (CEMES) unit are the intrinsic factors such as own more than one job and work experience and other extrinsic factors as in the number of patients, on workload, the lack of training in the management of equipment and little emotional relationships, the noise was one of the stressor of most often.

KEY words: Work-related stress, nursing, intensive therapy unit.

ÍNDICE

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	JUSTIFICACIÓN	3
III.	PROBLEMA	4
	3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
	3.1.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
	3.1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
	3.2 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	5
IV.	OBJETIVOS	6
	4.1 OBJETIVO GENERAL	6
	4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
V.	MARCO TEÓRICO	7
	5.1 MARCO CONCEPTUAL	7
	5.1.1 ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA	8
	5.1.2 ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA DE TERAPIA INTENSIVA.....	8
	5.1.3 FISIOLOGÍA DEL ESTRÉS	9
	5.1.4 FASES DEL ESTRÉS	10
	5.1.5 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL	11
	5.1.6 ESTRESORES LABORALES.....	11
	5.1.7 CAUSAS ESTRÉS LABORAL	14
	5.1.8 SÍNTOMAS QUE PROVOCAN EL ESTRÉS LABORAL.....	15
	5.1.9 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.....	17
	5.1.10 PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	17

5.1.11 MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL	18
5.2 MARCO REFERENCIAL	18
5.2.1 A nivel mundial	18
5.2.2 Sud América.....	19
5.2.3 Bolivia	21
VI. DISEÑO METODOLÓGICO	23
6.1 TIPO DE ESTUDIO.....	23
6.2 ÁREA DE ESTUDIO	23
6.3 UNIVERSO Y MUESTRA	24
6.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	24
6.4.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	24
6.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	24
6.5 MÉTODO Y TÉCNICAS.....	25
6.6 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS	25
6.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS	25
VII. RESULTADOS.....	27
VIII. CONCLUSIONES.....	42
IX. RECOMENDACIONES.....	43
X. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	44
XI. ANEXOS	46
11.1 ANEXO 1	46
11.2 ANEXO 2.....	48
11.3 ANEXO 3.....	49
11.4 ANEXO 4.....	51

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN GÉNERO CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	28
TABLA N° 2 PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN RANGO DE EDAD CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	29
TABLA N° 3 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGUN ESTADO CIVIL CLÍNICA C.E.M.E.S UTI 2017	30
TABLA N° 4 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO CLÍNICA C.E.M.E.S UTI 2017	31
TABLA N° 5 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACIÓN DE CONTRATO LABORAL CLÍNICA C.E.M.E.S UTI 2017.....	32
TABLA N° 6 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MÁS DE UN EMPLEO CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	33
TABLA N° 7 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN EXPERIENCIA LABORAL CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	34
TABLA N° 8 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NÚMERO DE PACIENTES QUE ATIENDE EN SU JORNADA LABORAL C.E.M.E.S. UTI 2017.....	35
TABLA N° 9 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN SOBRE CARGA LABORAL VIVIDA CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	36
TABLA N° 10 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN CAPACITACIÓN EN EL MANEJO DE VENTILADORES MECÁNICOS, MONITORES CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	37
TABLA N° 11 PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	38
TABLA N°12 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACIONES INTERPERSONALES CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017.....	39
TABLA N° 13 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ELEMENTOS QUE CAUSAN MAYOR ESTRÉS CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017	40

TABLA N° 14 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN FACTORES QUE CAUSAN
MAYOR ESTRÉS CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI 2017 41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 2 PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN RANGO DE EDAD CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	29
GRAFICO N° 3 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGUN ESTADO CIVIL CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	30
GRAFICO N° 4 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO C.E.M.E.S. UTI/2017.....	31
GRAFICO N° 5 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACIÓN DE CONTRATO LABORAL CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017.....	32
GRAFICO N° 6 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MÁS DE UN EMPLEO CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	33
GRAFICO N° 7 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN EXPERIENCIA LABORAL CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	34
GRAFICO N° 8 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NÚMERO DE PACIENTES QUE ATIENDE EN SU JORNADA LABORAL CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017....	35
GRAFICO N° 9 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN SOBRE CARGA LABORAL VIVIDA CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	36
GRAFICO N° 12 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACIONES INTERPERSONALES CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	39
GRAFICO N° 14 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN FACTORES QUE CAUSAN MAYOR ESTRÉS CLÍNICA C.E.M.E.S. UTI/2017	41

GLOSARIO DE TÉRMINOS

PROPUESTA: Idea que se manifiesta o expone a alguien con un fin determinado que se presenta para llevar a cabo alguna actividad u objetivo común para lo cual se debe aprobar o desestimar.

INTERVENCION: Acción y efecto de intervenir, puede tratarse del hecho de dirigir los asuntos que corresponden a otra persona o entidad, operación quirúrgica recuperarse de una intervención.

ESTRÉS: Es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes, nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones de tensión y presión, que puede llevar a la enfermedad física y mental.

ESTRESORES: Son los factores que producen estrés se conocen como estresores y son estímulos que, ya sea de forma directa o por una vía indirecta, desestabilizan el equilibrio del organismo que recibe el nombre de homeostasis

PSICOSOMATICO: Es el trastorno psicológico que genera un efecto físico, provocando alguna consecuencia en el organismo, por lo tanto una afección psicósomática se origina en la psiquis y después ejerce una cierta influencia en el cuerpo.

UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA: Unidad hospitalaria en la que ingresan pacientes críticos que requieren una estrecha vigilancia y su personal debe de estar entrenada para administrar el cuidado especial que requiere este tipo de pacientes.

ÍNDICE DE SIGLAS O ABREVIATURAS

U.T.I: Unidad de Terapia Intensiva.

C.E.M.E.S: Centro Médico Especializado.

U.C.I: Unidad de Cuidados Intensivos.

O.I.T: Organización Internacional del Trabajo.

O.M.S: Organización Mundial de la Salud.

E.P.O.C: Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica.

O₂: Oxígeno

V.M: Ventilación Mecánica.

FiO₂: Factor Inspiratoria al final de la espiración.

P.E.E.P: Presión Positiva al Final de la Espiración.

pCO₂: Presión parcial de dióxido de carbono en sangre arterial.

CO₂: Dióxido de carbono

V_t: Volumen corriente.

I:E: Inspiración , Espiración.

V.C: Volumen corriente:

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que afecta a los trabajadores en salud, provocándoles incapacidad física o mental generando a la larga reacciones y trastornos: fisiológicos, cognitivos, conductuales, emocionales causando impotencia o frustración, afectando así en su desempeño laboral, en tal sentido las Unidades de Terapia Intensiva constituye uno de los entornos laborales más estresantes y los más afectados por el estrés en su trabajo diario lo constituye el profesional de enfermería por ser considerada una ocupación agotadora y agobiante debido a que diariamente enfrenta situaciones complejas y riesgosas; sobre todo en el cuidado del paciente crítico, donde deben demostrar todas sus competencias, es decir demostrar juicio y la experiencia para detectar signos y síntomas de alarma y emergencia que amenazan la vida; tomando en cuenta otros factores estresantes, como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, la ambigüedad de rol del profesional de enfermería, estresores de interrelación personal, el recibir de manera constante críticas de supervisores y familiares de los pacientes, incrementando el riesgo de sufrir estrés afectando la estabilidad emocional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), consideran que la salud tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

Esta problemática del estrés es considerada un riesgo laboral ya que está estrechamente relacionado con perder la salud debido a las malas condiciones ambientales, inadecuada función de rol, ocasionando daño al bienestar físico, mental y social (accidentes laborales, enfermedades y el desempeño laboral del profesional de enfermería).

Por todo lo expuesto el presente trabajo tiene el propósito de identificar los factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia

Intensiva de Clínica Centro Médico Especializado (CEMES) 2017, ya que así se contribuiría a implementar actividades de manejo afrontamiento del estrés.

II. JUSTIFICACIÓN

El personal de enfermería que trabaja en Unidades de Terapia Intensiva, está expuesto a un alto grado de estrés laboral por la sobrecarga y responsabilidad en el trabajo, la tecnología avanzada, como la realización de diferentes procedimientos, sin dejar de lado la comunicación e interrelaciones con los compañeros de trabajo.

Diversos estudios realizados a nivel latinoamericano y américo del sur unifican criterios e identifican los factores causales de estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva para implantar instrumentos de manejo del estrés laboral y catalogan al estrés laboral como una problemática.

El trabajo en el área de terapia intensiva puede ocasionar efectos no deseados sobre la salud de los trabajadores que repercute también en la calidad de atención hacia el paciente; por lo tanto es necesario, capacitaciones constantes para optimizar el manejo de equipos de la Unidad de Terapia Intensiva, mejorando la calidad de atención, de ahí que se debe precisar una amplia serie de acciones, técnicas de afrontamiento del estrés hacia el personal profesional de enfermería.

El presente estudio se realiza para identificar los factores causales de estrés laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, se justifica por que teóricamente las actividades de enfermería de las unidades de terapia intensiva es un proceso dinámico donde el paciente en estado crítico se caracteriza por presentar problemas reales y potenciales en salud que ponen en peligro la vida y que requieren la intervención oportuna e inmediata, todo este proceso implica el conocimiento y manejo continuo de equipos de alta tecnología donde los profesional de enfermería tiene que saber controlar y manejar diferentes procedimientos, este conjunto de actividades altera el estado físico y mental y el cual no es afrontado por el personal de enfermería, es esta la preocupación de realizar la propuesta de intervención.

III. PROBLEMA

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral en la Unidad de Terapia Intensiva de la clínica Centro Médico Especializado (CEMES), es el resultado de la exposición a riesgos psicosociales tales como las relaciones inter personales, falta de comunicación, sobre carga laboral, turnos de trabajo, manejo de equipos sofisticados, tensión entre otros, los efectos que conlleva a este problema son la frustración, desmotivación, deficiente autoestima, fatiga física e intelectual generando daño a la salud.

Afectando a los profesionales de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la clínica CEMES con un bajo rendimiento laboral relacionado a la deficiente calidad de atención, inadecuado clima laboral, la falta de motivación y compromiso por parte del profesional son vulnerable a cambios valorando resultados de encuesta realizada, controlando y afrontando el problema mediante una propuesta de intervención.

3.1.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

Las características del problema del estrés laboral que se encontraron en el lugar donde se realiza la investigación demuestra que el profesional de enfermería presenta un gran número de factores de riesgo en su unidad de terapia intensiva que se clasifica en:

Estresores del ambiente físico: Ruido cuando los niveles son muy graves y continuos producen irritabilidad, fatiga y dificultad para la concentración, cuando los niveles son altos el ruido aísla a los trabajadores no permitiendo una buena comunicación entre ellos el ruido intermitente y sobre todo el no esperado, altera mucho la concentración.

Iluminación: Por la diferencia de trabajar turno nocturno que turno diurno por la dificulta la percepción correcta de los estímulos visuales, perdiendo mayor cantidad del tiempo invertido en el trabajo y creando mayor estado de tensión.

Estresores de la ambigüedad de rol: Presión o tensión por la percepción de un desequilibrio entre las demandas que plantea el desempeño de un rol y la capacidad personal del profesional para responder con éxito a esas demandas como sobre

carga de trabajo produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes.

Estresores de la organización: Las malas relaciones interpersonales, falta de comunicación con sus compañeros de trabajo, las aspiraciones frustradas del profesional de enfermería y la falta de valoración de méritos, puede generar frustración dando paso al estrés laboral.

El estrés laboral es un fenómeno muy frecuente que conlleva a graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece, esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social, los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar.

3.1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Lo que se realizara en el presente estudio es identificar los factores causales del estrés laboral en el profesional de enfermería de la UTI de la clínica CEMES, mediante la realización de encuestas directas con preguntas cerradas donde los resultados servirán para poder elaborar una guía de manejo y afrontamiento del estrés en la unidad de terapia intensiva, que será aplicable para mejorar las condiciones de salud como para un buen desempeño en su puesto de trabajo.

3.2 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores causales de estrés laboral en el profesional de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Centro Médico Especializado (CEMES)?

IV. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de Clínica Centro Médico Especializado (CEMES) 2017.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características sociodemográficos intrínsecas asociados al estrés laboral en el profesional de Enfermería (Sexo, Edad, Estado civil, Grado académico alcanzado, Tipo de contrato, Posee más de un empleo, Experiencia laboral).
- Describir las características epidemiológicas extrínsecas causales de estrés laboral en el profesional de enfermería en su ámbito laboral como: (Número de pacientes que atiende, Sobre carga Laboral, Capacitación manejo de equipos, Trabajo lo estresa, Carencia mala distribución de personal, Relaciones interpersonales).
- Identificar estresores del ambiente físico laboral (ruido, iluminación, temperatura)
- Elaborar una Propuesta de Intervención a través de una guía de mejora (Actividades de manejo y afrontamiento del estrés laboral), para el profesional de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la clínica CEMES, para su implementación por parte del área de enfermería para resguardar la salud física y mental de los profesionales.

V. MARCO TEÓRICO

5.1 MARCO CONCEPTUAL

Antecedentes históricos del estrés que deriva del griego stringere, que significa provocar tensión, esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV, a partir de entonces se empleó en diferentes vocablos como stress, stresse.

El estudio del estrés remonta en la década de los 30 donde Han Seyle observó que los enfermos a los que estudiaba, presentaba síntomas generales como: Cansancio, pérdida de apetito, irritabilidad y esto fue denominado como el signo de estar enfermo

Según Latín “Stringe” que significa “apretar” o “provocar tensión” los físicos la utilizaron para describir una fuerza aplicada a un objeto, de tal modo que los cambios resultantes en cuanto a volumen, forma y tamaño se conocieron como esfuerzos, mientras que los investigadores trataban de identificar los cambios de adaptación encargados de mantener una situación estable, a este equilibrio se denominó homeostasis, se creía que el estrés era una amenaza para la homeostasis. (1)

LAZARUS y FOLKMAN: Definen el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas, tareas, roles interpersonales y físicos y pone en peligro su salud física u emocional, personal como familiar.

Según Organización Internacional del Trabajo (OIT): Define al estrés laboral como una “enfermedad peligrosa perjudicando a la producción del personal, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS): Define el estrés laboral como un patrón de reacciones fisiológicas psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS): Define al estrés laboral como un conjunto de exigencias que va más allá de lo permitido pues con los avances tecnológicos nos impone retos y que con frecuencia exceden los límites de

nuestras habilidades, capacidades y destrezas como resultado de esa exigencia se presenta el estrés laboral, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales, incluso dañar la salud, mermar la productividad y afectar círculos familiares y sociales. (2)

El estrés laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución, la sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación determinados por índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, cambio de funciones, y la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud o internaciones son en realidad invalorable

5.1.1 ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA

Dentro del ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarlas de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria, el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo y enfermedades laborales; los cuales son algunos de los tantos problemas que están asociados con el estrés laboral y que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejados en los servicios de enfermería, la competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad, esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento de colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica entre otras. (3)

5.1.2 ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA DE TERAPIA INTENSIVA

El personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva, está expuesto a un alto grado de estrés laboral por la sobrecarga y responsabilidad en el

trabajo, como en la realización de diferentes procedimientos, el recibir de manera constante críticas de médicos, supervisores, familiares de los pacientes, como también la falta de comunicación con los compañeros de trabajo y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes, la ausencia del personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorrespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente, la enfermera de terapia intensiva debe ser el miembro del equipo más informado del estado general del paciente, de los cambios, su evolución, adquiriendo por ello responsabilidades importantes, al asumir estas responsabilidades, no se debe olvidar que su labor se inserta dentro de un marco legal y una institución, dónde hay normas internas de funcionamiento y competencias que limitan y regulan su autonomía e iniciativa laboral, han supuesto que el personal de enfermería de servicios de terapia intensiva sea considerado con mayor índice de estrés laboral. (4)

5.1.3 FISIOLÓGÍA DEL ESTRÉS

El estrés es una función ergotrófica que paraliza todas las demás funciones del organismo para poder responder a las demandas de alerta.

Esto se produce gracias a la elevación de los niveles de Cortisol, hormona que facilita la conversión de dopamina en Noradrenalina gracias a la enzima Dopamina betahidroxilasa, lo que aumenta las provisiones de adrenalina necesarias para responder a una situación estresante.

Este proceso es fisiológico y necesario en situaciones de estrés, el problema surge en circunstancias de estrés crónico, cuando la demanda de adrenalina se alarga en exceso y la dopamina se agota, es entonces cuando el Cortisol, siendo ergotrófico, comienza a manifestar sus efectos más destructores, ya que al no desviarse para la metabolización de adrenalina por falta de dopamina, se acumula en exceso y paraliza todos los procesos de regeneración celular del organismo, incluyendo la mucosa del tubo digestivo y las células del sistema inmunológico.

La competencia entre las hormonas ergotróficas y las hormonas trofotróficas

El Cortisol es antagonista de las hormonas trofotróficas encargadas de la regeneración de los tejidos del organismo, incluidos los del sistema inmunológico y de los de la mucosa intestinal.

Por ello, cuando el estrés hace su aparición, surgen síntomas de diversa índole relacionados con un trastorno en los sistemas de regeneración del organismo que se pueden manifestar en trastornos digestivos, dermatológicos, del sueño y en una disminución general de las defensas, lo que abre las puertas a las infecciones y las alergias.

El estrés crónico también puede provocar agotamiento, depresivos y alteraciones del sueño por la disminución de los niveles de serotonina y dopamina. (5)

5.1.4 FASES DEL ESTRÉS

"El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada", el estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

El estrés pasa por tres fases:

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

Fase de alarma: Constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera.

Fase de resistencia: Son los cambios que ocurrieron durante la etapa de alarma desaparecen durante esta etapa, los agentes productores de tensión pueden alterarse o alarmarse, pero pronto nos adaptamos a ellos con buenos resultados.

Fase de agotamiento: Los recursos del organismo disminuyen, lo que puede provocar consecuencias adversas como enfermedad severa e incluso la muerte, en

caso de que el estrés no disminuya. Se desarrolla cuando la reacción general de alarma ha sido extremadamente grave o cuando se prolonga demasiado. (6)

5.1.5 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Existen dos tipos de estrés laboral:

1. Crónico
2. El episódico

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

El estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

5.1.6 ESTRESORES LABORALES

1. Estresores del ambiente físico, entre ellos:

- La iluminación.
- El ruido y vibraciones.
- Higiene.
- La temperatura, (Temperaturas extremas)
- Toxicidad.
- Condiciones climáticas extremas.
- Poca disponibilidad de espacio físico.

2. Estresores de contenido de la tarea, entre estos estresores se encuentran:

- La carga mental de trabajo: Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea.
- El control sobre la tarea: Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos.
- Infrautilización de habilidades: las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Falta de participación: La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores en temas relativos a su propia tarea como en aspectos de ámbito laboral.

3. Estresores de las demandas del trabajo:

- La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes.
- Sobrecarga de trabajo: El acumulo de horas de trabajo, la magnitud o la complejidad de la tarea.
- Nuevas tecnologías (adaptación a las mismas)

4. Estrés de Rol. “Presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre las demandas que plantea el desempeño de un rol y la capacidad personal para responder con éxito a esas demandas, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”:

- El “Conflicto de rol”: “Se plantean demandas o exigencias contradictorias o se establecen limitaciones incompatibles respecto a la conducta de la persona focal”.
- La “Ambigüedad de rol”: “Existe una indefinición y/o inconsistencia de normas, objetivos, procedimientos, respecto al rol y al comportamiento de la persona focal”.
- La “Sobrecarga de rol”: “Se da una insuficiencia de los recursos que se ponen a disposición de la persona focal y que impiden satisfacer las exigencias del rol”.

- La “Superespecialización”: “Existe una fuerte presión sobre la persona focal para que desempeñe un rol con demandas muy inferiores a las que podría responder como consecuencia de sus capacidades, habilidades”.
- La “Incompetencia de rol”: “El individuo experimenta una fuerte presión como consecuencia de expectativas y demandas excesivas para sus capacidades actuales”.

5. Estresores del desarrollo de la profesión:

- Inseguridad en el trabajo: Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo, contrataciones temporales, despidos.
- Promoción y desarrollo profesional. Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés, la organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.

6. Las relaciones interpersonales:

- Mala calidad de las relaciones.
- Mala relación con superiores, compañeros y subordinados.
- Malas relaciones con público, usuarios y clientes.

7. Estresores grupales y organizativos:

- Centralización en la toma de decisiones.
- Falta de cohesión del grupo.
- Presión del grupo a la conformidad.
- Nivel de conflicto grupal.

8. Estresores extra organizacionales:

- Problemas de equilibrio y compensación.
- Estresores intrafamiliares.
- Fuentes extrafamiliares de estrés familiar.

- Conflictos familia-trabajo: Aspiraciones de superación profesional, familia como apoyo o como conflicto.
- El trabajo de la mujer casada.
- Parejas de doble carrera. (Se dedican al trabajo y a la familia). (7)

5.1.7 CAUSAS ESTRÉS LABORAL

Los agentes estresantes pueden aparecer en el campo laboral, en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole de organización, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Tomar en cuenta que el origen del estrés laboral puede considerarse de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

- Factores estresantes
- Factores del propio trabajo
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, estos son síntomas del trastorno denominado estrés laboral, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral. (8)

5.1.8 SÍNTOMAS QUE PROVOCAN EL ESTRÉS LABORAL

El estrés supone una reacción a nivel biológico, psicológico y social, la mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción.

Los síntomas de estrés más frecuentes son:

1. A nivel cognitivo-subjetivo:

- Preocupación.
- Temor.
- Inseguridad.
- Dificultad para decidir.
- Miedo.
- Pensamientos negativos sobre uno mismo.
- Pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros.
- Temar a que se den cuenta de nuestras dificultades.
- Temor a la pérdida del control.
- Dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse.

2. A nivel fisiológico:

- Sudoración.
- Tensión muscular.
- Palpitaciones.
- Taquicardia.
- Temblor.

- Molestias gástricas.
- Dificultades respiratorias.
- Sequedad de boca.
- Dificultades para tragar.
- Dolores de cabeza.
- Mareo.
- Náuseas.

3. A nivel motor u observable:

- Evitación de situaciones temidas.
- Fumar, comer o beber en exceso.
- Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse)
- Ir de un lado para otro sin una finalidad concreta.
- Tartamudear.
- Llorar.
- Quedarse paralizado.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento.

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.

Efectos del estrés laboral sobre la salud

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral por las bajas defensas del organismo, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Las enfermedades a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1. Enfermedades por Estrés

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

2. Enfermedades por Estrés Agudo.

- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración

Una trabajador se encuentre enfermo por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

5.1.9 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento) que hace aumentar la productividad, sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento, con problemas de salud graves ya descritas anteriormente. (9)

5.1.10 PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

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

Existen diferentes formas de prevenir el estrés, pueden ser aplicadas de diferente manera a cada persona, la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés.

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. (10)

5.1.11 MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL

El afrontamiento del estrés laboral radica en la posibilidad de controlar los agentes estresores externos, generalmente estos no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la organización lo cual permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los individuos.

Claves para afrontar el estrés laboral:

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

Incluir períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo. (11)

5.2 MARCO REFERENCIAL

5.2.1 A nivel mundial

En México en la Escuela Nacional de Enfermería se realizó un estudio científico sobre la Estrés y Satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en cuatro instituciones de salud.

Se relacionaron el estrés y la satisfacción laboral en el desempeño en servicios de cuidados intensivos además, de la calidad del cuidado que se brinda en personal de enfermería, con el objetivo de establecer el grado de satisfacción laboral e identificar las causas de estrés laboral en el personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. Metodología: Estudio transversal, observacional y descriptivo, la muestra comprendió 594 profesionales de enfermería, se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno de datos socio-

demográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado Resultados: Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con jefes y compañeros, los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas, entre los factores de estrés se encontraron el desconocimiento de la función de rol de la profesional, clima laboral tenso. Conclusiones: El personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a bajo de Satisfacción laboral, la identificación de factores causales de estrés así como la insatisfacción son importantes para fundamentar e implantar instrumentos de manejo del estrés laboral consiguiendo satisfacción laboral como resultado una calidad de cuidado al paciente crítico. (12)

En el Hospital de Veracruz México se realizó un estudio científico relacionado a Estrés Laboral en Enfermeras que trabajan en Unidad de Cuidados Intensivos con el Mencionado estudio tiene el objetivo: Determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan al personal de enfermería en el hospital de segundo nivel. Método: estudio descriptivo y transversal, participaron 41 enfermeros. Se utilizó la Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes. Resultados: Se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés. 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%). Conclusiones: los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios. (13)

5.2.2 Sud América

Cartagena Colombia el hospital de la ciudad se realizó una investigación científica relacionada con el estrés laboral en enfermería, factores asociados, con el objetivo de identificar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena con la metodología: Se realizó un estudio analítico de corte transversal, la población correspondió a 156 enfermeras y

enfermeros de los servicios de unidades de cuidados intensivos adulto, unidad de cuidados intensivos pediátrico, urgencia 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 Resultados: Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, la prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados, 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. (14)

En Perú se realizó una investigación relacionada a factores que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos donde el estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores de salud, al provocarles incapacidad física o mental, uno de los grupos de profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario, lo constituye el personal de enfermería, por la gran responsabilidad que asume en la atención a pacientes críticos, con el objetivo: Describir los factores causales que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en el servicio de unidad de cuidados intensivos con la metodología: Incluye búsqueda manual de diferentes instituciones en salud, durante el período de junio a octubre de 2011. Conclusión: Las causas del estrés en el desempeño laboran son: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario afectando en el desempeño laboral y disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad. (16)

En Hospital Sírio Libanês de Brasil se realizó una investigación relacionada al estrés de los enfermeros que trabajan en la unidad de cuidados intensivos tubo el objetivo: El estudio propone un informe del nivel de estrés y de los estresores presentes y como pueden adoptar mecanismos de afrontamiento en los enfermeros que trabajan

en las UCI de las regiones de Brasil del Hospital Sírío Libanês. Metodología: Los datos fueron colectados en el período de mayo a diciembre de 2010, utilizándose la Escala Bianchi de Stress. Resultados: La población fue de 263 enfermeros actuantes en las UCI de hospitales de alta complejidad de las capitales de los estados brasileños, la muestra tuvo predominio femenino (91,6%), jóvenes (80,2% < 40 años), siendo 87,8% asistenciales y 74,5% con post-graduación, considerándose la puntuación de estresores por región. Conclusión: En el estudio resulta evidente la necesidad de instrumentalizar cada vez más al enfermero para que el impacto del estresor sea resuelta con mecanismos de afrontamiento, posibilitando la menor ocurrencia de estrés en el trabajo para el enfermero. (17)

En la universidad Francisco de Paula Santander Cúcuta en Colombia se realizó una investigación relacionada al factores estresores en unidades de cuidados intensivos con el objetivo: 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 durante el primer semestre de 2013, se desarrolló un estudio descriptivo de corte transversal, en una muestra conformada por 22 enfermeras Metodología: Se aplicó el cuestionario: “Estresores laborales para enfermería”, diseñado por Reig y Caruana en el que se presentan 68 estresores. Resultados: Se encontró que la mayor parte del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos, 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%). Conclusión: La necesidad de instrumentalizar al profesional de enfermería para sobrellevar factores estresantes. (18)

5.2.3 Bolivia

En la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra se realizó un estudio científico relacionado a Estrés laboral se vuelve una epidemia

Objetivo del estudio del el estrés laboral por la carga excesiva de trabajo, un ritmo de trabajo elevado, realización de tareas monótonas, falta de autonomía y falta de apoyo y comunicación de los compañeros, son algunas de las causas que influyen

para contraer el estrés laboral en el personal de enfermería se considera la segunda patología más importante del mundo. Metodología: Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal de los hospitales de tercer nivel de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra 58% de las enfermeras reportaron un incremento significativo del estrés laboral en los últimos dos años, según una encuesta mundial realizada por Regus Conclusiones: En Bolivia varias instituciones hospitalarias impulsaron desde el año 2010 la institución de una norma sobre “Trabajo Saludable”, para certificar a los hospitales que implementen programas de salud ocupacional entre sus trabajadores.

En La Paz en el Hospital de Clínicas de la ciudad de La Paz se realizó un estudio de investigación relacionada a factores asociados a estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos La Paz, con el objetivo: En esta sociedad actual caracterizada por cambios y turbulencias el estrés estará relacionado con el trabajo que desarrollamos siendo aún uno de los problemas a los que debemos enfrentarnos las profesionales de enfermería que trabaja en la unidad de terapia intensiva. Metodología: Se llevó a cabo un estudio de prevalencia en el que los datos se han recogido mediante encuestas. Resultados: Las unidades de cuidados intensivos son zonas de gran actividad es frecuente que se perciba la gran labor que realiza el personal que trabaja en estas unidades produciéndoles mucho estrés con la consecuencia del maltrato a los pacientes como a la familia. (20)

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

Observacional, porque es un estudio de carácter estadístico y demográfico.

Descriptivo, por que analiza la frecuencia y distribución de las variables de estudio.

Corte transversal, porque se mide las variables en un momento determinado.

6.2 ÁREA DE ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en la Clínica Centro de Especialidades Médicas (CEMES), en la Unidad de Terapia Intensiva, clínica privada ubicada en la Av. 6 de agosto N°185, zona San Jorge

MISIÓN

Somos una institución comprometida con capacidad resolutive ante problemas reales y potenciales, ofrece servicios profesionales de alta calidad en la asistencia integral a los pacientes en general.

VISION

Ser líder en la atención en salud brindando excelente calidad de atención, legalmente reconocida a toda persona que precisa asistencia médica.

Ofrece servicios de atención en las siguientes especialidades:

- Neurología - Neurocirugía.
- Otorrinolaringología.
- Cardiología - Cirugía cardiorácica.
- Neumología.
- Gastroenterología.
- Cirugía General.
- Proctología.
- Nefrología.
- Urología.
- Ginecología - Obstetricia.

- Traumatología y Ortopedia.
- Dermatología.
- Cirugía Plástica.
- Medicina Interna.
- Terapia Intensiva.
- Anestesiología.
- Pediatría - Neonatología.
- Medicina General.
- Imagenología

6.3 UNIVERSO Y MUESTRA

La muestra corresponde al universo por lo que no hay necesidad de calcular el tamaño muestral, se tomó a todo el profesional de Licenciadas en Enfermería correspondientes a 10 profesionales que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión durante un periodo de tiempo por lo que el muestreo no es aleatorio.

Unidad de análisis: Cada uno de las profesionales licenciadas en enfermería del servicio de Terapia Intensiva.

6.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Los criterios de inclusión y exclusión reflejan las características que debe tener el sujeto de estudio para consideren su inclusión en la investigación, se fijan características que hacen una unidad sea parte de una población.

6.4.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Se incluye a todo el personal profesional Licenciadas en Enfermería que trabaja en Unidad de Terapia Intensiva en los tres turnos (mañana, tarde, noche A-B) antiguo y nuevo de la Clínica Centro Médico Especializado (CEMES).

6.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Se excluye a profesionales licenciadas de enfermería de otros servicios, profesionales de enfermería con permanencia corta en la unidad (reemplazos entre otros).

6.5 MÉTODO Y TÉCNICAS

Recolección de datos mediante una encuesta semiestructurada de forma personal, anónima, con preguntas a formular de tipo cerradas y de elección múltiple dirigidas al total del universo.

La encuesta consta de 14 preguntas. (ANEXO 3)

6.6 PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS

La presentación de datos obtenidos durante la investigación se presenta en forma de tablas y gráficas.

Las tablas representaran una variable de investigación que se obtuvo a través del planteamiento de un objetivo específico de la presente investigación. La misma llevara como premisa tres verticales, en la primera estará las variables de estudio, en la segunda la cantidad en número ordinal y la tercera el porcentaje de los resultados obtenidos.

Graficas en barras que reflejan los resultados en porcentajes, para la parte descriptiva de los resultados de la investigación lo cual facilita la observación de los resultados.

6.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

El estudio fue elaborado con el fin de identificar los Factores causales de estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la clínica Centro Médico Especializado CEMES, institución de salud privada, tomando en cuenta las consideraciones éticas que asume el presente trabajo de investigación en un primer momento se envió una carta de solicitud para llevar a cabo investigación científica en la institución hacia la administradora de la institución, la cual de manera amable, aprobó dicha solicitud.

A partir de ello se elaboró y valido el instrumento de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos se aplicó a la profesional enfermería de las Unidad de Terapia Intensiva que lleva impreso consigo 1 primera hoja de Información del estudio, mostrando Titulo, Introducción, Objetivo, Lo que se le pide, Beneficios que recibirá al llenar el instrumento dándole a conocer que toda la información que

brinde se manejara de forma confidencial. De igual forma cuenta con una hoja de consentimiento informado que autoriza de manera voluntaria la participación valiosa al desarrollo de la investigación científica. (Ver anexos).

VII. RESULTADOS

El Centro Médico Especializado es una Clínica que cuenta con la capacidad de resolver problemas de salud de pacientes críticos por lo cual cuenta con una Unidad de Terapia Intensiva, con capacidad de 8 unidades equipadas para la atención de pacientes críticos con un promedio de ocupación de camas de 50 a 60% .

En cuanto a los resultados obtenidos se identificó que el 100 % de las encuestadas son mujeres que se encuentra en un promedio de edad de 30 a 39 años con un porcentaje de 90%, siendo el estado civil soltera el dominante con 70%, todos con nivel académico alcanzado de licenciatura en enfermería y con un 20% con estudios de post grado con diferentes menciones, cabe decir que el 60 % trabaja a contrato, un 30% de forma eventual y posee más de un empleo, siendo la antigüedad laboral menor de un año con el 60%, el turno de trabajo rotatorio en los tres turnos, con relación enfermera paciente el 70% indica dos pacientes por una enfermera, donde el 60% de las enfermeras responden que si sufren de sobre carga de trabajo en su puesto laboral. Se evidencia que un 100% del personal no recibió ni recibe capacitación actual y continúa sobre tareas en el manejo de monitores, ventiladores mecánicos de la Unidad de Terapia Intensiva, en relación a la percepción del estrés en un 100% de la respuesta es positiva para estrés laboral. También se evidencia que el 80% de las profesionales tienen problemas de comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo.

Los estresores de mayor frecuencia que respondes las entrevistadas son es el ruido con el 100% de respuesta positiva y la inestabilidad laboral por falta de seguridad en el trabajo con 60%.

Tabla N°1

**PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN GÉNERO
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Sexo	Nº Personas	Porcentaje
Femenino	10	100%
Masculino	0	0%
Total	10	100%

Elaboración propia

Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 100% de los profesionales de enfermería responden al género femenino.

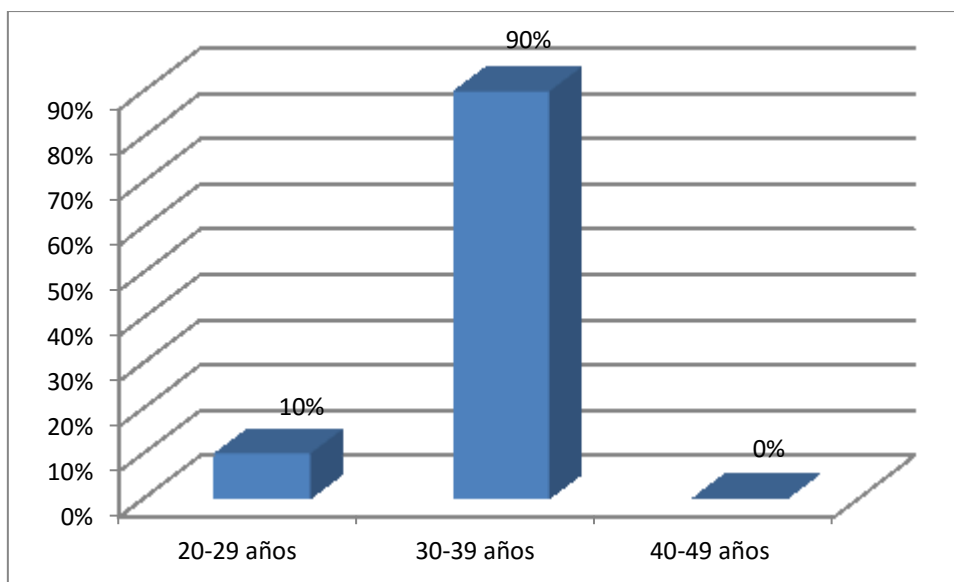
Tabla N°2

**PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN RANGO DE EDAD
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Edad	N° Personas	Porcentaje
20-29 años	1	10%
30-39 años	9	90%
40-49 años	0	0
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°2



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos

Interpretación. Los resultados de mayor frecuencia muestran que el 90% del profesional de Enfermería corresponde a un rango de edad de entre 30 a 39 años y que solo un 10 % corresponde rango de 20- 29 años, no existiendo de 40 a 49 años.

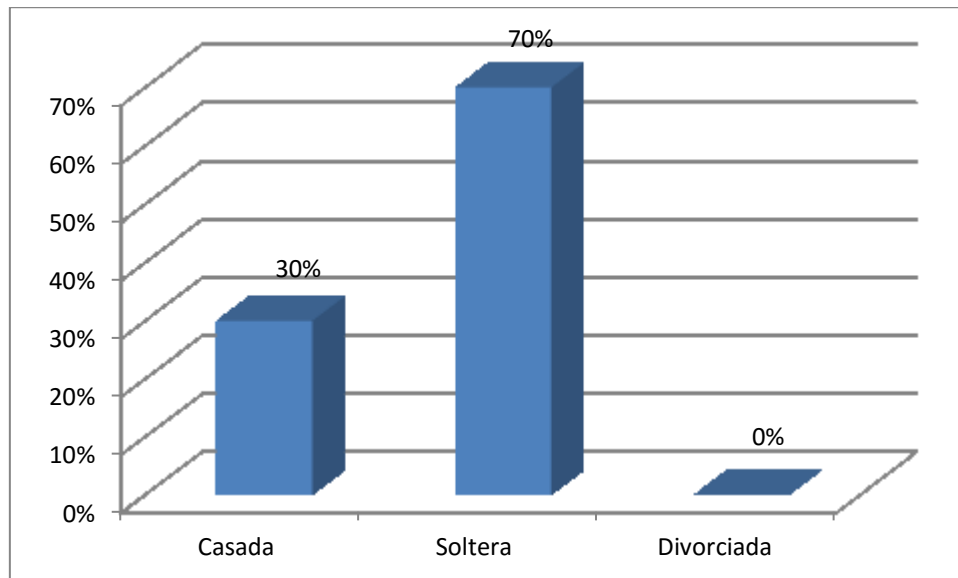
Tabla N° 3

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGUN ESTADO CIVIL
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Estado Civil	N° Personas	Porcentaje
Casada	3	30%
Soltera	7	70%
Divorciada	0	0%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°3



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. El estado civil de mayor frecuencia fue el de soltera con un 70% del profesional de Enfermería, un 30% a estado civil casada no existiendo divorciadas.

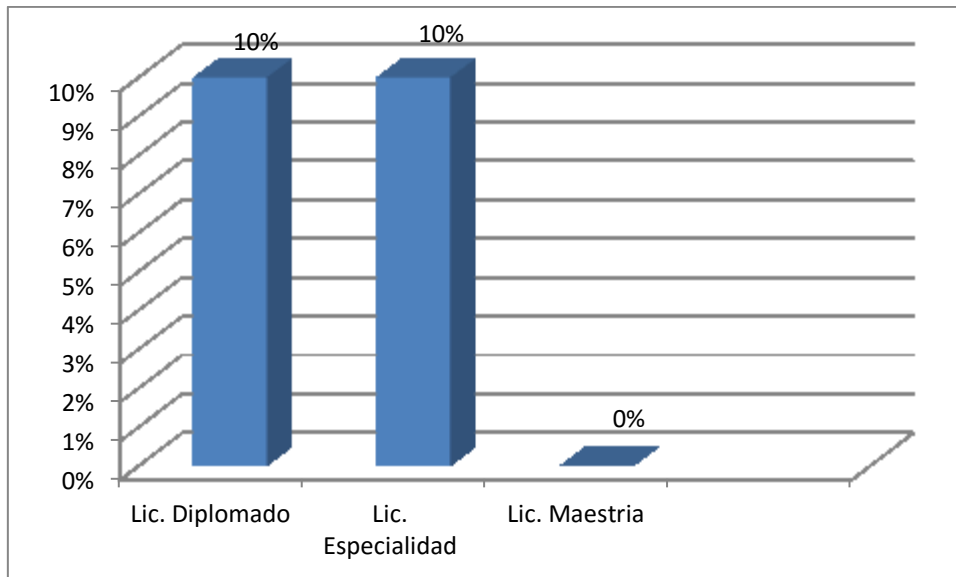
Tabla N° 4

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Nivel Académico Alcanzado	N° Personas	Porcentaje
Lic. Enfermería	10	100%
Lic. Diplomado	1	10%
Lic. Especialidad	1	10%
Lic. Maestría	0	0%

Elaboración propia

Gráfico N°4



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 100% del profesional de Enfermería con nivel profesional de licenciatura, un 10% con nivel profesional diplomado, 10% con especialidad, no existiendo con nivel maestría.

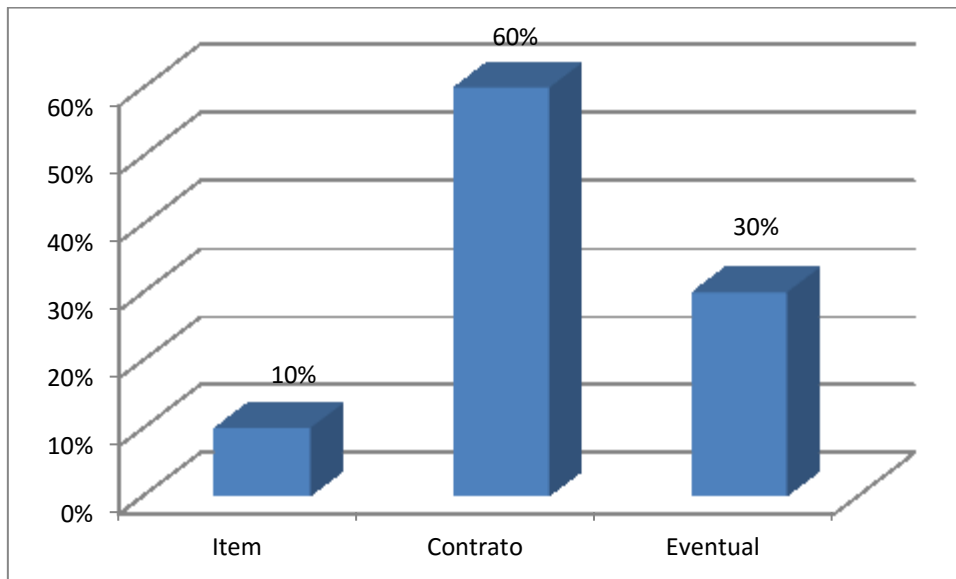
Tabla N°5

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACIÓN DE CONTRATO LABORAL
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Relación de contrato laboral	N° Personas	Porcentaje
Ítem	1	10%
Contrato	6	60%
Eventual	3	30%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°5



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 60% del profesional de enfermería con relación de contrato laboral, un 30% tienen un contrato eventual, 10% con ítem.

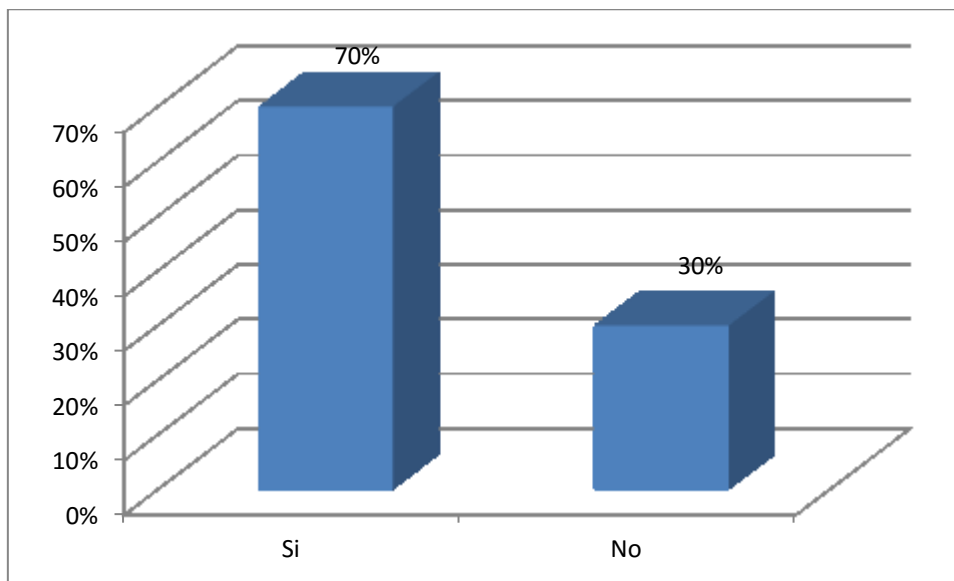
Tabla N°6

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MÁS DE UN EMPLEO
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Profesional de enfermería más de un empleo	Nº Personas	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°6



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 70% de los profesionales de enfermería si cuentan con más de un empleo y el 30% indica que no posee más de un empleo.

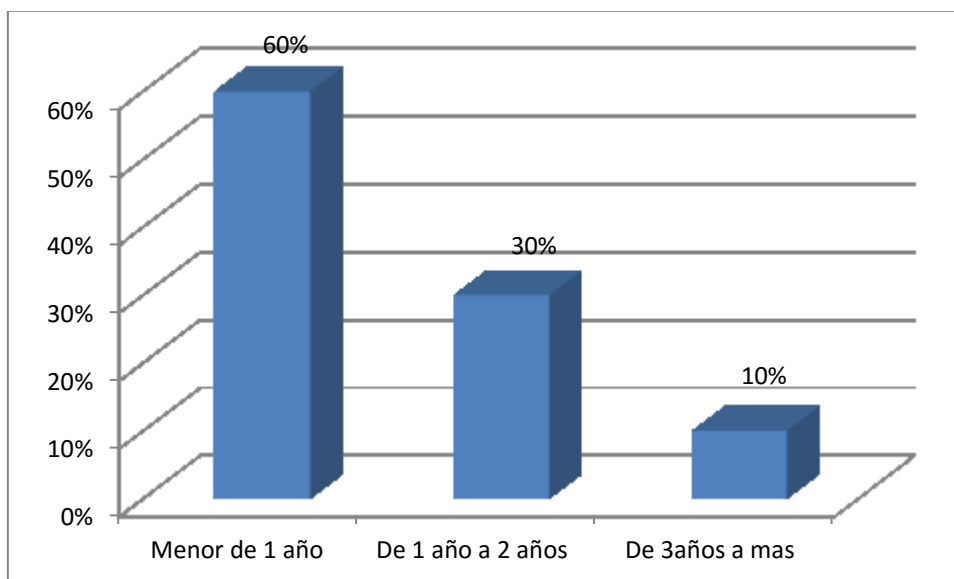
Tabla N°7

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN EXPERIENCIA LABORAL
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Experiencia Laboral	Nº Personas	Porcentaje
Menor de 1 año	6	60%
De 1 año a 2 año	3	30%
De 3 años o mas	1	10%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°7



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 60% del profesional de enfermería trabaja menos de un año y el 30% de más de 1-2 años y solo 10% trabaja más de 3 años.

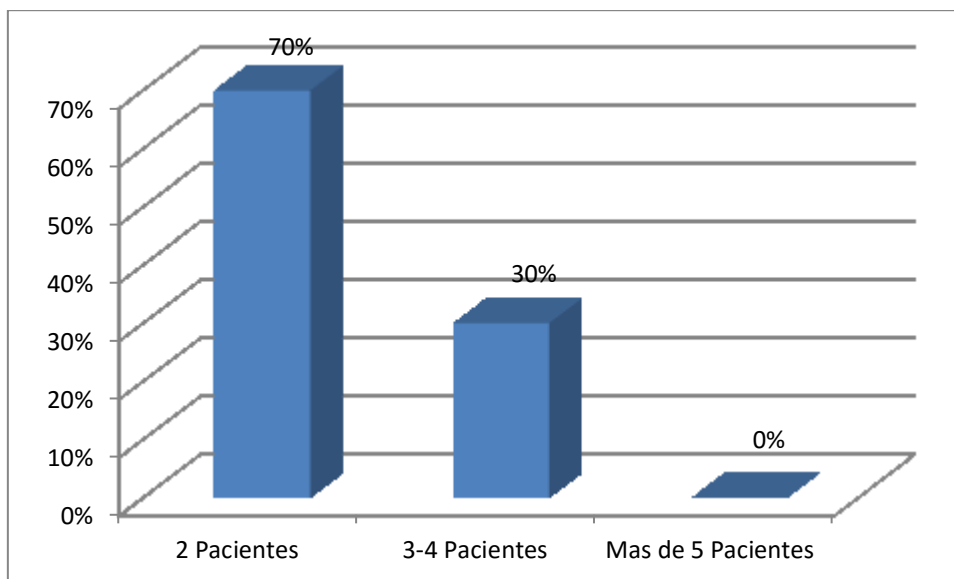
Tabla N°8

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN NÚMERO DE PACIENTES
QUE ATIENDE EN SU JORNADA LABORAL
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Nº de pacientes atiende en una jornada laboral	Nº Personas	Porcentaje
2 Pacientes	7	70%
3-4 Pacientes	3	30%
Mas 5 Pacientes	0	0%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°8



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 70% del profesional de Enfermería indica que atiende a 2 pacientes en su jornada laboral y el 30% de 3 a 4 pacientes.

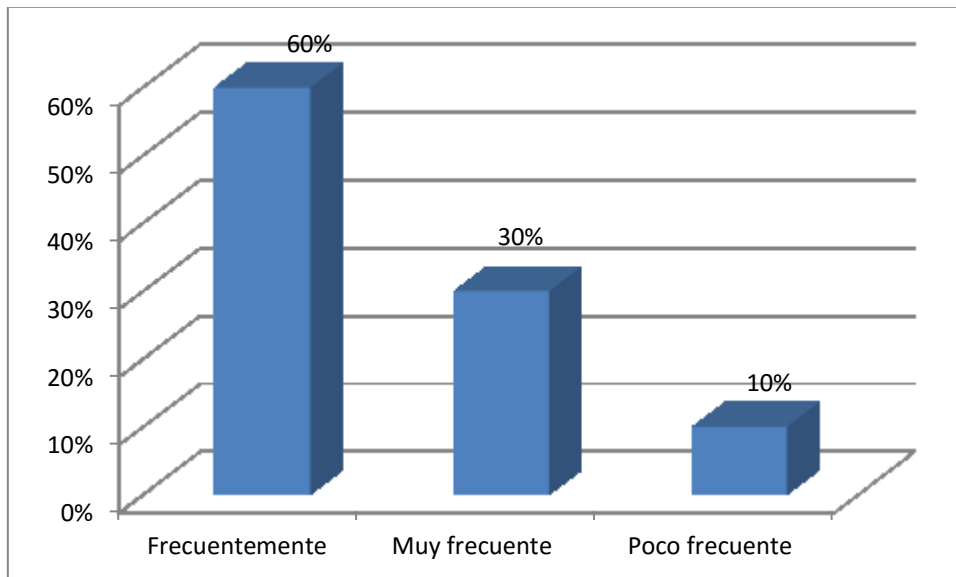
Tabla N°9

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN SOBRE CARGA LABORAL VIVIDA
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Sobre carga laboral	N° Personas	Porcentaje
Frecuentemente	6	60%
Muy frecuente	3	30%
Poco frecuente	1	10%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°9



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 60% del profesional de Enfermería indica que vive frecuentemente sobre carga laboral el 30% muy frecuente y un 10 % poco frecuente.

Tabla N°10

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN CAPACITACIÓN EN EL MANEJO DE
VENTILADORES MECÁNICOS, MONITORES
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Capacitación en el manejo de monitores VM	Nº Personas	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Elaboración propia

Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 100% del profesional de Enfermería indica que no recibió capacitación en el manejo de monitores ni ventiladores mecánicos.

Tabla N°11
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS
EN EL TRABAJO
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017

Percepción sobre el estrés	Nº Personas	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Elaboración propia

Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 100% del profesional de Enfermería indica que su trabajo si lo estresa.

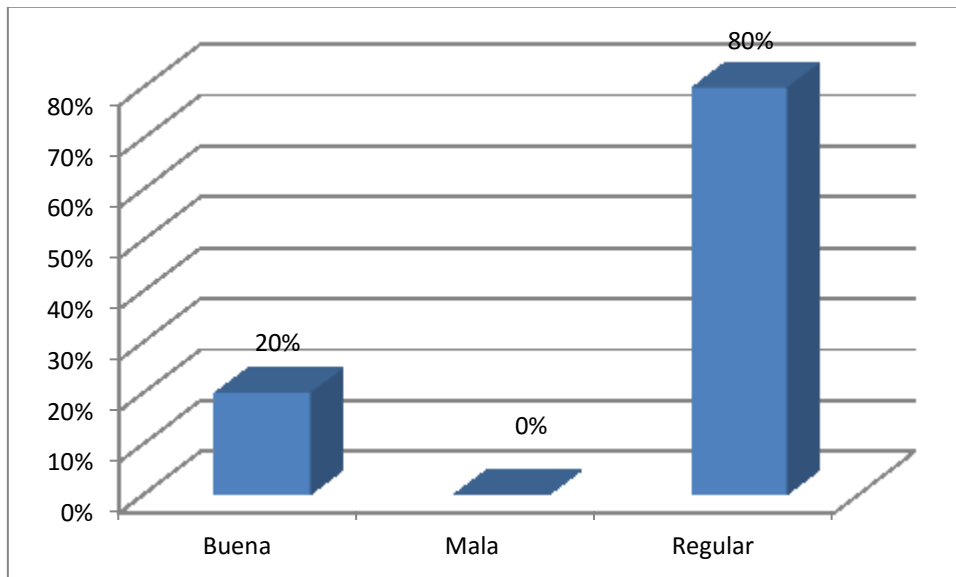
Tabla N°12

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RELACIONES INTERPERSONALES
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017**

Relaciones interpersonales	Nº Personas	Porcentaje
Buena	2	20%
Mala	0	0%
Regular	8	80%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°12



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 80% del profesional de enfermería mantiene una relación interpersonal de forma regular y un 20% que la relación interpersonal es buena y ninguna respuesta en relación interpersonal mala.

Tabla N°13
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ELEMENTOS QUE CAUSAN MAYOR
ESTRÉS
CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO
UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA
GESTIÓN 2017

Elemento causante de estrés	N° Personas	Porcentaje
Ruido	10	100%
Iluminación	0	0%
Temperatura	0	0%
Total	10	100%

Elaboración propia

Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 100% del profesional de Enfermería indica que el ruido es la causa de mayor estrés.

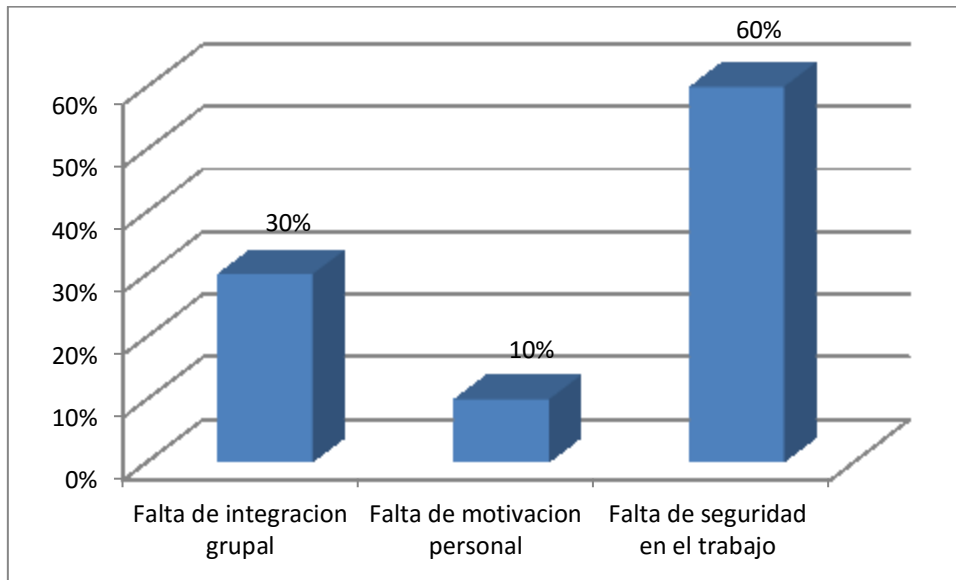
Tabla N°14

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN FACTORES QUE CAUSAN MAYOR ESTRÉS CLÍNICA CENTRO MÉDICO ESPECIALIZADO UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA GESTIÓN 2017

Factores causales de estrés	Nº Personas	Porcentaje
Falta de integración grupal	3	30%
Falta de motivación personal	1	10%
Falta de seguridad en el trabajo	6	60%
Total	10	100%

Elaboración propia

Gráfico N°14



Fuente: Datos obtenidos mediante instrumento de recolección de datos.

Interpretación. Los resultados obtenidos muestran que el 60% del profesional de Enfermería indica falta de seguridad en el trabajo, 30% falta de integración grupal y el 10% falta de motivación personal.

VIII. CONCLUSIONES

Se Identificó que los factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Centro Médico Especializado (CEMES) son intrínsecos como ser:

- El grado a nivel de especialización que alcanzo a solo un 20%.
- La inestabilidad laboral principal factor con un porcentaje del 60%, por presentar contratos anuales condicionando a poseer más de un empleo por parte por lo cual no cuentan con experiencia laboral.

Y como factores extrínsecos son los siguientes:

- Personal de enfermería indica que frecuentemente vive sobre carga laboral; con referencia a la percepción del estrés en su fuente laboral es del 100%.
- Los profesionales de enfermería indican que no reciben capacitación en el manejo de equipos, además que el ruido fue uno de los estresor de mayor frecuencia.
- Las relaciones interpersonales poco afectivas como resultado del estresor tensional en el trabajo.

Por lo expuesto se elabora una propuesta de intervención a través de una guía de mejora (capacitación sobre el manejo de equipos de la unidad de terapia intensiva, como también actividades recreativas de manejo y afrontamiento del estrés), dirigido al profesional de enfermería de la unidad de terapia intensiva de la clínica CEMES, para su implementación.

IX. RECOMENDACIONES

En vista de los resultados las recomendaciones son las siguientes.

Implementar una guía de intervención preventiva para el control y manejo del estrés laboral para el profesional de enfermería de la unidad de terapia intensiva de esta manera promover, mejorar la atención hacia los pacientes como resguardar la salud física y psicológica de las profesionales.

Formular técnicas de prevención para control del estrés laboral centrado en el personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva.

Proponer un plan de capacitación en el manejo de equipos de la Unidad de Terapia Intensiva.

X. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Seyle H. Estres Alemania : Athaltac.
2. Santini MT. Estres salud fisica y mental. tercera ed. España: Escos; 2011.
3. Corada JMP. Estres laboral en enfermeria perspectiva individual Portugal: Cosmicc; 2011.
4. Corada JMP. Estres laboral una perspectiva individual Portugal: Cosmicc; 2011.
5. Jerjets D. Estudios de enfermedades psicicas. segunda edicion ed. Mexico: Palermo; 2010.
6. Corada JMP. Estres laboral perspectiva individual Portugal: cosmicc; 2011.
7. A.M C. El estres en enfermeros que actual en unidades de terapia intensiva. Emfermagen Latino. 2010 Febrero;(25-39).
8. Gez P. Estresores en personal de salud Mar de plata: intel; 2014.
9. Gez P. Estresores del personal de salud Mar de plata: Intel; 2014.
10. V. S. Organizacion del trabajo frente al estres laboral. Proteccon de la salud. 2013 Mayo; 5(23-40).
11. R. G. Amplio estres laboral. Estres sin estres Universidad de Coruña. 2012 septiembre; segundo.
12. Organizacion del trabajo y el estres. Proteccion de la salud de los trabajadores. ; 3(4-10).
13. Salud para todos. Revista de la Organizacion Mundial de la Salud. 2009.
14. Anonimo. Estres Laboral en tercer nivel de atecion. Calidad de atencion en salud. 2010.
15. Carlos TC. Relacion entre estres en el personal de salud. Estres y Habito de

- fumar. 2014; 56(27-35).
16. Diaz MALd. Sobre carga laboral en profesionales de enfermeria de la unidad de cuidados intensivos. Enfermeria Sin estres Universidad Nacional de Bogota Colombia. 2013; 2(27-31).
 17. Europea C. Guia sobre el estres relaciondo al trabajo. Salud y calidad de vida. 2012.
 18. Fortune DK. Dia mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Organizacion mundial de la salud. 2015; 4.
 19. Gonzales R. Implicacion de la respusta de estres. Revista universidad de coruña. 2011.
 20. Enfermo critico organo oficial de la Sociedad Boliviana de Medicina Critica y Terapia Intensiva año 2011.
 21. Juarez JB. Satisfacción Laboral relacionada al Estres en el trabajo. Vivamos sin Estres y con Salud. 2011 Enero; 2.
 22. Lazarus. Estres ambito laboral : Conmivalh; 2009
 23. Maria CA. Estres en elos enfermers que actuan en unidades de terapia intensiva. Latino america enfermagen. 2010 febrero ; 16(25-33).
 24. Medinacy JC. Libro literal filosofia del estres Madrid España: Madrir; 2013.
 25. Melgosa A. Estres laboral. Psicologia f;general del trabajo. 2012; 11.

ANEXOS

11.1 ANEXO 1

HOJA DE INFORMACIÓN

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE MEDICINA ENFERMERÍA NUTRICIÓN Y TECNOLOGÍA MÉDICA
UNIDAD DE POST GRADO
ESPECIALIDAD EN MEDICINA CRÍTICA Y TERAPIA INTENSIVA**

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

NOMBRE DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS LABORAL SUS FACTORES CAUSALES EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA".

HOJA DE INFORMACION

El presente instrumento de recolección de datos pretende obtener recursos que puedan valorarse por la investigadora para acercarnos a la realidad sobre el estrés laboral, sus factores causales en el profesional de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Centro Médico Especializado (CEMES).

El presente instrumento de recolección de datos contiene dos partes la primera parte se encuentran las características intrínsecas asociados al estrés laboral, segunda parte las características extrínsecas causales de estrés laboral en el personal de enfermería en su ámbito laboral, en la cual deben marcar los incisos que usted considere.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva de Clínica Centro Médico Especializado (CEMES) 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características sociodemográficos intrínsecas asociados al estrés laboral en el profesional de Enfermería (Sexo, Edad, Estado civil, Grado académico alcanzado, Tipo de contrato, Posee más de un empleo, Experiencia laboral).
- Describir las características epidemiológicas extrínsecas causales de estrés laboral en el profesional de enfermería en su ámbito laboral como: (Nº de

pacientes que atiende, Sobre carga Laboral, Capacitación manejo de equipos, Trabajo lo estresa, Carencia mala distribución de personal, Relaciones interpersonales).

- Describir estresores del ambiente físico laboral (ruido, iluminación, temperatura)
- Identificar factores que causan mayor estrés laboral para la implementación de actividades de manejo y afrontamiento de estrés laboral en la institución.
- Elaborar una Propuesta de Intervención a través de un protocolo de mejora (Actividades de manejo y afrontamiento y del estrés laboral), para el profesional de enfermería de la UTI de la clínica CEMES, para su implementación por parte del área de Enfermería para resguardar la salud física y mental de los profesionales

LO QUE SE PIDE: Que participe voluntariamente de forma anónima para identificar los factores causales de estrés laboral en el personal de enfermería de terapia intensiva.

BENEFICIOS: Su participación es de vital importancia para el desarrollo de esta investigación ya que atreves del podremos identificar aquellos factores que le causan estrés en el ámbito laboral.

¿QUE HARAN CON MI INFORMACION?

Toda la información que usted ofrezca es totalmente confidencial en ningún momento serán utilizados en contra su persona más bien serán de beneficio para su institución.

Si usted tiene alguna duda sobre el estudio, puede realizar su consulta a:

Investigador principal.

Elva Silvia Zacarias Careaga.

Correo Electrónico: elviszac7@gmail.com

Celular /72525329

11.2 ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE MEDICINA ENFERMERÍA NUTRICIÓN Y TECNOLOGÍA MÉDICA**

**UNIDAD DE POST GRADO
ESPECIALIDAD EN MEDICINA CRÍTICA Y TERAPIA INTENSIVA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que se me ha informado ampliamente y que mi participación es completamente voluntaria, comprendiendo el propósito de la misma.

La investigadora responsable me ha confirmado que los datos relacionados con mi privacidad son manejadas de forma confidencial, entendiendo que mi participación en este proyecto es de vital importancia.

Se me ha dado número telefónico al cual se le puedo comunicar en caso de emergencia, alguna duda o preguntas relacionadas con el estudio.

Por tanto mi persona autoriza ser partícipe del presente estudio de investigación científica Titulada: "Estrés Laboral sus factores causales en el Personal Profesional de Enfermería de la Unidad Terapia Intensiva Clínica Centro de Especialidades Medica (CEMES) gestión 2017".

.....

Firma

.....

Fecha

11.3 ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

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

ESPECIALIDAD EN MEDICINA CRÍTICA Y TERAPIA INTENSIVA

**ENCUESTA: "ESTRÉS LABORAL SUS FACTORES CAUSALES EN EL
PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA
INTENSIVA".**

La presente encuesta cuenta con preguntas de selección en el que usted debe encerrar en un círculo o subrayar un inciso.

Características sociodemográficos intrínsecos asociadas al estrés laboral

1. Sexo
 - a. Femenino
 - b. Masculino

2. Rango de edad
 - 20 – 29 años
 - 30 - 30 años
 - 40 – 49 años

3. Estado Civil
 - a. Casada(o)
 - b. Soltera(o)
 - c. Divorciada

4. Nivel Profesional alcanzado
 - a. Licenciada en Enfermería
 - b. Enfermera con Diplomado en
 - c. Enfermera con Especialidad en
 - d. Enfermera con Maestría en

5. ¿La relación con la institución en la que trabaja es de carácter?
 - a. Ítem
 - b. Contrato
 - c. Eventual

6. ¿Posee más de un empleo?
 - a. Si
 - b. No

7. ¿Experiencia laboral?
 - a. Menor de 1 año
 - b. De 1 año a 2 años
 - c. De 3 años o más

Características epidemiológicas extrínsecas causales de estrés laboral en el profesional de enfermería en su ámbito laboral

8. ¿Número de pacientes que atiende en su jornada laboral?
a. 2 pacientes b. 3-4 pacientes c. Más de 5 pacientes
9. ¿Usted vive sobre carga laboral?
a. Frecuentemente
b. Muy frecuente
c. Poco frecuente
10. ¿Recibió usted capacitación en el manejo de monitores y ventiladores mecánicos?
a. Si b. No
11. ¿Siente usted que su trabajo lo estresa?
a. Si b. No
12. ¿Cómo considera las relaciones interpersonales con el personal de su servicio?
a. Buena b. Mala c. Regular
13. ¿Cuál de los tres elementos le causa mayor estrés?
a. Ruido
b. Iluminación
c. Temperatura
14. ¿Señale cuál de estos factores le causa mayor estrés?
a. Falta de integración grupal
b. Falta de motivación personal
c. Falta de seguridad en el trabajo

.....

Nombre de la encuestadora Firma Fecha

GRACIAS POR SU COMPRESION

11.4 ANEXO 4

Operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE ESTADÍSTICO	TIPO DE GRÁFICO	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS
Sexo	Cualitativa Nominal Dicotómica	Condición del organismo que distingue a masculino y femenino	Femenina propio de la mujer y masculino propio del hombre	Sexo	Sexo	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Edad	Cuantitativa Continua	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento.	Tiempo transcurrido desde el día de nacimiento hasta la fecha actual de la encuesta	Años	Cuántos años tiene	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Estado Civil	Cualitativa Nominal Dicotómica	Condición de una persona a vínculos personales que tiene con otro del mismo o diferente sexo	Situación personal que se encuentra una persona en relación a otra	Estado Civil	Casada(o) Soltera(o) Separada/ Divorciada/ Viuda	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Nivel	Cualitativa	Educación	Educación	Nivel	Li.	Porcentaje	Barras	Encuesta

de formación Profesional	va Nominal	superior a partir del pregrado	ón superior post gradual profesional	Profesional	Enfermería Diplomado Especialidad Maestría Doctorado	taje Frecuencia		a
Relación con la institución en la que trabaja	Cualitativa Nominal	Proceso permanente de formación a lo largo de la vida de las personas	Formas de educación preparando calidad y formar nuevas competencias profesionales en lo laboral	Relación con la institución en la que trabaja es de carácter	Ítem Contrato Eventual Otros	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Posesión de más de un empleo	Cualitativa Nominal	La economía los bajos salarios llevan a las persona a la insatisfacción, de esa manera el profesional va en busca de más oportunidades laborales	La economía los bajos salarios, las promesas que no se hacen realidad a nivel profesional llevan a buscar más de 1trab.	Posee más de un empleo	Sí No	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta

Experiencia Profesional	Cuantitativa Continua	Conocimiento, aptitudes, habilidad que son derivados de la participación y ejecución de distintos quehaceres	Acumulación de conocimiento y el manejo y uso adecuado de diferentes procedimientos	Experiencia laboral	Menor de 1 año De 1 año a 2 años De 3 años a 5 años	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Número de pacientes que atiende	Cuantitativa continua	(OMS) establecer ratio por enfermera /paciente Se habla de las necesidades y capacidades para lograr una atención de calidad	La dotación enfermería sobre la unidad de paciente de la UTI en relación a la tabla de TISS, NEMS, NAC Nivel I P 4:E1 Nivel II P2: E1 Nivel III P1:E1	Cuántos pacientes atiende en su jornada laboral .	De 1-2 pct De 3-4 pct De 5-6 pct De 5 o más pacientes	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Sobre carga laboral	Cualitativa Nominal	La salud y la seguridad del profesional el impacto	Sobre carga laboral expresado en horas trabajadas	Usted vive sobre carga laboral	Frecuente Muy frecuente Poco frecuente	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta

		que causa por el exceso en horas de trabajo como en las diferentes acciones a realizar	o en el número de paciente para atender como también de las diferentes funciones a desempeñar		e De qué tipo....			
Capacitación en el manejo de equipos	Cualitativa Nominal	Es la respuesta a la necesidad que tienen las instituciones de contar con personal calificado y productivo	Actualizar conocimientos con nuevas técnicas. Desarrollar profesional calificado. Forjar aptitudes profesionales	Recibió capacitación en el manejo de monitores ventiladores mecánico	Sí No	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Estrés laboral	Cualitativa Nominal	Problemas de salud que afectan a los trabajadores en salud provocarle incapacidades	Problemas de salud que afectan a los trabajadores en salud provoca	Su trabajo lo estresa	Sí No	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta

		d física o mental generando también reacciones y trastornos : fisiológica s, cognitivas, conductuales, emocionales	rles incapacidad física o mental generando también reacciones y trastornos: fisiológicas, cognitivas, conductuales, emocionales					
Relaciones interpersonales	Cualitativa Nominal	Relación Humana en la que dos personas se respetan y permiten evolucionar hacia la mejor auto comprensión y armonía	Profesionales de enfermería sustentan su práctica en las buenas relaciones interpersonales	Conflictos con compañeros, causados por distintas situaciones laborales	Frecuente Muy Frecuente Poco frecuente	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta
Estresores del medio ambiente laboral	Cualitativa Nominal	Riesgos del medio ambiente laboral que causan estrés: Iluminación, Ruidos,	Ruidos constantes e intermitentes causan desequilibrio entre el	Cuál de los tres elementos le causa mayor estrés?	() Ruido () Iluminación () Temperatura	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta

		Temperatura que llegan a afectar el desempeño profesional	personas Deficiente iluminación para la realización de las diferentes tareas a realizar					
Factores que le causan mayor estrés	Cualitativa Nominal	Situaciones desencadenantes de estrés laboral siendo interno o externo como propio del trabajo generando desestabilización en el equilibrio del organismo de la persona	Malas relaciones interpersonales con colegas de trabajo, falta de motivación por parte de la institución laboral como en la inseguridad del ambiente físico laboral	Factores causan estrés	Falta de integración grupal Mala relación con el inmediato superior Falta de motivación personal Falta de material de trabajo y seguridad laboral	Porcentaje Frecuencia	Barras	Encuesta

